



جامعة الفيوم

كلية الخدمة الاجتماعية

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

فعالية التدخل المهني للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية.

The Effectiveness of the professional intervention For The Generalist practice of social work in developing university's Youth Awareness about human development

ضمن مقتضيات الحصول على درجة الماجستير فى الخدمة الاجتماعية تخصص مجالات الخدمة الاجتماعية

إعداد

محمد جمال فؤاد محمد

إشراف

الأستاذ الدكتور

محمد جمال الدين عبد العزيز

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

وعميد كلية الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم

الأستاذ الدكتور

بواب شاكر على جمعة

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

وعميد كلية الخدمة الاجتماعية السابق

كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم

الدكتورة

عبير حسن مصطفى علام

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة الفيوم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾ ١١٤

صدق الله العظيم

سورة طه آية (١١٤)

شكر وتقدير

يتوجه الباحث بالحمد والشكر لله : سبحانه وتعالى صاحب الفضل والمنة المتفضل على خلقه بنعمه الكثيرة التي لا تحصى ولا تعد، ورحمته التي وسعت كل شيء : على توفيقه في إتمام هذه الدراسة.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى الأستاذ الدكتور / بواب شاكر على جمعة (رحمه الله وأسكنه فسيح جناته) أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية وعميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم السابق على قبول سيادته الإشراف على هذه الرسالة، وما قدمه من جهد ومساعدات وعون متواصل وتوجيهات كان لها أثر فعال في تدعيم جوانب الرسالة ، فلا يجد الباحث من الكلمات ما يوفيه حقه من الشكر؛ فجزاه الله عنى خير الجزاء .

كما أتوجه بأسمى آيات التقدير وعظيم الشكر والاحترام والعرفان بالجميل إلى الأستاذ الدكتور / محمد جمال الدين عبد العزيز أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية، وعميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم؛ على قبول سيادته الإشراف على هذه الرسالة، وما قدمه من جهد صادق ومساعدات وعون متواصل وتوجيهاته البناءة التي كان لها أثر فعال في تدعيم وإخراج هذا العمل، فلا يجد الباحث من الكلمات ما يوفيه حقه من الشكر؛ فجزاه الله عنى خير الجزاء .

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى الدكتورة / عبير حسن مصطفى علام مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم على قبول سيادتها الإشراف على هذه الرسالة، وما قدمته من جهد ومساعدات وعون متواصل وتوجيهات بناءه كان لها أثر فعال في تدعيم جوانب الرسالة، فلا يجد الباحث من الكلمات ما يوفيه حقه من الشكر؛ فجزاها الله عنى خير الجزاء .

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من : الدكتور / السيد على عثمان أحمد مدرس بقسم التنمية والتخطيط كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ، والدكتور / محمد عبد العال عبد العزيز عبد العال مدرس بقسم التنمية والتخطيط كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ، والدكتور / حسام محمود محمد محمود مدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ، وأستاذ / محمد حسنى أحمد قاسم مدرس مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بمدينة نصر على مشاركتهم في برنامج التدخل المهني لهذه الرسالة، وتحملهم أعباء ومشقة السفر إلى مركز شباب بنى مزار؛ حيث مكان إجراء التدخل المهني، فجزاهم الله عنى خير الجزاء.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى إدارة مركز شباب بنى مزار ومشرفي الأنشطة وأعضاء الجماعة التجريبية لمساعدة الباحث على إتمام التدخل المهني .

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتي وزملائي بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم .

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى والدى ووالدتي وأخواتي لما قدموه من عون دائم حتى تم إنجاز الرسالة، جزاهم الله عنى خير الجزاء .

الباحث

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
مقدمة عامة للدراسة.	١:٢
الباب الأول الإطار النظري للدراسة	٣ ٧٧
الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها	٤ ١٩
• أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة.	١٧ - ٥
• ثانياً : تحديد مشكلة الدراسة.	١٧
• ثالثاً : أهمية الدراسة.	١٧ - ١٨
• رابعاً : أهداف الدراسة.	١٨ - ١٩
• خامساً : تساؤلات الدراسة.	١٩
الفصل الثاني التنمية البشرية	٢٠ ٤٥
• تمهيد.	٢١
• أولاً: مفهوم التنمية البشرية وأهدافها وأهميتها.	٢١ - ٢٧
• ثانياً: خصائص التنمية البشرية ومكوناتها.	٢٧ - ٢٩
• ثالثاً: دعائم التنمية البشرية ومقوماتها ومحركاتها الأساسية.	٣٠ - ٣٤
• رابعاً: تحديات ومعوقات التنمية البشرية ومؤشرات قياسها.	٣٤ - ٤٠
• خامساً: واقع التنمية البشرية في الوطن العربي في ضوء سوق العمل.	٤١ - ٤٥
الفصل الثالث التدخل المهني للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية	٤٦ ٧٧
• أولاً : تعريف الوعي الاجتماعي.	٤٧ - ٥٠
• ثانياً : تعريف التدخل المهني.	٥٠ - ٥٢
• ثالثاً : تعريف الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.	٥٢ - ٥٤
• رابعاً : تعريف الممارس العام.	٥٥
• خامساً : الأسس التي تقوم عليها الممارسة العامة.	٥٥:٥٨
• سادساً : أهداف التدخل المهني.	٥٨ - ٦٠

الموضوع	رقم الصفحة
• سابعاً : أهداف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.	٦٠ - ٦٢
• ثامناً : خصائص الممارسة العامة.	٦٢ - ٦٥
• تاسعاً : مبررات استخدام الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية.	٦٥ - ٦٧
• عاشراً : إستراتيجيات التدخل المهني لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٦٧ - ٧٠
• حادي عشر: مهارات الممارس العام لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٧٠ - ٧٢
• ثاني عشر : أدوار الممارس العام فى تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٧٢ - ٧٦
• ثالث عشر : أنساق التدخل المهني لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٧٦ - ٧٧
• رابع عشر : أدوات التدخل المهني لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٧٧
الباب الثاني الإطار الميداني للدراسة	٧٨ - ٢١٤
الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة	٧٩ - ٩٣
• أولاً : نوع الدراسة والمنهج المستخدم.	٨٠
• ثانياً : فروض الدراسة.	٨٠ - ٨١
• ثالثاً : أدوات الدراسة.	٨١ - ٩٢
• رابعاً : مجالات الدراسة.	٩٢ - ٩٣
الفصل الخامس الارتباط والتقدير	٩٤ - ١٠٢
• أولاً - الارتباط.	٩٥ - ٩٨
• ثانياً - التقدير.	٩٩ - ١٠٢
الفصل السادس مرحلة التخطيط للتدخل المهني	١٠٣ - ١٢٤
• أولاً : مرحلة التخطيط.	١٠٤ - ١٠٦
• ثانياً : برنامج التدخل المهني.	١٠٦ - ١١٦

الموضوع	رقم الصفحة
• ثالثاً : الخطة الزمنية لتنفيذ برنامج التدخل المهني.	١١٧ - ١٢٤
الفصل السابع تنفيذ التدخل المهني	١٢٥ - ١٤١
• أولاً - الاجتماعات.	١٢٦ - ١٢٨
• ثانياً - الندوات.	١٢٩ - ١٣٣
• ثالثاً - المحاضرات.	١٣٣ - ١٣٥
• رابعاً - المقابلات.	١٣٦ - ١٣٨
• خامساً : المناقشات الجماعية.	١٣٨ - ١٤٠
• سادساً - الحفلات.	١٤١
الفصل الثامن تقييم التدخل المهني	١٤٢ - ٢١٤
• أولاً : عرض ومناقشة الجداول المرتبطة بوصف مجتمع الدراسة.	١٤٣ - ١٤٨
• ثانياً : عرض ومناقشة درجات القياس القبلي لأبعاد المقياس.	١٤٩ - ١٦١
• ثالثاً : عرض ومناقشة درجات القياس البعدي لأبعاد المقياس.	١٦٣ - ١٧٥
• رابعاً: عرض ومناقشة جداول حساب اختبار (ت) بين القياسين القبلي والبعدي لأبعاد المقياس للتحقق من صحة أو عدم صحة فروض الدراسة.	١٧٦ - ٢٠٨
• خامساً : عرض التغيير في أبعاد مقياس وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل قبل وبعد التدخل.	٢٠٩ - ٢١١
• سادساً : النتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة.	٢١٢ - ٢١٣
• سابعاً : توصيات الدراسة.	٢١٤
• ثامناً : دراسات مستقبلية مقترحة.	٢١٤
مراجع الدراسة	٢١٥ - ٢٢٦
• أولاً : المراجع العربية:	٢١٥ - ٢٢٢
• ثانياً : المراجع الأجنبية:	٢٢٤ - ٢٢٦
ملاحق الدراسة:	٢٢٧ - ٢٤٦
• ملحق (١) : استمارة تقدير الموقف.	٢٢٨ - ٢٣١
• ملحق (٢) : مقياس وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٢٣٢ - ٢٣٨

الموضوع	رقم الصفحة
• ملحق (٣) : بيان بأسماء السادة المحكمين لمقياس وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٢٣٩ - ٢٤٠
• ملحق (٤) : بعض صور أنشطة برنامج التدخل المهني.	٢٤٠ - ٢٤٥
ملخص الدراسة:	٢٤٧ - ٢٥٢
• أولاً : ملخص الدراسة باللغة العربية.	٢٤٨ - ٢٥٢
• ثانياً: ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.	1 - 6

فهرس الجداول

الموضوع	رقم الصفحة
جدول (١) يوضح المصفوفة الارتباطية بين أبعاد مقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٨٤
جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.	٨٥
جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٨٦
جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الثالث وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.	٨٧
جدول (٥) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الرابع مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٨٨
جدول (٦) معاملات الثبات للأبعاد و للمقياس ككل.	٩٠
جدول (٧) معاملات الثبات بإعادة التطبيق للأبعاد و للمقياس ككل.	٩١
جدول (٨) يوضح البرنامج الزمنى لخطة التدخل المهنى.	١١٧ - ١٢٤
جدول (٩) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع.	١٤٣
جدول (١٠) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر.	١٤٤
جدول (١١) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى تعليم الأب.	١٤٥
جدول (١٢) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير عمل الأب.	١٤٦
جدول (١٣) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى تعليم الأم.	١٤٦
جدول (١٤) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير عمل الأم.	١٤٧
جدول (١٥) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير دخل الأسرة شهرياً.	١٤٨
جدول (١٦) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.	١٤٩
جدول (١٧) يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الأول " وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.	١٥٠ - ١٥١

الموضوع	رقم الصفحة
جدول (١٨) يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الثاني " وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	١٥٣ - ١٥٤
جدول (١٩) يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الثالث " وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.	١٥٧ - ١٥٨
جدول (٢٠) يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الرابع " مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ".	١٦٠ - ١٦١
جدول (٢١) يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الأول " وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.	١٦٣ - ١٦٤
جدول (٢٢) يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الثاني " وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	١٦٦ - ١٦٧
جدول (٢٣) يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الثالث " وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.	١٦٩ - ١٧٠
جدول (٢٤) يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الرابع " مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ".	١٧٢ - ١٧٣
جدول (٢٥) الإحصاء الوصفى لمتغيرات الدراسة (ن = ١٥)	١٧٥
جدول (٢٦) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فى كل من القياسين القبلي والبعدي على مقياس تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	١٧٦
جدول (٢٧) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) عند مستوى معنوية (٠.٠١).	١٧٧

الموضوع	رقم الصفحة
جدول (٢٨) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي للفرض الفرعي الأول وهو وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.	١٧٨
جدول (٢٩) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الأول وهو وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.	١٧٩
جدول (٣٠) يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي في استجابة المجموعة التجريبية في وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية (ن=١٥).	١٨٠:١٨١
جدول (٣١) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي للفرض الفرعي الثاني وهو وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	١٨٥
جدول (٣٢) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الثاني وهو وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	١٨٦
جدول (٣٣) يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي في استجابة المجموعة التجريبية في وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل (ن=١٥).	١٨٨
جدول (٣٤) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة في القياسين القبلي والبعدي للفرض الفرعي الثالث وهو وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.	١٩٢

الموضوع	رقم الصفحة
جدول (٣٥) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الثالث وهو وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.	١٩٣
جدول (٣٦) يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي فى استجابة المجموعة التجريبية فى وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل (ن=١٥).	١٩٤
جدول (٣٧) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة فى القياسين القبلي والبعدي للفرض الفرعي الرابع وهو مشاركة الشباب الجامعي فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٢٠١
جدول (٣٨) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الرابع وهو معرفة مشاركة الشباب الجامعي فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٢٠٢
جدول (٣٩) يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي فى استجابة المجموعة التجريبية فى تنمية مشاركة الشباب الجامعي فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل (ن=١٥).	٢٠٣
جدول (٤٠) يوضح نسبة التغيير فى أبعاد مقياس وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل (ن = ١٥).	٢٠٩

مقدمة عامة للدراسة

مقدمة عامة للدراسة :

يواجه الشباب الجامعي صعوبات كثيرة في الحصول على فرص عمل مناسبة، ويرجع ذلك إلى الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؛ مما يؤدي إلى عدم توافق مهارات وقدرات الشباب مع المهارات والقدرات والخبرات المطلوبة في سوق العمل، ولذلك يجب تأهيل الشباب، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وفق احتياجات سوق العمل.

وللتنمية البشرية دور كبير في تمكين الشباب من الالتحاق بسوق العمل الداخلي والخارجي من خلال برامج ودورات تدريبية تعمل على تنمية مهاراتهم، وتعزيز قدراتهم، وزيادة معارفهم وإكسابهم خبرات جديدة تتفق مع سوق العمل. ولذلك فلا بد من توعية الشباب الجامعي بدور التنمية البشرية في صقل خبراتهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم؛ مما يساعد في التحاقهم بسوق العمل.

ولتحقيق ذلك قام الباحث- في هذه الدراسة- بتطبيق برنامج تدخل مهني للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية؛ لتأهيلهم لسوق العمل من خلال مجموعة من الأنشطة المهنية التي قام بها الباحث مع فريق العمل؛ بهدف تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية، وأهدافها والدور التي تقوم به في تأهيلهم لسوق العمل.

ولهذا جاءت الدراسة الحالية في بابين رئيسيين: تناول الباب الأول الإطار النظري للدراسة، ويحتوي على ثلاثة فصول نظرية تناول الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، وتناول الفصل الثاني التنمية البشرية، وعرض الفصل الثالث التدخل المهني للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية.

فيما تناول الباب الثاني للدراسة الإطار الميداني للدراسة، ويحتوي على خمسة فصول تناول الفصل الرابع منها الإجراءات المنهجية للدراسة، وعرض الفصل الخامس الارتباط والتقدير، وتناول الفصل السادس مرحلة التخطيط للتدخل المهني، في حين تناول الفصل السابع تنفيذ التدخل المهني، أما الفصل الثامن فعرض تقييم التدخل المهني.

ثم عرض الباحث مراجع الدراسة العربية والأجنبية، وأهم ملاحق الدراسة، ثم ملخصا للدراسة باللغتين العربية والإنجليزية .

والله الموفق ،،،

الباب الأول

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها.

الفصل الثاني : التنمية البشرية.

الفصل الثالث : التدخل المهني من منظور الممارسة العامة وتنمية

وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها

أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة.

ثانياً : تحديد مشكلة الدراسة.

ثالثاً : أهمية الدراسة.

رابعاً : أهداف الدراسة.

خامساً : تساؤلات الدراسة.



أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة :

يؤثر العمل بشكل قوى على النجاح في الحياة، ولكن في الوقت الراهن تعاني مجتمعات كثيرة من البطالة، وخاصة في الدول النامية، وتظهر المشكلة بشكل كبير بين فئة الشباب، وخاصة الشباب المتعلمين والجامعيين.

والتعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لا يحمي من البطالة، بل أن معدل البطالة يتجه إلى الارتفاع طردياً مع ارتفاع المستوى التعليمي^(١). وتوجد زيادة مفرطة ومزمنة في عدد خريجي الجامعات؛ حيث يعجز عدد كبير منهم عن الحصول على عمل في المجالات التي درسوها، كما أن أصحاب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية الفنية، ويتمتعون بالمهارات الأولية، مثل: الاتصال، والعمل بروح الفريق، وحل المشكلات، والقدرة على التكيف^(٢).

ولا تتيح مخرجات النظام التعليمي المصري القائم على التلقين فرصاً في أسواق العمل الأكثر ارتباطاً بالعولمة، خاصة في النواحي التكنولوجية والتي تتطلب لقوة العمل أن تكون ذات مستويات مرتفعة من التعليم والمهارة والمعرفة التكنولوجية وإتقان اللغات^(٣).

لذا فإن نوعية رأس المال البشري التي تنتجها النظم التعليمية القائمة لا تتطابق مع احتياجات سوق العمل، ونتيجة لذلك ترتفع البطالة بين المتعلمين، كما يشير أرباب العمل إلى أن نقص المهارات المناسبة يدفعهم للعزوف عن ملئ الشواغر بالمرشحين المتاحين، وتبقى الفجوة قائمة؛ نظراً لغياب التوافق بين المهارات المكتسبة في الجامعة ومتطلبات سوق العمل^(٤).

(١) المنتدى الاقتصادي العالمي : التصدي لتحدي ١٠٠ مليون شاب عربي وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام ٢٠١٢ ، ص ٨.

(٢) منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي : سلسلة مراجعات لسياسات التعليم الوطنية ، التعليم العالي في مصر ، ٢٠١٠ ، ص ١٩٢.

(٣) عبير أمين : تزيف وعي الشباب بين العولمة والدعاة الجدد ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ٢٠٠٦ ، ص ١٢٨.

(٤) هنرى ج.شاوول : البطالة بين الشباب العربي ، الخبر ، المملكة العربية السعودية ، جدة ، ٢٠ نوفمبر ٢٠١٣ ، ص ٦.

وبعد تراجع دور الدولة في توظيف الخريجين بدأ الشباب في الاتجاه إلى العمل بالقطاع الخاص والمشاريع الصغيرة ، وهذا يحتاج إلى معارف وخبرات ومهارات كثيرة. والخريجون الجدد يكونون محدودي القدرات والمهارات، وكذلك مخرجات التعلم لا تتماشى مع سوق العمل، وهنا تظهر أهمية التنمية البشرية في تأهيل الشباب للالتحاق بسوق العمل الخاص من خلال تنمية المهارات، وزيادة القدرات والخبرات للشباب، ويجب أن يحدث هذا قبل التخرج ليكونوا جاهزين للعمل الخاص بشتى مجالاته.

وقد أشارت دراسة أحمد السكري وآخرون (١٩٩٠) بعنوان : التدريب المهني أحد الوسائل لعلاج مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات إلى أن الدافع الأساسي لقبول الطلاب للتدريب على الحرف المهنية هو التزود بخبرات تفيد في المستقبل، كما أشارت النتائج إلى وجود دلالة إحصائية موجبة بين مدى كفاية دخل الأسرة من وجهة نظر الطالب، والحالة التعليمية للأبوين ودوافعه لقبول التدريب^(١) .

وأُسفرت نتائج دراسة وفاء محمد مصطفى الصادي (١٩٩٠) بعنوان: تصور مقترح لدور طريقة تنظيم المجتمع في تدعيم اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل بالصناعات الصغيرة بعد التخرج عن وجود بعض الاتجاهات الإيجابية، وكذلك الاتجاهات السلبية نحو العمل بالصناعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي ؛ وبالتالي فإن هناك ضرورة إلى تدعيم الاتجاهات الإيجابية لدى الشباب الجامعي ؛ لكي يساهم ذلك في إقبال الشباب نحو العمل بالصناعات الصغيرة ، فضلا عن ضرورة علاج الاتجاهات السلبية ؛ مما يساهم في إقبالهم على العمل بهذا المجال بعد التخرج^(٢) .

(١) أحمد السكري وآخرون : التدريب المهني أحد الوسائل لعلاج مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات ،

المؤتمر العلمي الثالث ، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢١-٢٣ مارس ١٩٩٠

(٢) وفاء محمد مصطفى الصادي : تصور مقترح لدور طريقة تنظيم المجتمع في تدعيم اتجاهات الشباب

الجامعي نحو العمل بالصناعات الصغيرة بعد التخرج ، المؤتمر العلمي الثالث ، جامعة القاهرة فرع

الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢١-٢٣ مارس ١٩٩٠

وتبين من دراسة داليا إسماعيل جبيلي (١٩٩٥) بعنوان: دور جهاز تشغيل الخريجين في مواجهة مشكلة بطالة المتعلمين أن جهاز تشغيل الخريجين لا يساعد الشباب على التدريب المهني ، وأن الشباب يشعرون أنهم يستطيعون أن يقوموا بعمل كل شيء ، وأنهم قادرون على إدارة مشروعاتهم، وأن المتابعة يغلب عليها الطابع المكتبي أكثر من الميداني^(١). وكل هذا يؤثر على نجاح الشباب في مشروعاتهم، وبالتالي يجب توعية الشباب بأهمية التنمية لقدراتهم ومهاراتهم واكتساب الخبرات التي ستفيدهم في الالتحاق بسوق العمل.

وأكدت دراسة مجدى محمد مصطفى عبد ربه (١٩٩٧) بعنوان: أثر تدخل الخدمة الاجتماعية لزيادة الوعي التنموي بين طلاب الجامعة - إمكانية تطبيق برنامج التدخل المهني لزيادة الوعي التنموي لطلاب الجامعة والمؤسسات التعليمية، وأكد برنامج التدخل المهني إمكانية زيادة وعي الطلاب بالمشروعات الصغيرة، والذي يمكن أن يفتح آفاقاً وفرصاً جديدة للعمل، وأوضحت الدراسة أنه يمكن تطبيق برامج مشابهة لهذا البرنامج لمساعدة الطلاب على تغيير اتجاهاتهم ورؤيتهم للتنمية أو أي قضية أخرى^(٢).

كما أكدت دراسة حلمي عبد الفتاح مبروك (١٩٩٨) بعنوان: المشكلات التي تواجه شباب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعي للتنمية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها على وجود مشكلات يعاني منها شباب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعي ، مثل: مشكلات صعوبة التعاقد مع الصندوق الاجتماعي ، ومشكلات تنفيذ المشروع والإدارة والتسويق^(٣) ، وهذا يؤكد على أهمية التنمية البشرية للشباب الجامعي قبل التخرج وزيادة خبراتهم قبل الاستفادة من الصندوق الاجتماعي ، أو العمل الخاص بشكل عام.

(١) داليا إسماعيل جبيلي : دور جهاز تشغيل الخريجين في مواجهة مشكلة بطالة المتعلمين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة القاهرة فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٩٥.

(٢) مجدى محمد مصطفى عبد ربه : أثر تدخل الخدمة الاجتماعية لزيادة الوعي التنموي بين طلاب الجامعة، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة القاهرة فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٧

(٣) حلمي عبد الفتاح مبروك : المشكلات التي تواجه شباب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعي للتنمية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة القاهرة فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٩٨.

وتشير نتائج دراسة أبو الفضل أحمد عبد المنعم (١٩٩٩) بعنوان: دراسة حول العلاقة بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الطلاب في المشروعات الصغيرة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية، وزيادة معارف وخبرات ومهارات الطلاب المشاركين في المشروعات الصغيرة^(١).

واستطاعت دراسة لمياء جلال الدين محمد فراج (٢٠٠٣) بعنوان: تقويم برامج التنمية البشرية في الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم - التوصل إلى أهمية التأهيل والإعداد للأفراد والمسؤولين والمنظمة، عن طريق عقد الدورات والمحاضرات والندوات وحلقات النقاش، وأهمية وضع برامج لإيجاد فرص العمل وزيادة الدخل، ويتحقق ذلك من خلال الاستفادة من الخبرات عالية الكفاءة من المدربين في مختلف التخصصات، وكذلك دراسة أحدث احتياجات السوق العالمي من خبرات ومهارات تعليمية وحرفية، وخلق فرص عمل، طبقا لاحتياجات سوق العمل والعمالة^(٢).

وأشارت دراسة خليل شوقي خليل بدر (٢٠٠٤) بعنوان: تقويم دور جمعية التدريب المهني في تشغيل الشباب ودور طريقة تنظيم المجتمع في مساعدتها على تحقيق أهدافها - إلى وجود دور لجمعية التدريب المهني في تشغيل الشباب، وكذلك وجود مميزات للجمعية في إكساب الشباب مهارات العمل الفني^(٣).

كما أكدت دراسة عماد جمعة عبد اللطيف فرج (٢٠٠٦) بعنوان: الاتجاه المعرفي السلوكي في خدمة الجماعة وتنمية اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لاتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر؛ نتيجة استخدام الاتجاه المعرفي السلوكي، وكان ذلك من خلال تنمية الجانب المعرفي

(١) أبو الفضل أحمد عبد المنعم : دراسة حول العلاقة بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الطلاب في المشروعات الصغيرة ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٩

(٢) لمياء جلال الدين محمد فراج : تقويم برامج التنمية البشرية في الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٣

(٣) خليل شوقي خليل بدر : تقويم دور جمعية التدريب المهني في تشغيل الشباب ودور طريقة تنظيم المجتمع في مساعدتها على تحقيق أهدافها ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٤

والجوانب والسلوكي لدى خريجي الجامعات نحو العمل الحر. ومن أهم التوصيات للدراسة أنه توجد أزمة في الموائمة بين خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل والمشكلات المترتبة على بطالة خريجي الجامعات^(١).

وأشارت دراسة مصطفى محمود مصطفى إبراهيم (٢٠٠٦) بعنوان: التغير القيمي لدى المتعطلين من شباب الجامعات إلى أن مشكلة البطالة مركبة، ولابد من تضافر جهود الدولة مع كافة مؤسسات المجتمع لمواجهة البطالة، وتوصى بأهمية تناسب مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل^(٢).

كما أوصت دراسة نورهان منير حسن (٢٠٠٧) بعنوان: المدخل التنموي في خدمة الجماعة وتعميق اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر بأهمية تنمية فكر وقدرات الطلبة والطالبات أثناء دراستهم بكلياتهم ومعاهدهم، وإعدادهم لسوق العمل بما يتفق واحتياجات المجتمع^(٣).

وأكدت دراسة شيماء رمضان على حمد الله (٢٠١٠) بعنوان: "الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتعديل اتجاهات طالبات الثانوية الفنية نحو المشروعات الصغيرة"، وجود فروق ذات دلالة معنوية في درجات اتجاهات الطالبات نحو المشروعات الإنتاجية الصغيرة قبل وبعد برنامج التدخل المهني ، وتم ذلك من خلال زيادة معارف الطالبات المرتبطة بالمشاريع الصغيرة، وتنمية الجانب الوجداني ، وإكسابهن السلوك الإيجابي المتعلق بالمشاريع الإنتاجية الصغيرة^(٤).

(١) عماد جمعة عبد اللطيف فرج : الاتجاه المعرفي السلوكي في خدمة الجماعة وتنمية اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠٦

(٢) مصطفى محمود مصطفى إبراهيم : التغير القيمي لدى المتعطلين من شباب الجامعات ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة طنطا، كلية الآداب، ٢٠٠٦

(٣) نورهان منير حسن : المدخل التنموي في خدمة الجماعة وتعميق اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر ، بحث منشور في مجلة كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد الثالث والعشرون ، أكتوبر ٢٠٠٧

(٤) شيماء رمضان على حمد الله : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتعديل اتجاهات طالبات الثانوية الفنية نحو المشروعات الصغيرة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٠

كما أوصت دراسة زينب فؤاد عبد اللطيف (٢٠١٠) بعنوان: آليات تفعيل تطبيق التنمية المستدامة في الاقتصاد المصري بالعمل على زيادة الإنفاق العام على التعليم؛ مما يساعد في رفع درجة التعليم، وربط التعليم بسوق العمل، وتطوير مناهج وأساليب التعليم^(١).

وتشير دراسة حسام رفعت راغب توفيق (٢٠١٠) بعنوان: فعالية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في برامج التنمية المستدامة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من منظور الممارسة العامة، وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في برامج التنمية المستدامة في مرحلة الإعداد والتخطيط والتنفيذ والمتابعة في برامج التنمية المستدامة^٢.

وأكدت دراسة نسمة نبيل عبد الحميد المهدي (٢٠١٠) بعنوان: دور جمعية جيل المستقبل في تنمية المهارات الأساسية لسوق العمل لخريجي الجامعات على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للخريجين وتنمية المهارات لسوق العمل، كما أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين برنامج تنمية المهارات الأساسية لسوق العمل وبين تأهيل الشباب لسوق العمل، ومن المتوقع وجود صعوبات تواجه تنفيذ برنامج تنمية المهارات الأساسية^(٣).

وأوصت دراسة بهية سالم عثمان العبد الهادي (٢٠١٠) بعنوان: فعالية برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة في تغيير اتجاه الشباب نحو العمل في القطاع الخاص بدولة الكويت بضرورة الاهتمام بالدراسات المستقبلية حول سوق العمل؛ مما يمكننا من تخطيط الدورات التدريبية أو المهارات والخبرات التي يجب اكتسابها؛ للتواءم مع متطلبات سوق العمل^(٤).

(١) زينب فؤاد عبد اللطيف : آليات تفعيل تطبيق التنمية المستدامة في الاقتصاد المصري ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ٢٠١٠

(٢) حسام رفعت راغب توفيق : فعالية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في برامج التنمية المستدامة ، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٠

(٣) نسمة نبيل عبد الحميد المهدي : دور جمعية جيل المستقبل في تنمية المهارات الأساسية لسوق العمل لخريجي الجامعات ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٠.

(٤) بهية سالم عثمان العبد الهادي : فعالية برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة في تغيير اتجاه الشباب نحو العمل في القطاع الخاص بدولة الكويت ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٠

وأشارت نتائج دراسة أميرة محمد حشمت عطية محمد (٢٠١١) بعنوان: **الخصخصة في التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل دراسة ميدانية مقارنة إلى أن مخرجات التعليم العالي لا تتواءم مع احتياجات سوق العمل**، وأن أسباب هذه المشكلة تتمثل في عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وسرعة تغيير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغيير، وأيضاً، حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل^(١).

وأكدت دراسة محمد عبد العزيز المدني (٢٠١١) بعنوان: **التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية في تنمية المهارات كمتغير في التنمية البشرية على أهمية دورات التنمية البشرية للشباب؛ لإعدادهم للحياة العملية، وتطوير مهاراتهم. وتؤكد الدراسة على ارتباط توفير المهارات بتوفير فرص العمل؛ وبالتالي الحد من مشكلات البطالة، وأن الشباب هم أكثر احتياجاً لبرامج تنمية المهارات**^(٢).

وتوصلت دراسة منى عطية خزام خليل (٢٠١١) بعنوان: **تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية إلى تحديد متطلبات تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية كما يلي:**

١- **المتطلبات المعرفية لتنمية الموارد البشرية-** من وجهة نظر رجال الأعمال والمتدربين- هي زيادة المعارف حول تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتهيئة خدمات الانترنت في المنظمة.

٢- **المتطلبات المهارية لتنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية هي المهارة في استخدام الانترنت وتكنولوجيا المعلومات .**

٣- **وجود معوقات تواجه تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، وهي عدم وجود خطط للتدريب والتأهيل الرقمي وعدم الاهتمام بالبحوث في مجال تكنولوجيا المعلومات.**

(١) أميرة محمد حشمت عطية محمد : **الخصخصة في التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل دراسة ميدانية مقارنة** ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة عين شمس، كلية الآداب ، ٢٠١١

(٢) محمد عبد العزيز المدني : **التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية في تنمية المهارات كمتغير في التنمية البشرية** ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٩-١٠ مارس ٢٠١١

A Study (مينج شي شينج) (2005) بعنوان:
on the Disequilibrium between the Development of Higher Education
and the Labor Market Demand
تطوير التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل فتبين أن تلك الأسباب تتمثل في انخفاض جودة التعليم، وعدم ملائمة خطة التعليم العالي لسوق العمل والتغيرات السريعة في الهيكل الاقتصادي والتكنولوجيا. كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير التعليم العالي باتجاه متطلبات سوق العمل والتدريب بشكل متزايد للخريجين وتعزيز قدرتهم التنافسية في سوق العمل وقدرته على التكيف الاجتماعي^(٣).

(^١) منى عطية خزام خليل : تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٩-١٠ مارس ٢٠١١

(^٢) إياد حنون محمد الكحلوت (إسهامات الجمعيات الأهلية في تاهيل شباب الخريجين ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٢

□ □ 2 2 2 2 2 2 : A Study on the Disequilibrium between the Development of Higher Education and the Labor Market Demand , ”

وأكدت دراسة (ليوند كلوا) Luonde Cholwe (2007) بعنوان: **Exploring youth unemployment in a re-structured African economy: The case of Zambai's university graduates** أن الشباب في البلدان النامية يكافحون للوصول إلى سوق العمل الرسمي بالرغم من مستويات التعليم العالي التي اكتسبوها، وأن تنفيذ برامج التكيف الهيكلي يؤثر بشكل كبير في فرص العمل بين خريجي الجامعات في زامبيا^(١).

وركزت دراسة (لورا دنييس بيرسال) LauraDenice،Pearsall (٢٠٠٩) بعنوان:

Reframing human development in public education: Laura Denice

Equity على دور التنمية البشرية في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبشرية للتعليم العام والتنمية البشرية الأخلاقية لجميع الأشخاص من خلال التعليم العام، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة وأهمية التنمية البشرية بالنسبة للتحصيل العلمي للطلاب، وتحقيق الغرض من التعليم العام والسياسة التعليمية والممارسات المرتبطة بالتنمية البشرية وإمكانات التنمية البشرية^(٢).

وأشارت النتائج الرئيسية لدراسة (تشارلز حكيم) Charles ، Hokayem (٢٠١٠) بعنوان: **Essays on human capital، health capital، and the labor market** University of Kentucky إلى أن الأفراد - مع ارتفاع درجة الكفاءة الذاتية والمهارات لهم - يحصلون على أجور أعلى في المستقبل، وأكدت الدراسة على أهمية المهارات وتأثيرها على رأس المال البشري والعمالة^(٣).

□□□ 2223 | 2223: Exploring youth unemployment in a re-structured African economy: The case of Zambia's university graduates , □□ / 2223 2322 22 / 22 / □□ , 2223 22 222 □□□ /

Laura Denice, Reframing human development in public education:
Equity.

[illegible]

كما أكدت دراسة (كاثرين بوروفيتشكوفا) Katarina·Borovickova (٢٠١٢) بعنوان: **Learning and labor market flows** على أن التكنولوجيا والابتكار داخل سوق العمل قد تؤدي إلى جعل بعض العمال أقل مناسبة لهذه التكنولوجيا؛ مما يؤدي إلى فصل العمال بسبب عدم التجانس والتناسب مع التكنولوجيا^(١) ، وبالتالي فلا بد من تأهيل وتطوير الشباب بما يتفق مع متطلبات سوق العمل من التكنولوجيا الحديثة.

وسعت دراسة (كاثرين كيايين) Catherine،Kyeyune (٢٠١٢) بعنوان:

Towards the development of a cultural competence framework for human resource development professionals in international business:A study of Best Practice Learning and Diversity companies إلى تحديد الكفاءة الثقافية لتنمية الموارد البشرية، وتحديد الكيفية التي يمكن بها تطويرها وتقييمها. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أهمية الكفاءة الثقافية في توحيد ممارسات تنمية الموارد البشرية، مثل: التعليم والتدريب، وبرامج تنمية الموارد البشرية، ودورها في تحسين أداء المهنيين^(٢).

وتناولت دراسة (كريستال سي بيتس) Chrystal C Pitts (2014) بعنوان:
Caution, 'road-block ahead; 4-year private college graduates' experiences with unemployment in current U. S
 من منظور المتخرجين حديثا من الجامعات من كليات خاصة ٤ سنوات تمنح درجة
 البكالوريوس، وتوضح النتائج وصف الخريجين لتجربة البطالة بأنها تجربة سلبية ولها عبء
 نفسي، بالإضافة إلى الوصمة الاجتماعية والضغط المالية^(٣).

[illegible]

Towards the development of a cultural competence framework for human resource development professionals in international business:A study of Best Practice Learning and Diversity companies ,

Caution, road-block ahead; 4-year private college graduates' experiences with unemployment in current U. S. economy

ومن خلال عرض الدراسات السابقة والنتائج التي توصلت إليها يستخلص الباحث ما

يلي :

- عدم مواءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل.
 - يحتاج سوق العمل إلى مهارات وقدرات عملية.
 - يتم المواءمة بين مخرجات ومتطلبات سوق العمل من خلال التدريب والتنمية والتطوير لقدرات ومهارات الشباب الجامعي.
 - أهمية دورات التنمية البشرية في تنمية المهارات والقدرات لدى الشباب.
- ولمزيد من تحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بدراسة تقدير الموقف استهدفت ما يلي:

- ١- تحديد مدى انتشار برامج ودورات التنمية البشرية في مجتمع البحث (مركز شباب بنى مزار التابع لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا).
- ٢- تحديد بعض المقترحات التي تدفع الشباب الجامعي إلى الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية.
- ٣- تحديد جوانب وعناصر التدخل المهني والوجداني التي يمكن أن يعمل معها الباحث.
- ٤- إمكانية تطبيق الدراسة.

وتم تطبيق دراسة تقدير الموقف في مركز شباب بنى مزار التابع لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا، وتم تطبيق أداة جمع البيانات وهي (استمارة على مشرفي الأنشطة والذين بلغ عددهم ٧ مشرفين، وعلى عينة من الشباب الجامعي المترددين على مركز الشباب بلغت ٢٠ مفردة).

وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها من الأداة:

- ١- معدل انتشار برامج ودورات التنمية البشرية بين الشباب الجامعي في مركز شباب بنى مزار:

- اتضح من نتائج الدراسة إجماع مشرفي الأنشطة على ندرة إقامة برامج ودورات التنمية البشرية في مجتمع الدراسة، وكذلك أكد الشباب أنها غير منتشرة بصورة كبيرة.

- اتضح من نتائج الدراسة أن أسباب طلب أصحاب العمل أفراد حاصلين على برامج ودورات التنمية البشرية هي : القيام بالعمل بكفاءة، واستيعابهم للعمل أسرع، لديهم خبرات عملية.

٢- وعن مقترحات مشرفي الأنشطة التي تدفع الشباب الجامعي إلى الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية هي :

- توعية الشباب الجامعي بأهمية برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.
- توعية الشباب الجامعي بمتطلبات سوق العمل.
- إيجاد حلقة اتصال بين الشباب الجامعي والمراكز المسؤولة عن عقد الدورات التدريبية.

٣- الأنشطة التي يمكن ممارستها داخل مركز الشباب لتحقيق التدخل المهني :

(أ) أنشطة ثقافية ودينية، وتشمل :

- محاضرات ثقافية ودينية.
- مسابقات ثقافية ودينية.
- توعية ثقافية ودينية.
- رحلات ثقافية ودينية.

(ب) أنشطة اجتماعية، وتشمل :

- تنظيم الرحلات .
- تنظيم الاحتفالات بالمناسبات.
- تنظيم المسابقات.

(ج) أنشطة رياضية، وتشمل :

- ألعاب فردية.
- ألعاب جماعية.
- مسابقات رياضية.

٤- إمكانية التعاون بين الباحث وإدارة مركز الشباب لتنفيذ التدخل المهني :

موافقة الإدارة ومشرفي الأنشطة على تنفيذ التدخل المهني للدراسة بمركز الشباب .
ومما سبق يتضح أن دورات وبرامج التنمية البشرية غير منشورة بصورة كبيرة
بمجتمع البحث، وكذلك احتياج مجتمع البحث إلى تنمية الوعي لديهم بأهمية التنمية البشرية،
ودورها في تأهيلهم لسوق العمل .

ثانياً- تحديد مشكلة الدراسة:

في ضوء ما سبق عرضه من نتائج الدراسات السابقة، ونتائج دراسة تقدير الموقف التي
قام بها الباحث- تتضح الحاجة إلى تنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية
وارتباطها بالتأهيل لسوق العمل، ومن هنا كانت الحاجة إلى التدخل المهني للخدمة الاجتماعية
كمهنة تطبيقية تتعامل مع المشكلات والحاجات البشرية لتنمية وعي الشباب الجامعي؛
للمساعدة في تأهيلهم لسوق العمل.

وفي ضوء ما تقدم، فالدراسة الحالية تستهدف اختبار فعالية برنامج للتدخل المهني
للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية .

ثالثاً : أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة للعوامل الآتية :

- ١- أهمية الشباب في المجتمع وأهمية الدور الذي يقوم به .
- ٢- أهمية التنمية البشرية في بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة، والتغيرات التي تحدث
حوله بشكل إيجابي وفعال ومساعدة الفرد؛ لإيجاد الوظيفة المناسبة له، وكيفيه
الحصول عليها وما يحتاجه لذلك من مؤهلات ودورات ومهارات وسمات في
الشخصية، وبناء إنسان يدرك أهمية دوره، وكيفية استغلال طاقاته ومواهبه ووضع
أهداف لحياته.
- ٣- معاناة الشباب في البحث عن فرص العمل، وندرة فرص العمل بالقطاع الحكومي
والفرص المتاحة أمام الشباب تحتاج إلى قدرات ومهارات وخبرات خاصة، مثل
فرص العمل بالقطاع الخاص، وبالخارج، وبالمشاريع الصغيرة .

- ٤- زيادة أعداد العاطلين بين الشباب والأضرار النفسية والاجتماعية الناتجة عن البطالة .
- ٥- قلة وعى الشباب بطرق البحث عن العمل وبأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ٦- الندرة في دراسات التدخل المهني والخاصة بالتوعية للشباب بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ٧- توصيات الدراسات السابقة بضرورة البحث في التأهيل لسوق العمل.
- ٨- إثراء البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية بتجريب أحد منظورات ممارسة الخدمة الاجتماعية، والتأكد من فاعليتها في إحداث التغير المطلوب، وتقديم بعض المقترحات والتوصيات العلمية لتحقيق أفضل الطرق لتوعية الشباب بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

رابعاً : أهداف الدراسة :

تستهدف هذه الدراسة تحقيق ما يلي:

- ١- قياس عائد التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في توعية الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .
- ٢- التوصل إلى برنامج مقنن للتدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة لتوعية الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

خامساً : تساؤلات الدراسة :

يمكن تحقيق أهداف الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

التساؤل الرئيس للدراسة :

"ما فاعلية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؟".

التساؤلات الفرعية :

- ١- ما فاعلية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في تنمية وعي الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؟.
- ٢- ما فاعلية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في تنمية وعي الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؟.
- ٣- ما فاعلية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في تنمية وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل؟.
- ٤- ما فاعلية التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؟.

الفصل الثاني

التنمية البشرية

تمهيد

أولا : مفهوم التنمية البشرية وأهميتها وأهدافها.

ثانيا : خصائص التنمية البشرية ومكوناتها

ثالثا : دعائم التنمية البشرية ومقوماتها ومحركاتها الأساسية

رابعا : تحديات ومعوقات التنمية البشرية ومؤشرات قياسها

فالتنمية البشرية تختلف عن التنمية المادية؛ فهي تجعل غايتها العيش الكريم للأفراد، وتؤكد على مفهوم القدرات وعيش حياة أفضل، والمساهمة في الأنشطة الاقتصادية والمشاركة في الحياة السياسية، فالقدرات تؤكد على أن الفرد يتمتع بنوع الحياة التي يريدها^(١).

والتنمية البشرية عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها وللتنمية البشرية جانبان هما:

- ١- تكوين القدرات من خلال الاستثمار في التعليم والصحة والتغذية والتدريب.
 - ٢- الاستفادة من هذه القدرات فيما ينفع الإنسان في زيادة الإنتاج، والتمتع بوقت الفراغ والمشاركة في الشؤون السياسية والاجتماعية والثقافية؛ فالإنسان هو محور عملية التنمية ووسيلتها وهدفها^(٢).
- وتعرف التنمية البشرية أيضا على أنها عملية ديناميكية مستمرة تحدث داخل الإنسان ويتناول محاورها سياسات التعليم، والصحة، والثقافة، والبحث العلمي والتكنولوجي، والتدريب والشؤون الدينية، ومختلف الرعاية الاجتماعية والنفسية والتربوية. كما أنها تتضمن قدرات الأفراد ومهاراتهم في جميع المجالات مع ضرورة مشاركة الإنسان في الحياة العامة^(٣).
- فالتنمية البشرية ليست مجرد تحسين القدرات البشرية من خلال التعليم والصحة والتغذية فقط إضافة إلى ذلك انتفاع البشر بقدراتهم، وبالتحسينات فيها سواء في مجال العمل أو التمتع بوقت الفراغ، فالإنسان ليس عنصر إنتاج بل هو الهدف من التنمية؛ فهي تعنى بتحقيق رفاهية البشر^(٤).

(١) تقرير حول التنمية البشرية - ٢٠٠٨، الملحق ٢: التنمية البشرية المفاهيم والمتوقع الدولي للمغرب، المرصد الوطني للتنمية البشرية، المملكة المغربية، ٢٠٠٨، ص ١١٠

(٢) عبد القادر محمد عبد القادر : اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ٤٩

(٣) بنية حسنين عمارة: التنمية البشرية وأساليب تدعيمها، دار الأمين، القاهرة، ط ١، ٢٠٠١، ص ١٤

(٤) إبراهيم العيسوي : التنمية في عالم متغير، دار الشرق، القاهرة، ط ٢، ٢٠٠١، ص ٣٦.

ويمكن تحديد التنمية البشرية في أنها توفير وإتاحة الفرص المجتمعية والبيئية لنمو الطاقات الجسدية والعقلية والروحية والإبداعية والاجتماعية إلى أقصى ما تستطيعه طاقات الفرد والجماعة، وتوفير السلع والخدمات اللازمة لنمو هذه الطاقات وصيانتها واستمرار نموها وتطورها^(١).

ومع إطلاق أول تقرير للتنمية الإنسانية العربية عام ٢٠٠٢ ظهر مصطلح جديد للتنمية البشرية في المنطقة العربية وهو (التنمية الإنسانية)، بدلا من المصطلح المتعارف عليه في كافة تقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة .

التنمية الإنسانية :

هي عملية توسيع الخيارات؛ ففي كل يوم يمارس الإنسان خيارات متعددة بعضها اقتصادي وبعضها اجتماعي وبعضها سياسي وبعضها ثقافي. وحيث إن الإنسان هو محور تركيز جهود التنمية ، فينبغي توجيه هذه الجهود لتوسيع نطاق خيارات كل إنسان في جميع ميادين سعى الإنسان. والتنمية الإنسانية عملية ومحصلة في الوقت ذاته؛ لذلك تهتم بالعملية التي يجرى من خلالها توسيع الخيارات، وتركز على النتائج التي تم تعزيزها^(٢).

ومن خلال ما تقدم من تعاريف نظرية للتنمية البشرية يمكن وضع تعريف إجرائي لها في هذه الدراسة يتمثل في :

- أنها عملية توسيع خيارات وفرص العمل والتوظيف أمام الشباب الجامعي.
 - من خلال تحسين قدراتهم وتنمية مهاراتهم وثقل خبراتهم وفق متطلبات سوق العمل.
 - ويتم ذلك من خلال برامج ودورات - تعليمية وتدريبية - التنمية البشرية.
 - والاستفادة من هذا في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.
- وارتبطت بمفهوم التنمية البشرية مجموعة من المفاهيم قريبة الصلة بها، ومن هذه المفاهيم :

(١) كمال التابعي: التنمية البشرية دراسة حالة لمصر ، مكتبة الأنجلو ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص١٦.

(٢) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢ : خلق الفرص للأجيال القادمة ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المكتب الإقليمي للدول العربية ، أيقونات ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٢ ، ص١٣.

أهداف التنمية البشرية :

وتتمثل هذه الأهداف في :

١ - الحرية :

إن التنمية البشرية معنية بالحرية وبناء قدرات البشر، ومع أن للحريات والحقوق أهمية كبيرة إلا أن الناس مقيدون بما يمكنهم فعله بتلك الحرية، إذا كانوا فقراء أو مرضى أو أميين أو ضحايا التمييز أو محرومين من الصوت السياسى أو مهددين بنزاعات عنيفة، ولذلك فالحرية هي أساس التنمية البشرية^(٣)

INTERNATIONAL COOPERATION ACROSS ROAD AND TRADE AND SECURITY IN A NEW QUALITY WORLD

٢ - تلبية الاحتياجات :

تؤكد التنمية البشرية على الاحتياجات الأساسية، ووضع السياسات لمواجهة التحديات التي تعوق تحقيق هذه الاحتياجات، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي في جميع الجوانب الاجتماعية والسياسية والبيئية والسكانية الخاصة بمشكلات الفقر والبطالة، والتمييز بين الجنسين، ومشاكل التعليم والصحة التي يعيشها العالم^(١).

٣- بناء القدرات :

تركز التنمية البشرية على توفير الفرص المجتمعية والبيئية لنمو الطاقات والقدرات العقلية والجسمانية والروحية والإبداعية والاجتماعية إلى أقصى ما تستطيعه طاقات الفرد والجماعة. وبناء القدرات البشرية يتم بتحسين مستويات الصحة والمعرفة والمهارات وانتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة^(٢).

٤- توسيع الخيارات:

تهدف التنمية البشرية إلى إيجاد بيئة تمكن الناس من التمتع بحياة طويلة وصحية وخلقة، وتوسيع خيارات الناس السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافة والشخصية^(٣).

٥- زيادة نسبة التشغيل :

من أجل تحقيق تنمية حقيقية، لابد من أن تقوم الدول بزيادة نسبة التشغيل وتخفيف حجم البطالة بوصفه من الأهداف التي تسعى التنمية البشرية إلى تحقيقها^(٤).

٦- الإرتقاء بالمستوى المعيشي:

تحرص التنمية البشرية على الإرتقاء بنمط توزيع الدخل، وتهدف إلى تخفيف نسبة الفقراء. ويتم ذلك عن طريق إعادة النظر في عملية توزيع الدخل؛ بحيث تحاول تخفيض هذه النسبة وبقدر معين على فترات محدودة^(٥).

□□ محسن يوسف و اخرون (العمالة والتنمية ، مكتبة الإسكندرية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص ٧٠

□□ كمال التابعي : مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٣ : ١٦

□□ ذياب موسى البدانية : التنمية البشرية والإرهاب في الوطن العربي ، مكتبة الملك فهد الوطنية ،

السعودية ، الرياض ، ط ١ ، ٢٠١٠ ، ص ٩١

□□ أسامة عبد المجيد العائى (المنظور الاسلامى للتنمية البشرية ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث

الاستراتيجية ، العدد ٧٠ ، الإمارات ، ط ١ ، ٢٠٠٢ ، ص ١٩

□□ أسامة عبد المجيد العائى : المرجع السابق ، ص ص ٢٠ ، ٢١

٧- تحرير الإنسان من الإستغلال والمهانة :

من خلال توفير فرص أفضل لتطوير قدراته، وممارسة الحريات والمشاركة في اتخاذ القرار، وتحرير الإنسان من الفقر^(١).

٨- التحديث والتطوير :

تسعى التنمية البشرية إلى التحسين والتطوير في جميع مجالات الحياة؛ فهي لا تهتم فقط بزيادة معدلات الدخل، وإنما بالتغيير والتحول في البناء الاجتماعي، وتوجد علاقة بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية. وهذه العلاقة ينتج عنها التنمية الشاملة التي تقوم على الموازنة بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي في عمليات التنمية ومشروعاتها^(٢).

٩- الإستدامة البيئية :

يتزايد تسليم الحكومات والقطاع الخاص والمواطنين بحتمية معالجة التحديات البيئية وكثيرا ما كانت التدابير المتخذة في البداية ترمى إلى معالجة المشاكل البيئية الحادة ذات التأثيرات المحلية والواضحة على صحة الإنسان مثل تلوث المياه والهواء ، فالتنمية البشرية تهدف إلى الحفاظ على صحة الإنسان، وتمتعه بحياة مديدة وصحية، وكذلك بتوسيع خياراته وحرياته وهذا لا يحدث كاملا إلا إذا تم الحفاظ على البيئة^(٣).

ثانيا : خصائص التنمية البشرية ومكوناتها :

توجد سمات وخصائص عامة للتنمية البشرية هي^(٤) :

١- التوجه الإنساني :

الهدف من التنمية البشرية إعادة الإنسان إلى موقع الصدارة، فيجب أن تكون التنمية في خدمة الإنسان، كما أن حياة الناس أهم من الدخل.

□ إبراهيم العيسوي: مرجع سبق ذكره ، ص ٢١

□ عبد السلام مصطفى عبد السلام : مرجع سبق ذكره ، ص ٢٧٧

□ التقرير الخامس :التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء ، مؤتمر العمل الدولي الدورة

١٠٢ ، ٢٠١٣ ، مكتب العمل الدولي ، ط ١ ، جنيف ، سويسرا ، ٢٠١٣ ، ص ١٥

(٤) أسامة عبد المجيد العاني:،مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٧ ، ١٨

٢- التمكين والقدرة على التغيير بحيث تمكين الأفراد والجماعات من المشاركة وتحقيق أهدافهم .

٣- العدالة وتعزيز الاصاف واحترام حقوق الإنسان وتحقيق أهداف المجتمع.

وتوجد وجهة نظر أخرى تحدد مكونات التنمية البشرية في^(١) :

١- المكون الإنساني :

التنمية البشرية موجهة إلى الإنسان باعتباره العنصر البشري الذي يساهم في تنمية المجتمع، وتهدف إلى الارتقاء بنوعية حياته .

٢- المكون الإقتصادي :

النمو الاقتصادي ضروري للتنمية البشرية، ولكن منجزات التنمية البشرية لا تتحقق تلقائياً من المعدلات المرتفعة لنمو الدخل .

٣- المكون السياسي :

النظام السياسي في مجال التنمية هو أحد مكونات البنية الفوقية للمجتمع، كما أن له دور وتأثير في باقى الجوانب البنائية، وقدرته على التأثير ترجع إلى ارتباطه بكل القوى الاقتصادية والاجتماعية.

٤- المكون البيئي:

البيئة تعنى الإطار الذى يعيش فيه الإنسان، ويحصل منه على مقومات حياته من المأوى والغذاء والكساء ويمارس فيه علاقاته مع البشر .

٥- الأمن البشرى :

وهو توفير الأمن للناس في حياتهم اليومية بكافة جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والشخصية.

(١) كمال التابعى : مرجع سبق ذكره، ص ص ١٠٦، ١٢٣، ٢٢٣

ثالثاً- دعائم التنمية البشرية ومقوماتها ومحركاتها الأساسية:

١ - الأمن:

يجب أن يتحول مفهوم الأمن من التركيز على الحماية العسكرية لحدود الدولة إلى الحد من عدم الأمان في الحياة اليومية للناس وتعزيز الأمن البشرى ، فهناك أخطار تقويض الأمن البشرى، وتشمل: الجوع، والمرض، والجريمة، والبطالة، وانتهاكات حقوق الإنسان، والتحديات البيئية^(١) .

وفي البلدان العربية يقوض انعدام الأمن الإنساني المتفشي التنمية البشرية، وهو من نتائج استنزاف الموارد الطبيعية تحت وطأة الضغوط المفروضة عليها والمعدلات العالية لنمو السكان، وذلك يهدد سبل العيش والدخل والغذاء والمأوى للملايين الدول العربية^(٢).

٢- حقوق الإنسان:

إن حقوق الإنسان من الأمور غير القابلة للتقسيم، ولا يمكن إخضاعها للانتقاء؛ لأن هذه الحقوق متشابكة، ويعتمد بعضها على بعض، فمثلا التحرير من الخوف والعوز يرتبط بحرية التعبير، وكذلك الحق في التعليم يرتبط بالصحة^(٣).

٣ - الحرية:

يقوم مفهوم التنمية البشرية على الحرية للأفراد وتوسيع خياراتهم وتنمية قدراتهم ، والحرية شرط ضرورى وحيوى لقيام نهضة للبلاد، والحرية تعنى الحريات المادية والسياسية والتحرر من القهر والجوع والمرض والجهل والفقر والخوف^(٤) .

Human Progress in a Diverse World The Rise of the South

٢٠٠٩ ، بيروت لبنان ،

(٣) نحو مجتمع المعرفة ، الاصدار الحادى عشر : التنمية المستدامة في الوطن العربى . بين الواقع و المأمول ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، حدة ، ١٤٢٧ هـ ، ص ١٣٤

(٤) برنامج للامم المتحدة الإنمائي المكتب الاقليمي للدول العربية ، تقرير التنمية الاسائية العربية ٢٠٠٤ : نحو الحرية فى الوطن العربى ، المطبعة الوطنية عمان ، المملكة الاردنية الهاشمية ، ٢٠٠٥ ، ص ٨

٥- دور المجتمع :

٦ - التعليم:

٧- الإطار المؤسسي:

٢٠٢) خلق الفرص للأجيال القادمة ، أيقونات ، المملكة الأردنية الهاشمية ، ٢٠٠٢ ، ص ١٧

٤- الدولة الإنمائية :

تتولى الدولة الإنمائية الفاعلة والمسئولة وضع سياسات القطاع العام والخاص مستندة إلى قوانين ومؤسسات تبني الثقة والتماسك للمستقبل، وذلك يتطلب وضع نهج متوازن للتنمية^(١).

٥- العمل اللائق:

الانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة وشمولية يتطلب إعادة توجيه النمو لضمان إعلاء الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وأن استحداث فرص العمل مرتبط بالنمو الاقتصادي والموارد والنظم الطبيعية، فتوفير فرص العمل اللائق الكريمة هو وسيلة لتمكين الأفراد اقتصاديا ، وتحقيق القدرة التنافسية من خلال تحسين إنتاجية العمال^(٢) .

محركات التنمية البشرية :

٢٠١٣
 تقديم تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لعام ٢٠١٣
 ثلاثة محركات للتحويل في التنمية البشرية^(٣) :

المحرك الأول - الدولة الإنمائية الفاعلة :

الدولة هي التي تحدث التغيير في المجتمع؛ لتحقيق رفاهية الفرد عبر الأجيال من أجل توسيع خياراتهم في الصحة والتعليم والدخل والمشاركة الفعالة في المجتمع ، والدول التي تقوم بهذا الدور يطلق عليها الدولة الإنمائية، ويقصد بها الدولة ذات الحكومة النشطة التي تهتم بعملية التحول في حياة المواطنين، ويجب على الدولة إعطاء الأولوية لخلق فرص عمل، والتكامل بين الدولة والسوق والاهتمام بالإصلاح والتنمية على المدى الطويل.

□, 卐, 卐, "

□ [, R , « »

□ □ , j Zz ,, » %.(÷ □

المحرك الثاني- اختراق الأسواق العالمية :

استطاعت الدول سريعة النمو أن تحصل على عناصر الإنتاج والسلع بأسعار تنافسية، وأن تستقطب التكنولوجيا ، كما استطاعت بناء قدرات أفرادها، وتعزيز كفاءة الشركات ودخول الأسواق العالمية، وعملية التنمية تتطلب مزيجا دقيقا من السياسات، فلا بد من التدرج في الاندماج في الاقتصاد العالمي وينطلق من الظروف الوطنية.

المحرك الثالث - لابتكار في السياسات الاجتماعية:

إن الطريق إلى تحقيق التنمية البشرية وإدامتها يتطلب الاستثمار في البنية التحتية والصحة والتعليم والالتزام بتكافؤ الفرص، فالتنمية البشرية تساعد في دفع عجلة النمو الاقتصادي، النمو في ظل عدم المساواة يبطئ التقدم في التنمية البشرية، وينبغي أن يكون هناك حلقة وصل بين النمو والسياسات الاجتماعية، وتكون السياسات الاجتماعية مردفا للنمو والتعليم والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية والتمكين القانوني والتنظيم الاجتماعي.

رابعاً- تحديات ومعوقات التنمية البشرية ومؤشرات قياسها :

تتمثل تحديات التنمية البشرية في مجموعة من التحديات يمكن إجمالها في :

١ - عدم المساواة:

إن التنمية البشرية لا يمكن أن تقوم على استغلال بعض المجموعات لمجموعات أخرى أو على استئثار بعض المجموعات بالخير الأكبر من الموارد والسلطة ، فالتنمية البشري منصفة^(١) ، فعدم المساواة تصيب بعض الفئات بالتخلف والضعف في القدرات، وتضييق الخيارات المتاحة وهذا ينافي التنمية البشرية.

٢- التغير المناخي:

إن التغير المناخى يمثل تحديا جديدا، ويمثل تهديدا على الأصعدة البيئية والاقتصادية والسياسية والأمية في المنطقة العربية، وهذا يؤدي إلى زعزعة استقرار المنطقة على نطاق واسع، كما يزيد من حدة نقص المياه؛ مما يؤثر على الأمن الغذائى بالإضافة إلى إعاقة الصحة البشرية والتنمية الاقتصادية^(٢).

٢٢ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، تقرير التنمية الإنسانية العربية - سلسلة

أوراق بحثية ٢٠١٠) رسم خارطة تهديدات تغير المناخ وتأثيرات التنمية الإنسانية في البلدان

العربية ، بلقيس عثمان العشا ، ٢٠١٠ ، ص ٨

مؤشرات قياس التنمية البشرية :

يتم قياس التنمية البشرية من خلال مؤشرات تحدد بها حالة التنمية البشرية للبلاد.

قدم نادر فرجاني مؤشرات للتنمية البشرية العربية في تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٢، وهذه المؤشرات هي ^(١) :

١- العمر المتوقع عند الميلاد كمقياس عام للصحة في مجملها.

٢- التحصيل العلمى.

٣- مقياس الحرية : تعبير عن مدى التمتع بالحريات المدنية والسياسية، ولكي يعكس قصور التمتع بالحرية في المنطقة العربية.

٤- مقياس تمكين النوع : يعكس مدى توصيل النساء للقوة في المجتمع ، وقصور تمكين المرأة في المنطقة العربية.

٥- الاتصال بشبكة الانترنت : مقاسا بعدد الحواسيب الشخصية الانترنت الأساسية للسكان، للتعبير عن التواصل مع شبكة المعلومات الدولية كأحد متطلبات الانتفاع بفرص العولمة في هذا العصر، ولكي يعكس قصور المعرفة في المنطقة العربية .

٦- انبعاثات ثاني أكسيد الكربون للفرد (بالطن المترى) : حتى يعكس المساهمة في الأضرار البيئية على صعيد العالم.

إن مجموعة المتغيرات الستة توفر نقطة انطلاق جيد لبناء مؤشر للتنمية الإنسانية ، فنجد مؤشر التنمية الإنسانية البديل من القدرتين الإنسانييتين الصحة، واكتساب المعرفة من خلال التعليم.

مؤشرات التنمية البشرية وفق تقرير التنمية البشرية لبرامج الأمم المتحدة الإنمائي هي ^(٢) :

١- التحكم بالموارد وينقسم إلى :

* الاقتصاد : ويتكون هذا المؤشر من :

(أ) الناتج المحلي الإجمالي بمعادل القوة الشرائية بالدولار.

١٨ تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢ ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٨

[illegible]

- (ب) نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بمعدل القوة الشرائية بالدولار.
- (ج) تكوين رأس المال الثابت الإجمالي بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي ودليل أسعار المستهلك .
- * الإنفاق العام ويتكون من :
- (أ) النفقات الحكومية العامة على الاستهلاك النهائي.
- (ب) الإنفاق العام على الصحة.
- (ج) الإنفاق العام على التعليم.
- (د) مجموع خدمة الدين.
- ٢ - الصحة وتنقسم إلى :
- (أ) التغطية بالتحصين.
- (ب) الأطفال الناقصوا الوزن.
- (ج) معدل انتشار فيروس نقص الماعة المكتسبة للبشرية بين الشباب الذكور والإناث .
- (د) معدل الوفيات : الرضع ذو سن الخامسة - البالغون الذكور والإناث - الوفاة لأسباب محددة (الكوليرا ، الملاريا ، السكرى ، القلب والشرابين) .
- (هـ) نوعية الرعاية الصحية.
- ٣ - التعليم وينقسم إلى :
- (أ) التحصيل العلمي: معدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة، السكان الحاصلون على التعليم الثانوى على الأقل.
- (ب) النسبة الاجتماعية للالتحاق بالتعليم .
- (ج) نوعية التعليم : أداء الطلاب في سن ١٥ في مواد الرياضيات والعلوم والقراءة ، الرضا بنوعية التعليم .
- (د) معدل التسرب من التعليم الابتدائى.
- ٤ - التكامل الاجتماعى وينقسم إلى :
- * العدل والتعرض للمخاطر والإنصاف :

(أ) نسبة العاملين إلى مجموع السكان.

(ب) بطالة الشباب.

(ج) تشغيل الأطفال.

* مجموع الخسارة في دليل التنمية البشرية بسبب عدم المساواة.

رفاه الفرد :

(أ) الرضا بالحياة.

(ب) الرضا بحرية الخيارات.

(ج) الرضا بالوظيفة.

* النظرة إلى المجتمع :

(أ) الثقة في الأفراد .

(ب) الرضا بالمجتمع المحلي.

(ج) الثقة في الحكومة الوطنية .

* الأمان البشرى :

(أ) الشعور بالأمان.

(ب) معدل جرائم القتل.

(ج) معدل الانتحار.

هـ - حركة التجارة الدولية بالسلع والخدمات:

* التجارة بالسلع:

(أ) الصادرات من السلع.

(ب) الواردات من السلع.

* التجارة بالخدمات:

(أ) الصادرات من الخدمات.

(ب) الواردات من الخدمات.

* أنواع السلع :

(أ) حصة الصادرات من السلع.

(ب) حصة الواردات من السلع.

(ج) الأجزاء والمكونات.

٦- حركة رأس المال والهجرة الدولية :

* حركة الأموال :

(أ) الاستثمار الأجنبي المباشر الصافي الوافد.

(ب) المساعدة الإنمائية الرسمية الصافي الوافد.

(ج) حركة رأس المال الخاص.

(د) التحويلات الوافدة والخارجة.

* مجموع الاحتياطي ناقص الذهب.

* حركة البشر :

(أ) الهجرة : عدد المهاجرين النازحين، عدد المهاجرين الوافدين، معدل الهجرة الصافي.

(ب) حركة السياحة الدولية.

(ج) حركة المكالمات الدولية.

٧- الابتكار والتكنولوجيا :

* البحث والتطوير :

(أ) الإنفاق على البحث.

(ب) الباحثون.

(ج) المتخرجون في العلوم والهندسة.

* الابتكار :

(أ) البراءات الممنوحة للمقيمين وغير المقيمين.

(ب) المداخل من رسوم التراخيص والحقوق.

* إقتناء التكنولوجيا :

(أ) معدل الإمداد بالكهرباء.

(ب) الحواسيب الشخصية.

(ج) مستخدموا الانترنت.

(د) الاشتراكات في الحزمة العريضة الثابتة للإنترنت.

(هـ) المشتركون في الهاتف الثابت والنقال.

٨- البيئة :

* إمدادات الطاقة الأولية.

* الانبعاثات :

(أ) ثانى أكسيد الكربون.

(ب) غازات الاحتباس الحرارى.

* الموارد الطبيعية :

(أ) نضوب الموارد الطبيعية.

(ب) مساحة الغابات.

(ج) المياه العذبة.

(د) الأنواع المهددة بالانقراض.

(هـ) الأراضى الزراعية.

* الآثار :

(أ) عدد الوفيات بسبب الكوارث الطبيعية.

(ب) السكان الذين يعيشون على أراضى متدهورة.

٩- اتجاهات السكان :

* السكان :

(أ) المجموع.

(ب) النمو السنوى.

(ج) المناطق الحضرية.

العمر المتوسط :

- نسبة الإعالة الاجمالية.

- معدل الخصوبة الكلى.

- نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة.

خامساً - واقع التنمية البشرية في الوطن العربي في ضوء سوق العمل :

اتسمت المنطقة العربية بانتشار الاستبدادية؛ حيث مؤسسات المساءلة ضعيفة فالقادة السياسيون يتمتعون بالحرية نسبيا في اتخاذ سياسات جزئية، أو أنهم لا يملكون حافزا كافيا لأخذ مثل هذه المخاطر ، بالإضافة إلى معدلات البطالة في المنطقة العربية تبلغ ٢٥ في المئة بين الشباب، ونفوق هذه المعدلات في البطالة بلدان ومناطق أخرى من العالم ، خاصة تركز البطالة بشكل كبير في الشباب المتعلم؛ مما يشير إلى فشل نظام التعليم العام في المنطقة العربية^(١).

وبالنسبة للبطالة والدخل لم تشهد المنطقة العربية تقدما كبيرا في مجال الحد من فقر الدخل الذي يتركز في المناطق الريفية، بالإضافة إلى أن أسواق العمل في معظم البلدان العربية تتميز بانتشار واسع للبطالة^(٢)

أما فيما يتعلق بسوق العمل :

فإنه يشمل التفاعل والطلب على اليد العاملة (كمية طلب الشركات العاملة في إنتاج السلع والخدمات) والمعروض من العمالة (والتي يتم تحديدها أساسا عن طريق حجم السكان) داخل السوق^(٣) ، ويعرف سوق العمل أيضا بأنه تفاعل قوى العرض والطلب، وهو عدد العمال القادرين من الرجال والنساء على العمل، والراغبين فيه خلال فترة معينة أو حجم قوى العمل في المجتمع^(٤).

□□ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية ، تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠١٣
سلسلة أوراق بحثية : الاقتصاد السياسي لتغير المناخ في المنطقة العربية ، جون ووتربري ، ٢٠١٣ ،
ص ص ٧ : ٢٤

(٢) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية ، تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠١٣
سلسلة أوراق بحثية : الربيع العربي : التركيبة السكانية في منطقة تمر بمرحلة أنتقالية ، بارى ميركن ،
٢٠١٣ ، ص ٢٥

□□/222 2 1 324 Labour market ، Edition No: Social Trends 41 ، Office for
National Statistics ، 2012 ، □□□□

□□ السيد حنفى عوض : الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل: دراسات في علم الاجتماع
النسوى ، نور الايمان و القاهرة ، ط ١ ، ٢٠٠١ ، ص ١٠٣

وهو تعبير مجازى عن عرض قوة العمل والطلب عليها ^(١) ، هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التى يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه؛ حيث يتم تحديد فرص العمل المطلوبة وتقدير حجم البطالة، بالإضافة إلى تحديد الأجر، وهو إنتاج قوة العمل وعرضها في السوق وطلبها واستهلاكها في العملية الإنتاجية.

لذلك ظهرت العديد من الإشكاليات المرتبطة بسوق العمل من بينها :

١- بطالة المتعلمين:

تتمثل بطالة المتعلمين في الفجوة بين النشاط الاقتصادي والعمالة، وفي الوقت الذى يزداد عدد الذين يبحثون عن عمل وتتقلص وظائف بعض الأعمال ^(٢) .

وفى ظل إعادة الهيكلة الاقتصادية أصبح الشباب أقل الأطراف حماية من قوة العمالة وكثيرا ما يقوم الشباب بالعمل بدون أجر لما يسمى بفترة الاختبار بدون أى ضمان لعمل دائم أو مكافأة مناسبة، وهذه الممارسات واسعة الانتشار، فضلا عن ذلك تضاعلت فرص الوظائف في مجالات المهارات المتوسطة التى كانت تهيمن على سوق العمل بالنسبة للشباب، ونتيجة لذلك يقضى كثير من الشباب - الذين حصلوا على مؤهلات عليا - الوقت إما في مواقع ذات مهارات ضعيفة، وإما بلا عمل ^(٣) .

وقد نشأ الأداء المتدنى لأسواق العمل بصفة عامة عن نقص الطلب من جانب القطاع العام، وبطء النمو في القطاع الخاص، وتركز ظاهرة بطالة الشباب في فئة الداخلي الجدد ممن يبحثون عن العمل لأول مرة، كما تزيد البطالة في عدد من الدول العربية بين خريجي التعليم الثانوى، وما فوقه، وهى الفئة التى كانت تحصل على فرصة عمل حكومية بسهولة أثناء الفترة الماضية، وتقل معدلات البطالة في معظم الدول لدى من لم يحصلوا على تعليم ^(٤).

(١) هادى العلوى : قاموس الدولة والاقتصاد، دار الكنوز الادبية ، بيروت - لبنان ، ط ١ ، ١٩٩٧ ، ص ١٢٠

□ أنوار حافظ عبد الحليم : مشاكل البطالة و الإدمان ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٨ ، ص ١٤

□ عبير امين : تزييف وعى الشباب بين العولمة و الدعاة الجدد ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ط ١ ، ٢٠٠٦ ، ص ١٢٦

□ إسماعيل سراج الدين : التحديات والمشاكل التى تواجه منظمات المجتمع المدنى ، مكتبة الاسكندرية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٠

٢- الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل:

يواجه الكثير من الشباب صعوبات في إيجاد عمل بسبب أوجه التفاوت بين النتائج التعليمية ومتطلبات سوق العمل. وتوجد عوائق يواجهها الشباب تتمثل في نقص المهارات، وعدم مطابقة المهارات للعمل، فيجب أن يواكب التدريب الواقع وتواجه نظم التعليم والتدريب التحدي المتمثل في تجهيز اليد العاملة والشابة بالمهارات اللازمة للوظائف المتاحة في سوق العمل^(١).

لم ينجم عدم توافق المهارات في سوق العمل بسبب عجز الاقتصاد عن توفير فرص عمل فقط، ولكن سوق العمل يتطلب مهارات عالية، وكذلك بسبب محتوى التعليم وطريقة تقديمه غير الملائمين، فمعدلات البطالة أعلى بين الأكثر تعليماً؛ مما يوضح أن أنظمة التعليم في المنطقة العربية أخفقت في تخريج شباب يتمتعون بالمهارات المطلوبة لسوق العمل^(٢)، وأن غياب التنسيق بين التعليم وسوق العمل أدى إلى فائض في العمالة، وقلة تزود الخريجين بالمهارات اللازمة لسوق العمل^(٣).

وفي مصر نجح نظام التعليم في زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم، ولكنها فشلت في تحسين نوعية التعليم، وفي تزويد الطلاب بمهارات تسهل لهم التوظيف، وتزداد هذه المشكلة كلما انتقل الطلب على العمالة من القطاعات التقليدية إلى القطاعات المعتمدة أكثر على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات^(٤).

كما أن العديد من خريجي الجامعات (٥٠ في المئة) يخفقون في الحصول على عمل في المجالات التي درسوها، بالإضافة إلى أن أرباب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية، خريجين يتمتعون بالمهارات الأولية في الاتصالات والعمل بروح الفريق وحل المشكلات والقدرة على التكيف، ولكن العديد من خريجي الجامعات بمهارات غير ملائمة للوظائف التي يتقدمون لشغلها^(٥).

□□ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، ٢٠، التقرير الخامس: أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل،

مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، ط١، ٢٠١٢، ص٤٢

□□ المنتدى الاقتصادي العالمي: مرجع سبق ذكره، ص٨

□□ أنوار حافظ عبد الحليم: مرجع سبق ذكره، ص٤٩

□□ إسماعيل سراج الدين: مرجع سبق ذكره، ص١١٦

□□ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: مرجع سبق ذكره، ص١٩٢

٣- التأهيل لسوق العمل :

وهو بؤرة اهتمام هذه الدراسة إذ لابد من إعداد وتأهيل الخريجين لاحتياجات سوق العمل وتوعيتهم وتعديل اتجاهاتهم وصقل ميولهم، ولذا فإن عملية تكوين رأس المال البشري تعنى إعداد الأفراد بالمهارات والقدرات والتعليم والخبرة اللازمة بالإعداد المطلوبة والنوعية الملائمة لزيادة معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإلحاق الأفراد بالمؤسسات الإنتاجية والخدمية ، وتقع على عاتق مؤسسات التعليم الكثير من المهام المتمثلة في ضرورة تأهيل القوى العاملة في الاتجاه المطلوب والعمل على تدريبها، وإعطاء الأهمية للتدريب التحويلي، فالتدريب التحويلي يهتم بمساعدة الأفراد على الانتقال من مهنة إلى أخرى، وفقا لاحتياجات سوق العمل^(١) .

تلعب برامج التدريب دورا وشرطا أساسيا في تمكين الشباب من الالتحاق بوظائف في سوق العمل ، ويشكل التدريب المهني دورا مهما في تشغيل الشباب وتسهيل الطريق لانتقالهم من نظام التعليم إلى سوق العمل^(٢) ، ولابد من جعل التعليم أكثر ملائمة لاحتياجات سوق العمل بما يحقق التقارب بين الأنظمة التعليمية، وما ينتظره المجتمع والاقتصاديون من هذا التعليم. والطريقة الأكثر فاعلية للتقدم هي بناء تحالفات بين الشركات والحكومات والنظام التعليمي من شأنها أن تربط بإحكام بين تحسينات التعليم والمتطلبات سريعة التغيير في سوق العمل^(٣) .

ويوفر التدريب الأولى مهارات العمل الأساسية والمعرفية العامة والكفاءة المهنية وتسهيل الانتقال من التعليم إلى العمل، وتنمية المهارات تعزز قدرات الناس للعمل والفرص المتاحة لهم في العمل، وتشير الأدلة إلى أن مزيجا من التعليم الجيد مع التدريب الجيد المرتبط بسوق العمل يؤدي إلى:

(١) أنوار حافظ عبد الحليم : مرجع سبق ذكره ، ص ص ٦٢ ، ٧٥

(٢) محسن يوسف ، اسماعيل سراج الدين : العمالة والتنمية عمالة الشباب ، مكتبة الإسكندرية ، الاسكندرية

، ٢٠٠٤ ، ص ١١٠

(٣) المنتدى الاقتصادي العالمي : مرجع سبق ذكره ، ص ٢٥

- ١- تمكين الناس من تطوير قدراتهم واغتنام فرص العمل.
- ٢- يرفع الإنتاجية.
- ٣- يساهم في تعزيز الابتكار والتطوير في المستقبل.
- ٤- تشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي، وبالتالي نمو الوظائف وتخفيض البطالة والعمالة الناقصة.
- ٥- يؤدي إلى ارتفاع الأجور.
- ٦- توسيع فرص العمل وتقليل عدم المساواة الاجتماعية.

الفصل الثالث

التدخل المهني للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية

وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية

- أولاً- تعريف الوعى الاجتماعى.
- ثانياً- تعريف التدخل المهني.
- ثالثاً- تعريف الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.
- رابعاً- تعريف الممارس العام.
- خامساً- الأسس التي تقوم عليها الممارسة العامة.
- سادساً- أهداف التدخل المهني.
- سابعاً- أهداف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.
- ثامناً- خصائص الممارسة العامة.
- تاسعاً- مبررات استخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية.
- عاشرأ- استراتيجيات التدخل المهني لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- حادي عشر- مهارات الممارس العام لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ثاني عشر- أدوار الممارس العام في تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ثالث عشر - أنساق التدخل المهني لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- رابع عشر- أدوات التدخل المهني لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

أولاً- تعريف الوعي الاجتماعي :

الوعي:

هو إدراك الفرد لما يحيط به إدراكا مباشرا، وينطوي على وقوف الفرد على فكرة جديدة وشعوره بحاجة إلى مزيد من المعلومات عنه^(١).

يعرف المعجم الفلسفي الوعي: بأنه إدراك المرء لذاته وأحواله وأفعاله إدراكا مباشرا، وهو أساس كل معرفة، وله مراتب متفاوتة في الوضوح، وبه تدرك الذات أنها تشعر وأنها تعرف ما تعرف^(٢).

ويعرف المعجم الوجيز الوعي : وعى الشيء: يعيه وعيا ، والأمر: أدركه على حقيقته ، الوعي :الحفظ والتقدير^(٣).

ويعرفه المعجم الوسيط بأنه : الحفظ والتقدير والفهم وسلامة الإدراك^(٤).

ويعرف علم النفس الوعي خلال اليقظة بأنه: حالة من حالات تواتر الإدراك والفهم، وهذا الفهم والإدراك ذاتي يسمح لنا بأن نميز أنفسنا عن الآخرين وباقي الأشياء أمانا التي هي تزود هذا التمييز، والفهم والإدراك دائما بمعلومات إضافية تشكل خبرة الوعي الذاتية^(٥).

وتقول الماركسية عن الوعي: إنه مجموعة المفاهيم والتصورات والآراء والمعتقدات الشائعة لدى الأفراد في بيئة اجتماعية معينة، وقد تظهر في البداية بصورة واضحة لدى مجموعة منهم، ثم يتبناها الآخرون لاقتناعهم بأنها تعبر عن مواقفهم^(٦).

(١) إسماعيل عبد الفتاح عبدالكافي : معجم مصطلحات عصر العولمة (مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية وإعلامية) ، الدار الثقافية للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٥٠٩

(٢) المعجم الفلسفي : مجمع اللغة العربية جمهورية مصر العربية ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، القاهرة ، ١٩٨٣ ، ص ٢١٥

(٣) المعجم الوجيز : مجمع اللغة العربية جمهورية مصر العربية ، ١٩٩٤ ، ص ٦٧٥

(٤) المعجم الوسيط : مجمع اللغة العربية جمهورية مصر العربية ، مكتبة الشرق الدولية ، ط ٤ ، ٢٠٠٤ ، ص ١٠٤٥

(٥) هأنى يحيى نصرى : الفكر والوعي بين الجهل والوهم والجمال والحرية ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والشر والتوزيع ، ط ١ ، بيروت ، ١٩٩٨ ، ص ٦٣

(٦) طارق السيد : علم اجتماع التنمية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ٢١٧.

فالوعي هو المحصلة المستمرة لعملية الإدراك الشاملة التي يقوم بها الإنسان ما دام الإنسان موجوداً^(١).

ويدل الوعي على منطقة الانتباه الذهني التي تبتدى من منطقة ما قبل الوعي، وتمر بمستويات الذهن، وتصل إلى أعلى مستوى في الذهن فتشمله. وهو مستوى التفكير الذهني والاتصال بالآخرين.^(٢)

والوعي جوهر المعرفة والفهم ويجب أن تكون لهذه المعرفة طريقها للفهم، وأن يؤدي هذا الفهم إلى بناء وجداني متطور يكون من شأنه أن يعدل مسار السلوكيات، ويتضمن الوعي مكونات ثلاثة معرفية ووجدانية وسلوكية فيوصف الشخص بأنه واع عندما تتكامل هذه المكونات الثلاثة، ويبرز الدور الإيجابي للوعي عنما يتصرف الناس من خلال أفكارهم وآرائهم ونظرياتهم في إنجاز واجبات محددة^(٣).

الوعي الاجتماعي :

النظرية النقدية ميزت بين نوعين من الوعي (الوعي الحقيقي ، الوعي الزائف)^(٤):

- الوعي الحقيقي : قدرة الفرد على إدراك الأمور إدراكا مستمدا من تجاربه ورؤيته للمصلحة التي تحقق إنسانيته وحرية ورغباته الحقيقية، وتؤكد النظرية أن لدى الفرد القدرة على الوصول لهذا الوعي من خلال حركة معرفية مستمرة للعقل في نقده للمجتمع على أسس علمية وفي ضوء المصالح المشتركة.
- الوعي الزائف : إدراك الفرد للمصلحة من خلال العقل الأدائي الذي يتعامل مع الأفراد والعلاقات كأدوات لتحقيق المصالح التي يروج لها النظام السائد.

(١) محمد أحمد بيومي : علم الاجتماع بين الوعي الإسلامي و الوعي المغترب ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٣ ، ص ٣٤

(٢) روبرت همفري : ترجمة محمود الربيعي ، تيار الوعي في الرواية الحديثة ، دار غريب ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٣

(٣) محمد سعيد أحمد زيدان : علم الاجتماع وتنمية الوعي الاجتماعي لطلاب المرحلة الثانوية ، سفير للإعلام والنشر ، القاهرة ، ط ١ ، ٢٠٠٣ ، ص ١٤

(٤) عبير أمين وعبد الباسط عبد المعطى : تزييف وعي الشباب بين العولمة والدعاة الجدد ، الهيئه المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٢

وتتعدد مصادر تشكيل الوعي الاجتماعي الذي يستمر طوال حياة الفرد وتتداخل معاً، وأهم هذه المصادر: الأسرة، والتعليم، ووسائل الإعلام، والمنظمات المنهية، والأحزاب السياسية، والتثقيف الذاتي. والوعي الاجتماعي يتيح عقولاً ناضجة تتعامل بسماحة وسعة أفق وشخصيات مستقلة تتسم بالشجاعة والصراحة والصدق والثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية وبدون الوعي الاجتماعي يوجد التعصب وينتج الإنسان إلى العنف، والإرهاب والتخريب والسلبية والاستكانة^(١).

ومن خصائص الوعي الاجتماعي: إحاطته بكل الواقع المحيط بالإنسان والمجتمع، ولهذا فهو أكثر شمولاً وتقدماً وتعقيداً، وأكثر ارتباطاً بالوجود الاجتماعي ككل.^(٢)

ومما سبق يتضح أن الوعي هو :

- مفاهيم وتصورات وآراء ومعتقدات الفرد في بيئته الاجتماعية.
- أساس الوعي المعرفة والفهم.
- أن هذه المعرفة تؤدي إلى الفهم، والفهم يؤدي إلى تعديل السلوك.
- يكون الشخص واعياً عندما تكون عنده معرفة تؤثر في وجدانه ثم تعدل سلوكه.
- إحاطة الفرد للواقع والمجتمع الذي يعيش فيه.

ويتبنى الباحث التعريف التالي للوعي:

هو مجموعة من الأفكار والتصورات والمفاهيم والآراء الخاصة بالشباب الجامعي التي تؤثر في وجدانه مع إدراكهم للواقع والمجتمع الذي يعيشون فيه؛ مما ينعكس على إدراكهم وفهمهم وأفكارهم لأهمية التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل. وإجراءياً، مفهوم الوعي في هذه الدراسة هو ما يقيسه مقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل والتي تتمثل في :

- إدراك الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.

(١) محمد سعيد أحمد زيدان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٥ ، ٤٣

(٢) محمد أحمد بيومي : مرجع سبق ذكره ، ص ٣٧

- إدراك الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على برامج ودوات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- إدراك الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.
- مشاركة الشباب الجامعي فى التوعية بأهمية التنمية البشرية.

ثانيا- تعريف التدخل المهني:

التدخل هو الانتقال من مرحلة تحديد المشكلة إلى مرحلة حل المشكلة، وذلك من خلال تحديد أبعادها، وما يجب عمله لمواجهتها، وكيفية ذلك وبواسطة من، وما النتائج المراد الوصول إليها. كما يشير مفهوم التدخل إلى الأنشطة العلمية المنظمة التى يقوم بها الأخصائي الاجتماعي التى تتضمن الفهم الواعى للعميل كشخص فى موقف اجتماعى؛ بهدف الوصول إلى التغيير المطلوب فى شخصيته وفى المواقف الاجتماعية المحيطة به بصورة متكاملة^(١).

ويعرف باركر **Barker** التدخل المهني بأنه: الأنشطة التى يستخدمها الأخصائي الاجتماعي لحل المشكلة، أو لمنع حدوثها أو لتحقيق الأهداف، ويشير التدخل المهني فى الخدمة الاجتماعية إلى أنه العمل الصادر من الأخصائي الاجتماعي والموجه إلى أنساق الممارسة فى الخدمة الاجتماعية (نسق العميل - نسق الهدف - نسق الفعل)؛ بغرض إحداث تأثيرات وتغييرات فى هذه الجوانب تؤدى إلى تحقيق أهداف التدخل المهني، وهذا التدخل يكون مبنيا على أسس الخدمة الاجتماعية المعرفية والمهارية والقيمية^(٢).

والتدخل المهني هو الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية التى توجهها استراتيجيات محددة لاستخدام أدوار وتكتيكات معينة؛ لتحقيق أهداف محددة سلفا عن طريق برنامج أو أكثر للتدخل المهني له أساليب وأهداف، إما مع فرد، أو أفراد، أو البيئة المجتمعية، أو كلاهما. وذلك من خلال خطة مؤقتة لهذا التدخل^(٣).

(١) هشام سيد عبد المجيد وآخرون : المدخل إلى الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٦٠

(٢) جمال شحاتة حبيب ، مريم إبراهيم حنا : الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ٢٠١١ ، ص ٢٦٩ ، ٢٧٠

(٣) طلعت مصطفى السروجى : الخدمة الاجتماعية : أسس النظرية والممارسة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ٦٠

فالتدخل المهني هو مقدار ما يسهم به الأخصائي الاجتماعي أثناء الممارسة المهنية حيث إنه يضع الأهداف التي يريد تحقيقها، وكيفية تحقيق هذه الأهداف والوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف، بالإضافة إلى مراجعة ما قام به من أفعال؛ للتأكد من أن الممارسة المهنية قد حققت الأهداف المرجوة^(١).

ويعرف ماهر أبو المعاطي التدخل المهني بأنه^٢ :

- مجموعة من الأنشطة المهنية المنظمة والخطوات التي يمارسها الأخصائي الاجتماعي بدءا بتقدير الموقف، وتحديد أهداف التدخل واستراتيجياته وتكتيكاته في إطار خطة التدخل ثم تطبيق الخطة، وأخيرا تقييم نتائج التدخل والإنهاء.
- توجيه تلك الأنشطة إلى نسق التعامل (فرد ، زوجان ، أسرة ، منظمة ، مجتمع جيرة ، مجتمع محلي ، مجتمع وطني) أو جزء منه، تبعا لطبيعة المشكلة أو موقف التدخل.
- يمثل التدخل المهني إطارا متكاملا وشاملا له مسلماته ومفاهيمه، ومعتدا على أسس معرفية وقيمية ومهارية علمية وعملية معترف بها في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية.
- يستهدف التدخل تحقيق أهداف قريبة وأهداف بعيدة تتحدد في ضوء طبيعة الموقف الذي يتم التدخل لمواجهته والخدمات التي تقدمها المؤسسة الاجتماعية التي يتم من خلالها العمل المهني سواء كانت أهداف وقائية أو علاجية أو تنموية.
- يرتبط التدخل المهني في مجالات الخدمة الاجتماعية في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بتحديد:

(أ) نسق محدث التغيير: المتمثل في الأخصائي الاجتماعي.

(ب) نسق التعامل : أو نسق العملاء الذين يعينهم الاستفادة من جهود التدخل.

(ت) النسق المستهدف : ويتمثل في الناس أو الأجهزة أو المؤسسات التي يتم تغييرها لتحقيق الهدف من التدخل مع نسق التعامل.

(ث) نسق العمل : وهم الأعضاء الذين يقومون بتنفيذ خطوات وأنشطة التدخل المهني.

(ج) نسق المشكلة : وهو الموقف الذي يستوجب التدخل المهني لمواجهته.

(١) محمد سيد فهمي : أسس الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ٢٠١٤ ، ص

(٢) ماهر أبو المعاطي على : استراتيجيات وأدوات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي

ومن العرض السابق لتعاريف التدخل المهني فإن مفهوم التدخل المهني إجرائيا لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل لهذه الدراسة يتحدد فى :

- هو مجموعة من الأنشطة المهنية المنظمة والخطوات التى يقوم بها الباحث كأخصائى اجتماعى من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية.
- تعتمد تلك الأنشطة على أسس معرفية وقيمة ومهارية علمية وعملية معترف بها فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية.
- وتستهدف تلك الأنشطة والأدوار المهنية لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- تمارس هذه الأنشطة والأدوار مع نسق الهدف (الشباب الجامعي ، مؤسسات المجتمع).

يتم التدخل المهني وفق برنامج مقنن للتدخل المهني يتضمن تحديد الأهداف والاستراتيجيات والتكتيكات والأدوار والأدوات التى يستخدمها الممارس العام، وكذلك طريقة تقييم البرنامج.

ثالثاً- تعريف الممارسه العامة فى الخدمة الاجتماعية :

لقد تعددت التعريفات التى تناولت مفهوم الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

فعرف كارن كريست أشمان الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية على أنها⁽¹⁾ :

تطبيق قاعدة المعارف والقيم المهنية ومجموعة واسعة من المهارات لاستهداف أنظمة العملاء من أى حجم من أجل التغيير فى إطار أربع عمليات:

١- الممارسة العامة تؤكد على تمكين العميل.

٢- العمل بفعاليه ضمن الهيكل التنظيمي.

٣- استخدام مجموعة واسعة من الأدوار المهنية.

٤- تطبيق مهارات التفكير النقدي للقيام بالتغيير المخطط.

⁽¹⁾ Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull، Jr : **Understanding Generalist Practice**، Library of Congress ، USA ، Fifth Edition ، 2009 ، p p7،9

فمهمة الخدمة الاجتماعية لديها قاعدة معرفية متنامية تقوم بالبحث عن كيفية أن يصبح الأخصائيون الاجتماعيون ذوى فاعلية فى مساعدة الناس على حل المشاكل، وتشمل المعرفة فهم ديناميات الحالات، والتعرف على المهارات التى تعمل بشكل أفضل فى حالات محددة.

وعرفت دائرة معارف الخدمة الاجتماعية الممارسة العامة على أنها الإطار الذى يوفر للأخصائى الاجتماعى أساسا نظريا انتقائيا للممارسة المهنية؛ حيث إن التغيير البناء يتناول كل مستوى من مستويات الممارسة (من الفرد حتى الجماعة)، وتتمثل المسئولية الرئيسية للممارسة العامة فى توجيه وتنمية التغيير المخطط أو عملية حل المشكلة^(١).

والممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية تمثل أحد اتجاهات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية الذى ينبثق منه عدة مداخل يتضمن كل منهما مجموعة منظمة من من خطوات التدخل المهني التى تشمل عددا من الأساليب الفنية التى تنتمى إلى عدد من النظريات العملية حيث يتوقف اختيار الممارس العام لأى من هذه الأساليب على طبيعة الموقف الذى يتعامل معه لتحديد أساليب واستراتيجيات التدخل مع تلك المواقف^(٢).

كما تعرف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية فيما يلى^(٣) :

١- تعد الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية اتجاها للممارسة المهنية لا يركز على طريقة معينة من طرق الخدمة الاجتماعية.

٢- تركز الممارسة العامة على التعامل مع متصل الجوانب من العملاء على مختلف المستويات الصغرى (العميل وأسرته) والوسطى (الجماعات والمنظمات) والكبرى (المجتمعات على مختلف مستوياتها).

٣- يشترك فى تنفيذ أنشطة الممارسة العامة العديد من الجوانب (نسق الهدف ، نسق التغيير ، النسق المستهدف ، نسق العمل) وكل نوع من هذه الجوانب له دوره فى تنفيذ الإجراءات والعمليات المرتبطة بالممارسة المهنية.

(١) حسين حسن سليمان : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الفرد و الأسرة ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط ١ ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٦

(٢) مدحت محمد أبو النصر : فن ممارسة الخدمة الاجتماعية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ط ١ ، ص ١٠٧

(٣) زكنية عبد القادر خليل عبد القادر : مدخل الممارسة العامة فى مجالات الخدمة الاجتماعية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ٢٠١١ ، ص ٢٨

- ٤- تسعى الممارسة العامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الوقائية والعلاجية والتنموية .
- ٥- تتيح الممارسة العامة حرية الانتقاء من بين النظريات والمداخل والنماذج التي تتناسب مع طبيعة المشكلة التي يتعامل معها الأخصائي الاجتماعي.
- ٦- تعتمد الممارسة العامة على تطبيق قيم ومبادئ الخدمة الاجتماعية؛ إذ إن القيم تعتبر موجّهات الممارسة المهنية.
- ٧- يمارس الممارس العام العديد من الأدوار المهنية ويستخدم العديد من الاستراتيجيات المهنية التي تتناسب مع طبيعة الموقف الإشكالي.
- ٨- تتضمن الممارسة العامة العديد من العناصر (منظور النسق الايكولوجي، المشكلة، تحديد الحاجات والقوى، المدخل التعددي، الاختيار الحر للنظريات، مدخل حل المشكلة) .
- ومما سبق عرضه من تعريفات للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية- يمكن تحديد مفهوم الدراسة للممارسة العامة في:
- ١- أن الممارسة العامة منظور شامل لا يركز على طريقة معينة من طرق الخدمة الاجتماعية التقليدية ولكن محور اهتمامه المشكلة أو الحاجات والعمل.
- ٢- تتعامل مع أنساق مختلفة ومتنوعة من العملاء.
- ٣- يعتمد التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على أسس معرفية وقيمية ومهارية.
- ٤- يمارس الممارس العام مجموعة من الأدوار المهنية والاستراتيجيات التي تتناسب مع الموقف الحالي للدراسة.
- ٥- تسعى الممارسة العامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التنموية.

رابعاً- تعريف الممارس العام:

تتمثل المسؤولية الرئيسية للممارس العام في توجيه وتنمية التغيير المخطط أو حل المشكلة لمساعدة المستفيدين من المؤسسات الاجتماعية ، ويعتمد الممارس العام في ممارسته لدوره على أسس معرفية ومهارية وقيمية؛ حيث يرتبط الأساس المعرفي بمفاهيم النظرية العامة للأنساق ونظرية الجوانب البيئية وخاصة فيما يتعلق بتفسير مشكلات العملاء في ضوء العلاقة المتبادلة والتكامل بين الجوانب، وبعضها من ناحية وبينهم وبين البيئة من ناحية أخرى^(١).

ويعرف أخصائي الممارسة العامة بأنه يركز على تمكين العميل؛ بحيث يمكن للأفراد اتخاذ إجراءات لتحسين أوضاع حياتهم، والتمكين وتطوير ورعاية نقاط القوة والصفات الإيجابية بغرض تعزيز الأفراد والجماعات والأسر^(٢) ، ويستخدم أخصائي الممارسة أدوات للعمل في بيئات مختلفة مع مجموعة متنوعة من فئات العملاء؛ لمعالجة المشاكل سواء شخصية أو اجتماعية ويستخدم مهارات للتدخل مع مستويات الممارسة التي تتراوح من الفرد حتى المجتمع؛ لحل تلك المشاكل^(٣).

ويعتبر أخصائي الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية نسق التغيير أو نسق محدث التغيير، وتقع عليه مسئولية تحقيق الأهداف المهنية، فهو يقوم بالتدخل المهني ويمارس العديد من الأنشطة خلال مراحل التدخل المهني في إطار أسس الخدمة الاجتماعية المعرفية والمهارية والقيمية^(٤).

خامساً- الأسس التي تقوم عليها الممارسة العامة:

تقوم الممارسة العامة على أسس، وهي^(٥):

(١) مدحت محمد أبو النصر : مرجع سبق ذكره ، ٢٠٠٩ ، ط ١ ، ص ص ١٠٧ ، ١٠٨

(٢) Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull, Jr . **Understanding Generalist Practice** Library of Congress USA ، Fifth Edition ، 2009 ، p21 .

(٣) Eleanor Reardon Tolson • William J. Reid • Charles D. Garvin: **Generalist Practice a task-centered approach** ، New York Chichester ، Library of Congress ، 2003، p2

(٤) جمال شحاتة حبيب ، مريم إبراهيم حنا : **الخدمة الاجتماعية المعاصرة** ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٠٣

(٥) حسين حسن سليمان وآخرون : **الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع**، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، ٢٠٠٥ ، ص ص ٢٥ : ٢٩

١- المعارف:

تطورت معارف الخدمة الاجتماعية بشكل كبير، وأصبحت ركيزة أساسية في عملية إعداد الأخصائي الاجتماعي، وأن الخدمة الاجتماعية كان لها السبق في إدراك مدى تعقد مشكلات الإنسان، وتعدد الجوانب التي تؤثر في حياته، ولا يمكن لعلم واحد أو تخصص واحد أن يعطينا توضيحاً متكاملًا لمشكلات الفرد، فهي تستند إلى العلوم الأخرى في التعامل مع المشكلات، وأيضاً يتم زيادة هذه المعارف من خلال البحث المستمر للأخصائيين الاجتماعيين، وكذلك الأبحاث العلمية التي يجريها الباحثون والمتخصصون في كافة مجالات المهنة.

٢- القيم :

تمثل القيم الجانب الأخلاقي الذي يتحكم في أدوار الأخصائي الاجتماعي، والأسلوب الذي يستخدمه في تقديم الخدمات لنسق العمل، وتمثل القيم ما هو مقبول، وما هو غير مقبول على مستوى الممارسة المهنية في إطار تفاعل الأخصائي الاجتماعي مع العميل ومشكلاته ومساعدته في إحداث التغيير وتأدية وظائفه وأدواره الاجتماعية.

٣- مهارات الممارسة:

تبلورت مهارات الممارسة المهنية من خلال عملية المساعدة المهنية وطبيعة العلاقة المهنية بين الممارس العام وأنساق العمل، وارتبطت المهارات المهنية منذ البداية بالأساليب التي استخدمها الأخصائيون الاجتماعيون في التعرف على المشكلة، ثم العمل مع العميل على حلها ومساعدته على التكيف مع الظروف التي يواجهها؛ فالمهارات تتطلب تحقيق عملية التواصل والتأثير على العميل من أجل التوصل إلى حلول للمواقف الإشكالية.

٤- الاعتماد على نظرية الجوانب العامة التي تساعد في :

- تفهم النسق من منظور أوسع وأعم؛ حيث إن المشكلات التي يواجهها العميل تتعلق في معظم الأحيان بمجموعة من العوامل المتفاعلة التي تتأثر بالظروف البيئية.
- التركيز على نطاق أبعد من المشكلة؛ حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بالتفهم الأعمق للمشكلة، وظروفها من خلال التركيز على الحقائق والأحداث التي تقودنا إلى مساعدة العميل في التعرف على المشكلة الحقيقية، ومن ثم التعامل مع المشكلة المستهدفة.

• التركيز على أنساق محددة للتدخل؛ حيث إن تفهم الأخصائي الاجتماعي للعوامل المرتبطة بالمشكلة يؤدي إلى تحديد مجموعة من الجوانب الضرورية التي تؤثر في حدوث المشكلة.

• اتخاذ الأخصائي الاجتماعي مجموعة من الأدوار التي تتلائم مع ظروف الموقف الإشكالي وطبيعته؛ حيث إن التعامل مع المشكلة وأبعادها قد يبين وجود أكثر من مستوى للتدخل، مثل: الأسرة، والجماعة، والمؤسسة. الأمر الذي يتطلب قيام الأخصائي الاجتماعي بتنفيذ عدد من الأدوار التي تتناسب مع مستويات الممارسة المهنية.

وترى وجهة نظر أخرى أن الأسس الموجهة للممارسة العامة هي^(١):

١- تؤكد الممارسة العامة على الاهتمام بأنساق العملاء باكتشاف اختيارات لحل المشكلة.

٢- تؤكد الممارسة العامة على عملية استخدام موارد أنساق العميل النفسية والجسمية وبالمثل الموجودة بالفعل في المجتمع أثناء حل المشكلة.

٣- تؤكد الممارسة العامة على عملية منظمة تشتمل على (الارتباط - جمع البيانات - تقدير حجم المشكلة وأبعادها - التخطيط للتدخل المهني - تنفيذ التدخل المهني - التقويم - إنهاء التدخل المهني).

٤- تقوم الممارسة العامة على جهود التغيير المخطط وتركز على إيجاد حلول للمشكلة.

وتتحدد أسس الممارسة العامة في^(٢):

استخدام قاعدة من المعارف والقيم، ومجموعة من المهارات المهنية اللازمة لاستهداف أنظمة من أي حجم من العملاء؛ من أجل تحقيق التغيير المخطط في إطار أربع عمليات أساسية هي:

(١) زكينة عبد القادر خليل عبد القادر: مرجع سبق ذكره ، ص ص ٣١

(٢) Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull, Jr. **Understanding Generalist Practice** Library of Congress USA ، Fifth Edition ، 2009 ، p7

١ - تمكين العميل.

٢ - العمل ضمن هيكل تنظيمي.

٣ - استخدام مجموعة واسعة من الأدوار المهنية.

٤ - تطبيق مهارات التفكير النقدي.

سادساً - أهداف التدخل المهني:

الهدف من تدخل الخدمة الاجتماعية هو التغيير من التفاعلات المتبادلة بين أنساق العملاء وبيئاتهم، وإتاحة الفرصة للأفراد من أجل التغلب على المعوقات التي تعوق هؤلاء الأفراد من المشاركة في تحقيق التنمية للمجتمع، وكذلك التوصل إلى طرق جديدة لإشباع احتياجاتهم؛ مما يساعد في أدائهم لوظائفهم ونموهم وتطوير أنفسهم داخل مجتمعهم^(١). وتوجد وجهة نظر تقسم أهداف التدخل إلى الأهداف العامة والجزئية ، وأهداف الإنجاز والأهداف العملية وهي^(٢):

الأهداف العامة والجزئية :

* الأهداف العامة : تستهدف إجراء تغييرات أساسية في سق العميل أو نسق الهدف أو نسق الفعل وهي الهدف النهائي الذى ينبغى الوصول إليه .

* الأهداف الجزئية : يجب أن تتميز بالبساطة والوضوح والموضوعية وقابليتها للتحقيق، كما يمكن ملاحظتها فى صورة تصرفات أو سلوكيات، ويتم الوصول إلى الأهداف الجزئية عن طريق تقسيم الهدف العام إلى أنشطة يترتب بعضها على بعض ويتم تنفيذها بشكل متتالى .

• أهداف الإنجاز والأهداف العملية :

* أهداف الإنجاز: هى كل ما يتحقق من منجزات مادية كإقامة منشآت وتجهيزات، وإنشاء خدمات جديدة أو تقديم المساعدات المادية.

(١) طلعت مصطفى السروجى : مرجع سبق ذكره ، ص ٥٠

(٢) جمال شحاتة حبيب ، مريم إبراهيم حنا : الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، مرجع سبق ذكره ،

* الأهداف العملية : هى التغيرات السلوكية والمعرفية والمهارية التى يمكن إحداثها فى أنساق العملاء، مثل: تحسين عمليات الاتصال والتفاعل بين أنساق العملاء وبيئاتهم أو اكتساب نسق العمل مهارات حل المشكلة .

وتبين وجهة نظر أخرى أن التدخل المهني للخدمة الاجتماعية يستهدف إشراك الأفراد والجماعات والمظمات فى عمل مخطط؛ لتعديل المشكلات الاجتماعية أو تغيير النظم الاجتماعية أو تنميتها، وهو بذلك يتضمن عمليتين رئيسيتين هما^(١) :

• التخطيط : ويعنى تحديد مناطق المشكلات، وتشخيص الأسباب والوصول إلى الحلول.

• التنظيم : ويعنى استشارة المشاركين والتوصل إلى الاستراتيجيات المناسبة للعمل .

والتدخل المهني للخدمة الاجتماعية له أهداف متعددة وهذه الأهداف هى^(٢) :

١- فهم الأبعاد الأساسية والفرعية للموقف الذى يواجه العملاء، وزيادة فهمهم له، وإدراكهم لأبعاده المختلفة على أسس علمية سليمة.

٢- توجيه جهود كل من الأخصائي والعمل؛ لتحقيق التغيرات المطلوبة سواء تغييرات داخلية فى نسق العمل إذا كانت المشكلة تكمن فيه، أو الخارجية فى البيئة إذا كانت مشكلات الناس وحاجاتهم تكمن فى البيئة.

٣- وقاية أنساق التعامل من الوقوع فى المشكلات النفسية والاجتماعية عن طريق تنمية الروح الجماعية بينهم، ومساعدتهم على إدراك ظروف مجتمعهم، ومساعدتهم فى التعرف على المناطق الكامنة لمعوقات أدائهم الاجتماعى، أو منع ظهورها أو التقليل منها إلى أدنى حد ممكن.

٤- تعزيز قدرات العملاء وتدعيم الذات لمواجهة المواقف التى يتم التدخل فيها لمساعدتهم على تحقيق اعتمادهم على الذات لأقصى حد ممكن، وربطهم بالجوانب التى تمدهم بالموارد والخدمات التى يحتاجون إليها ، والارتقاء بفاعلية وقدرات الأنساق المستهدفة من التدخل.

(١) محمد سيد فهمي : أسس الخدمة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٨٦ ، ١٨٧

(٢) ماهر أبو المعاطى على : مرجع سبق ذكره ، ص ص ١١ : ١٣

٥- وضع الأسس العلمية والواقعية التى تسهم فى التخطيط لكيفية تحقيق التغييرات المرغوبة فى نسق العمل أو الأساق البيئية المحيطة التى تستهدف التدخل المهني وتحديد الاستراتيجيات والتكتيكات التى تحقق تلك التغييرات بأفضل صورة، وفي الوقت الملائم لمواجهة الموقف الإشكالى.

٦- تحسين عمل شبكة الخدمات الاجتماعية وزيادة استفادة العملاء من المؤسسات الاجتماعية بإجراء التعديلات فى سياسات المنظمات؛ بما يسهم فى زيادة قدرتها على تقديم الخدمات لعملائها وزيادة تجاوب تلك المؤسسات معهم، وتعزيز الفائد من خدماتها.

٧- زيادة الأداء الاجتماعى لأنساق العملاء، بما يحقق تكيف الإنسان مع بيئته، وذلك من خلال استعدادهم لقدراتهم على الأداء الاجتماعى المطلوب، ومساعدتهم فى تنمية قدراتهم بما يسهم فى زيادة أدائهم الاجتماعى ووقايتهم من معوقات الأداء الاجتماعى.

٨- اختبار المعارف النظرية والنماذج العلمية فى واقع الممارسة الميدانية؛ للتأكد من مدى فاعليتها فى تحقيق أهداف التدخل المهني، والوصول لنماذج واقعية تتماشى مع ظروف المجتمع وطبيعة العملاء ووظائف مؤسسات الممارسة بما يمكن المهنة من بناء معرفى متماسك ومنظم.

سابعاً- أهداف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية :

تهدف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية إلى^(١) :

١- تحسين الأداء الاجتماعى للعملاء، ومساعدتهم على أحداث التغيير فى بيئاتهم الاجتماعية ومحاولة إيقاف السلوك غير المرغوب من خلال استخدام المداخل والنماذج المهنية.

٢- تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع ومساعدتهم على إشباع احتياجاتهم الأساسية ومواجهة مشكلاتهم.

٣- تحديد الظروف البيئية المرتبطة بحاجاتهم ومتطلبات أفراد المجتمع وموارده المحددة والمخاطر والمشكلات التى يمكن أن يتعرض لها.

(١) زكنية عبد القادر خليل عبد القادر : مرجع سابق ، ص ص ٣٣ ، ٣٤

٤- تقوية طاقات الأفراد والمجتمعات إلى أقصى حد ممكن، وذلك من خلال منح القوة لأفراد المجتمع، والتي بواسطتها يتمكن أفراد المجتمع والمنظمات والمجتمعات من السيطرة على حياتهم، والعمل على تقليل المعوقات الشخصية والاجتماعية التي تعوق ممارسة القوة الكامنة لديهم.

٥- مساعدة الناس على زيادة كفاءتهم وقدراتهم على حل المشاكل أو التكيف معها من خلال مساعدتهم على اختيار أفضل البدائل لمواجهة تلك المشاكل، وزيادة وعيهم وإدراكهم لنقاط القوة لديهم وتعليمهم استراتيجيات ومهارات حل المشكلة.

٦- مساعدة الناس في الحصول على الموارد المتاحة، وتوجيههم إلى الاستفادة من المؤسسات التي تقدم الخدمات التي يحتاجون إليها.

٧- زيادة استفادة الناس من المؤسسات وزيادة تجاوب تلك المؤسسات معهم.

٨- تسهيل التفاعلات بين الفرد والجماعة وبين الفرد والآخرين في بيئاتهم الاجتماعية، ويتم ذلك من خلال زيادة الاتصال بين الأفراد وتنسيق الجهود، ومساعدة الجماعات على تقديم أقصى دعم لأعضائها .

٩- التأثير على التفاعلات بين المؤسسات المجتمعية من خلال قيام الممارسين بأنشطة تنسيقية ووسيلة لحل الصراعات بين المؤسسات.

١٠- التأثير في السياسة الاجتماعية؛ حيث النهوض بالسياسات والتشريعات التي تدفع من مستوى البيئة الاجتماعية والمساهمة في حل مشاكل الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات واكتشاف الأسباب، وتدعيم الجهود التي تحسن من البيئة.

وتوجد وجهة نظر أخرى تحدد أهداف ممارسة الخدمة الاجتماعية في الآتي^(١) :

الهدف الأول:

تعزيز قدرات الأفراد على حل المشكلات والتفاعل الإيجابي في المحيط البيئي، وتركيز ممارسة الخدمة الاجتماعية في هذا المستوى على الفرد.

(١) طلعت مصطفى السروجي : مرجع سبق ذكره ، ص ص ٣٣ : ٣٥

الهدف الثاني:

ربط الأفراد بالأنظمة التي تدعمهم بالموارد والخدمات والفرص والتفاعل الإيجابي في المحيط البيئي، وتركيز ممارسة الخدمة الاجتماعية على هذا المستوى يكون على مبدأ العلاقات بين الأشخاص والأنظمة الاجتماعية التي تتفاعل وتتداخل معهم.

الهدف الثالث:

تعزيز وتقوية الفاعلية والعمل الإنساني في الأنشطة التي قد تمتد الأفراد بالموارد والخدمات وتركز ممارسة الخدمة الاجتماعية في هذا المستوى على الأنظمة التي يتفاعل الأفراد معها.

الهدف الرابع:

الأخصائي الاجتماعي يعمل على تواصل السياسات والخدمات والموارد والبرامج بالإضافة إلى التأييد الإداري والتنظيمي؛ لكي يمكن الجماعات من تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية.

الهدف الخامس:

تقوية ودعم العدالة الاجتماعية والاقتصادية؛ حيث يكون كل أعضاء المجتمع لديهم نفس مبدأ الحقوق والحماية والفرص والواجبات والانتفاعات أو الفوائد الاجتماعية.

الهدف السادس:

تطوير واختبار المعرفة المتخصصة والمهارات في الخدمة الاجتماعية؛ حيث يسهم الأخصائيون الاجتماعيون في مبدأ المعرفة والمهارة من تطبيق الخدمة الاجتماعية، وممارساتهم الخاصة وبرامجهم والخدمات التي يقدموها.

ثامناً - خصائص الممارسة العامة:

إن السمة المميزة للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية هي القدرة على العمل مع أنظمة مختلفة بما في ذلك الفرد والأسرة والمجموعات الصغيرة والمجتمع⁽¹⁾.

(1) Eleanor Reardon Tolson • William J. Reid • Charles D. Garvin: **Generalist Practice a task-centered approach**, 2003, op, p1

توجد العديد من الخصائص المميزة للممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية، وهى^(١):

١- إنها اتجاه تطبيقي فى الممارسة؛ حيث يحدد الأخصائي الاجتماعي كمارس عام خطوات التدخل المهني تبعا لطبيعة الموقف الإشكالي الذي يتعامل معه، مع إتاحة الفرصة لاختبار الأساليب التي تناسب مشكلات أنساق التعامل.

٢- تركز الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية على عناصر أو أنساق لتحقيق الأهداف وتلك العناصر هي مؤسسات الممارسة المهني، والمشكلات الاجتماعية لأنساق العملاء ، وأنساق التعامل، والممارس العام.

٣- يركز اتجاه الممارسة العامة على حل المشكلات التي تواجه أنساق التعامل، وقدرة الممارس العام على التدخل المهني الذي يتم على مستويات متعددة سواء كان هذا النسق فردا أو أسرة أو جماعة أو منظمة أو مجتمعا محليا أو مجتمع قومي.

٤- يختلف منظور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية عن مهن المساعدة الأخرى وعن العلوم الأخرى التي تدعم الأساس المعرفي لمهنة الخدمة الاجتماعية، ويظهر ذلك فى تكامل المعرفة الذي يعتمد عليها هذا المنظور، والتي تستمد من مصادرها المتعددة؛ حيث تبنى الممارسة العامة على نموذج تضامني يركز على التبادلية بين نسق التعامل وفريق العمل والمهنيين الآخرين إلى جانب التأكيد على جوانب القوة فى أنساق التعامل وأساليب تلك الجوانب فى العمل لمواجهة الموقف الإشكالي.

٥- لا يركز هذا الاتجاه على تفضيل الممارس العام استخدام طريقة معينة من طرق مهنة الخدمة الاجتماعية كأساس للتدخل فى الموقف الإشكالي، بل هو أسلوب عام لوصف وتفسير الأحداث والمشكلات على أى مستوى أو مع أى نسق من أنساق التعامل.

٦- يعتمد اتجاه الممارسة العامة على مفاهيم كل من النظرية العامة للأنساق المهنية كأساس لتقدير، وتفسير المواقف التي يتعامل معها الممارس العام وكموجهات التدخل المهني.

(١) مدحت محمد أبو النصر : مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٠٩ : ١١٣

٧- تتمثل فعالية هذا الاتجاه في أنه يقوم على أساس التفاعل الذي يأخذ أشكالاً منها: التفاعل القائم بين الأخصائي الاجتماعي كممارس عام والنسق الأولى للتعامل، ويوجه هذا التفاعل قيم ومبادئ مهنة الخدمة الاجتماعية، التفاعل بين النسق الأولى للتعامل والجوانب الأخرى التي يتفاعل معها في البيئة؛ حيث يعتمد منظور الممارسة العامة على النظر للعمل والبيئة التي يعيش فيها كوحدة متكاملة في إطار تفاعل النسق مع بيئته؛ فالعمل يؤثر في البيئة ويتأثر بها.

ويرى كارين كيريست أشمان وجرافتون هوول أنه توجد ثلاث خصائص رئيسية للممارسة العامة هي^(١) :

- ١- تقوم الممارسة العامة على المعرفة والمهارات والقيم .
 - ٢- الممارسة العامة تستخدم سبع خطوات لتحقيق التغيير المخطط أو حل المشكلة وهم (الارتباط - التقدير - التخطيط - التنفيذ - التقييم - إنهاء الخدمة - المتابعة) .
 - ٣- تعمل الممارسة العامة على حل المشاكل على مستويات متعددة من التدخل مثل الأفراد والأسر والجماعات والمظمات والمجتمعات كأهداف للتغيير.
- وترى وجهة نظر أخرى أن الخصائص العامة للممارسة العامة هي^(٢) :
- ١- تتكون من معارف ومهارات وقيم مهنية والتي :

- تبني على فن المعرفة الحرة.
- تبني على الإطار النظري الكلي لأسس ممارسة الخدمة الاجتماعية.
- الاعتماد على وجهة النظر الايكولوجي ومدخل الحاجات والتمكين.
- تهتم بالعلاقات المتبادلة بينومن خلال محتوى الممارسة الكلي ومؤسسات الممارسة والمشكلات الاجتماعية لشخص في بيئة.
- قابلة للتطبيق على مختلف أنساق العملاء عبر مستويات متعددة للممارسة.

(^١) Karen K. Kirst-Ashman ، Grafton H. Hull، Jr.، **Generalist Practice with Organizations and Communities** ، Fifth Edition، USA، Library of Congress ، 2012، p 4

(^٢) جمال شحاتة حبيب : قضايا وبحوث واتجاهات في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، ٢٠١٠، ص ص ٢٠ ، ٢١

٢ - إطار نظري وأبعاد متعددة يعكس:

- الاختيار الحر لنظريات ونماذج التدخل المهني.
- التركيز على المشكلة.
- التركيز على مقولة إنسان في بيئة والتي تعكس التداخل بين المشكلة الإنسانية ومواقف الحياة والظروف الاجتماعية.

٣ - تقدير جيد :

- يوجه نحو فردية وتنوع نسق العملاء.
- ينبع من وجهة نظر النسق الايكولوجي ومدخل الاحتياجات والتمكين.
- لا يتقيد بإطار نظري معين، ولا نموذج معين للتدخل ولا بنسق عميل معين.

٤ - أدوار التدخل المهني واستراتيجياته تعتمد على:

- المشكلات المتفرده لسق العميل وحاجاته وموارده وأهدافه وظروفه البيئية.
- العوامل البيئية لأنساق العمل والتي تمثل هدف التغيير.
- حجم ومستوى التغييرات التي تمثل هدفا للتغيير لنسق العميل.

تاسعاً - مبررات استخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

إن الممارسة العامة كمنظور حديث يتلائم مع طبيعة واقع المشكلات التي تتعامل معها مهنة الخدمة الاجتماعية، وتوجد العديد من المبررات التي تؤكد ذلك وهي^(١) :

مبررات ترتبط بطبيعة منظور الممارسة العامة :

١- الممارسة العامة كمنظور حديث لممارسة المهنة يعتمد بشكل كبير على مدخل النسق الايكولوجي، والذي يركز على العلاقة المتبادلة بين نسق العميل ونسق البيئة المحيطة به نظراً لتأثير المتبادل بينهم.

٢- يعتمد منظور الممارسة العامة على النظرة الكلية للموقف الإشكالي من كافة جوانبه وتحديد كافة الجوانب المرتبطة بهذا الموقف والتعامل معها لمواجهة هذا الموقف؛ مما يزيد من فعالية الممارسة المهنية في التعامل مع الموقف الإشكالي.

(١) زكنية عبد القادر خليل عبد القادر : مرجع سابق ، ص ٣٠

٣- أن منظور الممارسة العامة ليس منظور جامد أو ثابت، ولكنه منظور يعطى الحرية للممارس العام بالاختيار من بين النماذج والمداخل ما يتناسب مع طبيعة الموقف الإشكالي.

٤- يعتمد منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على التأكيد على العدالة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية من أهم القيم التي تسعى المهنة للتأكيد عليها فى كافة أشكال الممارسة ومع مختلف وحدات العملاء.

مبررات ترتبط بواقع الممارسة المهنية :

١- تتسم المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها العملاء ويتعامل معها الأخصائي الاجتماعي بالتعقد والتشابك، فالمشكلة الاجتماعية ما هى إلا سلسلة من المشكلات المتنوعة التي تفاعلت فى إحداث الموقف الذي يعاني منه العميل، وبالتالي لا يمكن التعامل مع جانب واحد منها دون باقى الجوانب، فالممارسة العامة تركز على كافة أبعاد وجوانب المشكلة مستخدمة خطوات حل المشكلة.

٢- التعامل مع العميل على اعتبار أنه صاحب المشكلة، لا يعنى أنه يتم اقتصار العمل المهني معه فقط، بل الأمر يستوجب التعامل مع كافة الجوانب المحيطة به، والتي أثرت فى إحداث المشكلة، والممارسة العامة تؤكد التعامل مع متصل الجوانب المرتبطة بالمشكلة.

٣- بالرغم من تقسيم المهنة إلى طرق أساسية (فرد ، جماعة ، مجتمع) إلا أن واقع الممارسة يؤكد عدم وجود انفصال بين الطرق؛ فوحدات تعامل الطرق الأساسية الثلاثة متصلة فيما بينها، فالممارسة على مستوى النسق الفردى يمتد لنسق الجماعة والمجتمع المحيط به .

كما توجد مبررات أخرى تفسر استخدام الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية، وهى^(١) :

١- تفسير المشكلات فى إطار الممارسة العامة :

^١ مدحت محمد أبو النصر : مرجع سبق ذكره ، ص ص ١١٤ ، ١١٦

يمكن تعريف المشكلات فى إطار الممارسة العامة على أنها موقف يؤثر على الأنساق التى يتعامل معها الممارس العام ينشأ نتيجة عدم توافر الإشباع اللازم لحاجات أنساق التعامل أو نتيجة إخفاقهم فى القيام بوظائف ومهام دور من أدوارهم مما يترتب عليه ظهور صعوبات تواجههم وتتناسب شدتها مع درجة عدم إشباع الحاجات.

٢ - مبررات استخدام الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية للتعامل مع المشكلات :

يعتبر اتجاه الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية أفضل الاتجاهات المعاصرة للتعامل مع المشكلات، وذلك أن مهنة الخدمة الاجتماعية تسعى إلى تحقيق أهداف من خلال مساعدة العملاء على مواجهة مشكلات حياتهم بتحسين التبادل بينهم وبين بيئتهم، وإحداث التلازم الجيد بين حاجاتهم الإنسانية وموارد البيئة.

عاشرا - إستراتيجيات التدخل المهني لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل :

تعريف الإستراتيجية:

هى الطريقة العامة التى يستخدمها الأخصائي الاجتماعي فى التدخل المهني مع أنساق التعامل لأحداث التغيير المطلوب؛ لتحقيق الأهداف المتفق عليها ومواجهة الموقف الإشكالي فى ضوء الإمكانيات المتاحة. ووظيفة المؤسسة من خلال تكتيكات تتمثل فى الوسائل التى تحقق الأهداف الجزئية، وصولا إلى تحقيق الأهداف العامة التى تسعى الاستراتيجية لتحقيقها^(١).

وتصنف استراتيجيات التدخل المهني إلى تصنيفين رئيسيين هما^(٢):

• إستراتيجيات العمل مع الأفراد :

١- إستراتيجية المساعدة، وتشمل توفير المعلومات للقيام بالدراسة والمساعدة المادية والتعليم.

٢ - إستراتيجية التمكين، وتشمل تقدير المشاعر والتشجيع وتنمية الفهم والإدراك والتحرك الذاتى.

(١) ماهر أبو المعاطى على : مرجع سبق ذكره ، ص ٦٧

(٢) محمد سيد فهمي : أسس الخدمة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٩٠

٣- إستراتيجية التأثير، وتشمل الملاحظة والمواجهة والإقناع والسلطة والحكم وتعديل السلوك.

٤- إستراتيجية أحداث التغيير، وتشمل التنمية وتنمية العلاقات والاستعانة بإمكانات البيئة ومشاركة المستفيدين.

• إستراتيجيات التدخل في البيئة :

١- العمل في مواقف محددة .

٢- إستخدام موارد المجتمع بما يخدم أهداف التدخل المهني.

٣- وضع خطة التدخل المهني.

٤- إجراء الدراسة العملية وتوفير المعلومات.

٥- حث عمليات المشاركة.

٦- حث عمليات التغيير.

إستراتيجيات التدخل المهني التي تستند عليها الدراسة الحالية هي :

١ - إستراتيجية الإقناع :

تقوم هذه الاستراتيجية على التعاون والاتفاق في الهدف، وتستهدف إحداث تغييرات في الأفراد أنفسهم؛ لإكسابهم المهارات والخبرات التي تساعد على العمل لحل مشاكلهم وإشباع حاجاتهم. وتعتمد هذه الاستراتيجية على إتاحة الفرصة لنسق العملاء؛ ليناقشوا أمورهم ويتبادلوا الرأي حول حاجاتهم ومشكلاتهم والعمل على إشباعها على أساس تعاوني^(١).

وتستخدم هذه الاستراتيجيات عند التعامل مع الشباب الجامعي؛ لإقناعهم بضرورة وأهمية التنمية البشرية في تأهيلهم للالتحاق بسوق العمل.

ويتطلب تنفيذ هذه الإستراتيجية الاعتماد على التكتيكات الآتية :

(أ) إتاحة الفرصة للمناقشات الجماعية والواسعة في عرض التنمية البشرية وارتباطها بالتأهيل لسوق العمل.

(١) محمد سيد فهمي : أسس الخدمة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٩١

(ب) جمع أكثر حشد من البيانات والمعلومات والحقائق حول متطلبات سوق العمل الداخلي والخارجي من مؤهلات وبرامج ودورات تنمية بشرية لتأهيل الشباب الجامعي.

(ج) الاستماع الجيد لما يبديه الشباب من آراء حول التنمية البشرية وسوق العمل، ومحاولة إقناعهم بضرورة الاستعداد والتأهيل لسوق العمل بالاستعانة بالخبراء المتخصصين.

٢ - إستراتيجية إعادة البناء المعرفي :

تساعد العميل على اكتساب جواب معرفية جديدة ترتبط بمشكلته؛ لتحل محل الأفكار الخاطئة، حتى يستطيع أن يوظف هذه الأفكار الجديدة كأفكار عقلانية واقعية في ممارسته اليومية^(١).

ويتطلب تنفيذ هذه الإستراتيجية الإعتماد على التكتيكات الآتية:

(أ) توضيح وتفسير التنمية البشرية للشباب الجامعي لجعلهم يتبنون أفكارا جديدة عن التنمية البشرية ودورها في التأهيل لسوق العمل.

(ب) توجيه وإرشاد الشباب الجامعي إلى برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

(ج) تشجيع الشباب الجامعي على تنمية وتأهيل أنفسهم لسوق العمل.

٣ - إستراتيجية التمكين :

يتم من خلالها مساعدة الأفراد والجماعات على التحكم في ظروفهم، وإنجاز أهدافهم، وزيادة قدرتهم على العمل لمساعدة أنفسهم والآخرين؛ لتحسين نوعية الحياة من خلال اكتشاف وتحسين قواهم وقدراتهم الشخصية والاجتماعية^(٢).

(١) ماهر أبو المعاطي على : مرجع سبق ذكره ، ص ٨٥

(٢) المرجع السابق : ص ١٤٨

وفي دراستنا هذه سوف عتمد على التكتيكات التالية لتحقيق هذه الاستراتيجية :

(أ) تدعيم الشباب الجامعي بالمعارف والمعلومات عن سوق العمل الداخلى والخارجي ومتطلباته من المهارات؛ مما يحملهم على تأهيل أنفسهم، وثقل قدراتهم ليكونوا مؤهلين لسوق العمل.

(ب) مساعدة الشباب الجامعي على اتخاذ القرار بالحصول على برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

٤- إستراتيجية التدخل فى البيئة :

(أ) العمل فى مواقف محدده قد تظهر أثناء التدخل المهني لحث المؤسسات والقيادات فى المجتمع بمساعدة الشباب الجامعي فى تنمية قدراتهم ومهاراتهم من خلال برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

(ب) إستخدام موارد المؤسسة والمجتمع فى التوعية بضرورة، وأهمية التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل.

حادي عشر - مهارات الممارس العام لتنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

تعتبر المهارات من أهم العناصر الرئيسية لممارسة الخدمة الاجتماعية، والتي تتمثل فى ترجمة المعارف والقيم المهنية إلى أفعال وإجراءات توجه نحو إشباع حاجات الناس، وحل مشاكلهم. ويرى كل من بيتى باير ورونالد فيديريكو أن مهارات الممارسة تصنف إلى^١ :

١- المهارات الأساسية وتتكون من :

(أ) التواصل والاستجابة والاستماع.

(ب) الأسئلة.

(ج) الملاحظة.

(د) التسجيل.

(١) حسين حسن سليمان : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة ، مرجع سبق ذكره ،

٢ - المهارات التأثيرية وتتكون من :

(أ) التفسير .

(ب) التوضيح .

وتعرف أيضا مهارات الممارس العام فى الخدمة الاجتماعية فيما يلى^(١):

- قدرة الممارس العام على التأثير لتعديل سلوك النساق التى يتعامل معها أو مساعدتها فى المواقف الصعبة مستخدما مختلف المعارف والخبرات أثناء ممارسته للعمل المهني.
- اختبار واع للمعرفة وثيقة الصلة بالمسؤوليات المهنية المطلوبة من الممارس العام والقدرة على إدماج تلك المعرفة مع قيم مهنة الخدمة الاجتماعية وبلورتها، ثم التعبير عنها بنشاط مهني مناسب تبعا لطبيعة الموقف.

وتصنف كارن كريست أشمان مهارات الممارس العام فى إلى^(٢):

١ - مهارات المايكرو (الوحدات الصغرى) للممارسة العامة :

هى المهارات التى تستخدم للعمل مع الأفراد، وتتضمن المهارات الشخصية الأساسية بما فى ذلك التواصل الجيد، ومهارات إجراء المقابلات.

وفي الدراسة الحالية تستخدم هذه المهارات عند التعامل مع الشباب الجامعي، وتكوين علاقات، والتواصل معهم، ومهارات إجراء المقابلات معهم والقيام بعملية التقدير وجمع المعلومات.

٢ - مهارات الميزو (المجموعات) للممارسة العامة :

هى المهارات المستخدمة للعمل مع مجموعات صغيرة، مثل: العمل مع الأسر، ومجموعات الدعم، والمؤتمرات والعلاج بالنسبة للشباب الذين يعانون من مشاكل سلوكية، المشاركة فى مجموعات تعليمية فى المدارس.

(١) مدحت محمد أبو النصر : مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٢٢ ، ١٢٣

(٢) Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull, Jr **Understanding Generalist Practice** .

USA Library of Congress, Fifth Edition , 2009 , p23

وفي دراستنا الحالية تستخدم هذه المهارات عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع جماعات الشباب، ويصمم برامج تعليمية وتربوية والقيام بمهارة المناقشة الجماعية والندوات.

٣ - مهارات الماكرو (الأكبر) للممارسة العامة :

هي المهارات التي تستخدم للعمل مع أنظمة كبيرة بما في ذلك المجتمعات والمنظمات، والعمل مع المشاكل على المستوى الكلي.

وفي دراستنا الحالية تستخدم هذه المهارات عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع مجتمع المنظمة أو الجماعات، فإنه يقوم بمهارات تنظيم المشاركة الجماهيرية والندوات والاجتماعات.

ثاني عشر - أدوار الممارس العام في تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية

البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

تعريف الدور:

إن دور الأخصائي الاجتماعي في الممارسة العامة هو مجموعة الأفعال والأنشطة التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي أثناء تفاعله مع كل من نسق العميل ونسق الهدف ونسق الفعل؛ لتحقيق أهداف التدخل المهني في إطار أسس الخدمة الاجتماعية المعرفى والمهارى والقيمي^١.

وتحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام فيما يلى^٢ :

١ - دور الممارس العام كممكن:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بالدعم والتشجيع والاقتراحات لأعضاء نظام العميل للقيام بالمهام، وحل المشاكل بسهولة ونجاح، وهو عامل يساعد العميل على التعامل مع مختلف الضغوط.

(١) جمال شحاتة حبيب ، مريم إبراهيم حنا : الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٠٣

(٢) Karen K. Kirst-Ashman ، Grafton H. Hull, Jr., **Generalist Practice with Organizations and Communities، Fifth Edition، op، 2012، p p 24 :26**

وتشمل المهارات المستخدمة فى دور الممكن توصيل الأمل وإدارة المشاعر، وتحديد نقاط القوة فى الشخصية ورأس المال الاجتماعى، وتحديد سبل تحقيق الأهداف.

وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي :

- دعم المشاعر الإيجابية للشباب الجامعي نحو التنمية البشرية.
- مساعدة الشباب الجامعي على اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم وكيفية استغلالها لصالحهم فى تأهيلهم لسوق العمل.
- مساعدة الشباب الجامعي فى الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

٢- دور الممارس العام كتربوى (المعلم) :

يقوم الأخصائي الاجتماعى بتقديم المعلومات وتعليم المهارات اللازمة للعملاء، ولكى يكون الأخصائي الاجتماعى معلما فعالا يجب أن يكون على دراية بالموضوعات التى يجرى تعليمها، وأن يكون محاورا جيدا، ويقوم بنقل تلك المعلومات بشكل واضح .

وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي:

- تزويد الشباب الجامعي بالمعارف والمعلومات عن العائد والفائدة من التنمية البشرية وبرامجها ودوراتها التدريبية فى تأهيلهم لسوق العمل.
- العمل على تنظيم الندوات والمحاضرات والمناقشات لجماعات الشباب حول أهمية التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل.
- استشارة المجتمع وتعبئة رأى العام؛ لتكوين رأى عام يشجع الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية باستخدام وسائل الإعلام المحلية.

٣ - دور الممارس العام كمقدم للتسهيلات :

يقوم الأخصائي الاجتماعى بتوجيه خبرة المجموعة ، وجمع المشاركين معا لتعزيز عملية التغيير، وتحسين الاتصالات؛ مما يساعد فى الوصول للموارد، وربطهم مع المعلومات اللازمة .

وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي:

- توضيح مصادر الخدمات المتاحة في المجتمع التي يمكن أن يستفيد منها الشباب الجامعي مثل المراكز التدريبية والتأهيلية والتنموية لتأهيلهم لسوق العمل.
- توضيح إجراءات الحصول على الخدمات من المؤسسات ومساعدة الشباب في الحصول على خدمات هذه المؤسسات.
- استشارة مؤسسات المجتمع لتقديم خدماتها للشباب الجامعي في مجال التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.

٤- دور الممارس العام كوسيط :

يقوم الأخصائي الاجتماعي بربط أى نظام (أفراد ، جماعات ، منظمات ، مجتمعات) مع الموارد والخدمات الاجتماعية، وقد تكون موارد مالية أو قانونية أو تربوية أو نفسية أو ترفيهية ويقوم الأخصائي الاجتماعي بمشاركة العميل في الحصول على الموارد اللازمة للعميل.

وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي :

- إيجاد الروابط بين الشباب ومصادر الخدمات في المجتمع.
- التعبير عن وجهة نظر الشباب وتوضيح حاجاتهم ومشكلاتهم.
- التأثير على المسؤولين ومتخذي القرار في المجتمع وفي المؤسسات التي تقدم الخدمات ليكونوا أكثر استجابة لاحتياجات الشباب.

٥ - دور الممارس العام كمنسق :

التنسيق هو عملية تجميع عناصر مختلفة؛ لتشكيل كل متماسك، وتشمل جلب المكونات معا في تنظيم. ويقوم الأخصائي الاجتماعي في هذا الدور بالدعوة، وتحديد فرص التنسيق لتوفير المساعدة إلى التدخل المباشر في تطوير وتوصيل الخدمات.

وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي:

- تحقيق أقصى درجة من التعاون بين فريق العمل المتعاون مع الباحث؛ لتحقيق أهداف التدخل المهني.
- تحقيق التعاون والتنسيق بين المؤسسات المجتمعية والمؤسسة التي يجري فيها التدخل المهني؛ لتحقيق أهداف التدخل المهني في تنمية وعى الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.

٦ - دور الممارس العام كمعالج :

يقوم الخصائي الاجتماعي في هذا الدور بمساعدة نسق العميل على إحداث تغييرات في أنفسهم أو في علاقاتهم مع الجماعات أو الناس الذين يرتبطون معهم بعلاقات مهمة^(١). وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي :

- مساعدة الشباب على تعديل أفكارهم غير الصحيحة وسلوكياتهم تجاه برامج ودورات التنمية البشرية.
- مساعدة الشباب على إشباع احتياجاتهم التدريبية والتنموية لتأهيلهم لسوق العمل.

٧ - دور الممارس العام كمطالب :

يكون الأخصائي الاجتماعي في هذا الدور نائباً عن العميل في الدفاع عن مصالحه، ومناقشة قضاياها ؛ لتحقيق الأهداف والجهود لضمان المنافع والفوائد للعميل بطريقة شرعية^(٢). وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يأتي :

- إثارة الرأي العام لقضية التأهيل لسوق العمل من خلال البرامج والدورات التدريبية والتأهيلية للتنمية البشرية.

(١) جمال شحاتة حبيب ، مريم إبراهيم حنا : الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٠٧

(٢) جمال شحاتة حبيب ، مريم إبراهيم حنا : الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٠٨

- استشارة المجتمع وقياداته؛ لإنشاء مؤسسات تعمل على تأهيل الشباب الجامعي وفق متطلبات سوق العمل.
- المطالبة بحقوق الشباب الجامعي في التنمية والتدريب والتأهيل والتطوير؛ للموائمة بين مخرجات تعليمهم ومتطلبات سوق العمل.

ثالث عشر- أنساق التدخل المهني لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

النسق هو مجموعة من العناصر قد تكون فرد أو جماعة أو منظمة توجد بينهما علاقة متبادلة وترابط واتصال، ويجب أن تكون هذه العناصر منظمة، وأن تكون عناصر فعالة قادرة على أداء المهام والأنشطة ويجب أن تشكل كلا واحدا^(١). وأنساق التعامل في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية هي^(٢):

١ - نسق العملاء Client System :

هو أي فرد أو أسرة أو مجموعة أو منظمة أو مجتمع يمكنها أن تستفيد من أخصائي التدخل في الخدمة الاجتماعية، ونسق العملاء هنا هم الشباب الجامعي المراد تنمية وعيهم بأهمية ضرورة التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.

٢ - نسق الهدف target system :

هو النظام الذي يقوم الأخصائي الاجتماعي بالتأثير فيهم؛ من أجل الوصول إلى أهداف التدخل المهني أو التأثير من أجل الوصول إلى أهدافهم كعملاء، وفي هذه الدراسة نسق الهدف هو :

- نسق الفرد: (توعية كل شاب جامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيله لسوق العمل).

(¹) Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull, Jr : **Understanding Generalist Practice**, op , 2009 , p p7,9

(²) Karen K. Kirst-Ashman Grafton H. Hull, Jr, **Generalist Practice with Organizations and Communities**, , opcit , p p 10 , 11

- نسق الجماعة: (توعية جماعات الشباب الجامعي بضرورة التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل).
- نسق المنظمة: (الاستفادة من إمكانات المؤسسة لصالح تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل).

٣ - نسق محدث التغيير : T h e Change Agent System :

هو الأخصائي الاجتماعي الذي يبدأ عملية التغيير من خلال التدخل المهني، وفي هذه الدراسة يعتبر الباحث نسقا محدثا للتغيير.

٤ - نسق العمل : The Action System :

يشمل نسق العمل الأشخاص المشتركين من أجل تحقيق التغيير والمؤسسة الذي يعمل من خلالها الباحث، ووفى هذه الدراسة ينطلق التدخل المهني من مركز شباب كنسق للعمل.

رابع عشر - أدوات التدخل المهني لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

يستخدم الأخصائي الاجتماعي فى تدخله المهني مجموعة من الأدوات المهنية التى تساعد فى تنفيذ خطة التدخل المهني، والأدوات التى يمكن الاستعانة بها لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل هي:

١ - المقابلات الفردية والجماعية :

قام الباحث بعقد المقابلات الفردية مع الشباب الجامعي وعقد مقابلات جماعية مع مجموعة من الشباب الجامعي.

٢ - المحاضرات والندوات :

قام الباحث بتنظيم بعض المحاضرات التثموية والتعليمية بمشاركة خبراء فى التنمية البشرية.

الباب الثاني

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع - الإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل الخامس - الارتباط والتقدير.

الفصل السادس - مرحلة التخطيط للتدخل المهني.

الفصل السابع - تنفيذ التدخل المهني.

الفصل الثامن - تقييم التدخل المهني.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً - نوع الدراسة والمنهج المستخدم.

ثانياً - فروض الدراسة.

ثالثاً - أدوات الدراسة.

رابعاً - مجالات الدراسة.

أولاً- نوع الدراسة والمنهج المستخدم :

تتنمى هذه الدراسة إلى دراسات قياس عائد التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، والتي تسعى إلى تقييم فعالية برنامج التدخل المهني بالاعتماد على تصميم شبه تجريبي، وذلك لتحديد فعالية هذا البرنامج في تنمية الوعي لدى الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

وذلك من خلال المحكات الأربعة التالية:

- ١- وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.
 - ٢- وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
 - ٣- وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.
 - ٤- مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج شبه التجريبي؛ حيث وجد الباحث أن المنهج شبه التجريبي هو أنسب المناهج لهذه الدراسة الذي يعتمد على التصميم شبه التجريبي باستخدام المجموعة الواحدة مع إخضاعها للقياس القبلي والبعدي، على أن يكون التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية هو المتغير المستقل، وتنمية وعى الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل هو المتغير التابع .

ثانياً - فروض الدراسة :

تسعى هذه الدراسة اختبار الفروض التالية :

الفرض الرئيسي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة، وتنمية وعى الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

- وينبثق من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعى الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة، وتنمية وعي الشباب الجامعي بمفهوم التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

الفرض الفرعى الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة، وتنمية وعي الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

الفرض الفرعى الثالث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة، وتنمية وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.

الفرض الفرعى الرابع:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة، وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

ثالثاً - أدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة على الأدوات الآتية :

- ١- مقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .
- ٢- تحليل محتوى المقابلات والسجلات للتعرف على المؤشرات والجوانب المعنوية والمادية التي تحققت للحكم على برنامج التدخل المهني.

١- مقياس وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل :

قام الباحث بإعداد مقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل بعد الاطلاع على الجزء النظري الخاص بالدراسة، وتحديد مفهوم ومؤشرات الوعي بالتنمية البشرية والاطلاع على المقاييس الآتية:

أولاً- المقاييس المعنية بتنمية الوعي وهى على النحو التالي :

- مقياس تنمية وعى الشباب بالمشروعات الصغيرة إعداد/ هند قبارى خميس الجبالى^(١).
- مقياس تنمية وعى الطلائع بأبعاد قضية التطوع إعداد/ إحسان محمد أحمد عبد الله^(٢).
- مقياس تنمية وعى المرأة بأضرار ختان الإناث إعداد/ عبير حسن مصطفى علام^(٣).
- مقياس وعى الشباب الجامعى بأهمية الفحص الطبى قبل الزواج إعداد/ ياسر محمد عبد الله رياض^(٤).

وفيما يلى مراحل إعداد المقياس :

أولاً - مرحلة تحديد موضوع المقياس ومؤشراته :

تحدد موضوع المقياس فى ضوء المتغير التابع للدراسة وهو " وعى الشباب الجامعى بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل " والذى يستهدفه برنامج التدخل المهنى وتنمية ذلك الوعي ومن ثم ضرورة قياسه قبل التدخل المهنى وبعده، ومن خلال التحديد النظرى والإجرائى لموضوع المقياس تم تحديد المؤشرات التالية لقياسه فى ضوء الأبعاد الأساسية للمقياس، وهى كالتالى:

المؤشر الأول- وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية .

(١) هند قبارى خميس الجبالى : استخدام وسائل التعبير فى برنامج خدمة الجماعة وتنمية وعى الشباب بالمشروعات الصغيرة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠١

(٢) إحسان محمد أحمد عبد الله : التدخل المهنى بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعى الطلائع بأبعاد قضية التطوع ، رسالة دكتوراة (غير منشورة) ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٠

(٣) عبير حسن مصطفى علام : فعالية برنامج التدخل المهنى بالممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية وعى المرأة بأضرار ختان الإناث ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٠

(٤) ياسر محمد عبد الله رياض : دور الخدمة الاجتماعية فى تنمية وعى الشباب الجامعى بأهمية الفحص الطبى قبل الزواج ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٤

المؤشر الثاني- وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

المؤشر الثالث- وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل .

المؤشر الرابع- مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

ثانيا- جمع عبارات المقياس :

تم جمع عدد من العبارات التى تمثل كل مؤشر من مؤشرات المقياس اعتمادا على الإطار النظرى للدراسة والمقاييس المعنية بتنمية الوعى؛ بحيث تمثل العبارات رأى المبحوث أو موقفا سلوكيا معيناً له، وبذلك كَوّن الباحث دليل المقياس فى صورته الأولية، والذي يتضمن أربعة مؤشرات يرتبط كل مؤشر بالأبعاد الرئيسية للمقياس، وهذه المؤشرات هى:

المؤشر الأول- وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية وتضمن ١٥ عبارة .

المؤشر الثاني- وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل وتضمن ١٠ عبارات .

المؤشر الثالث- وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل وتضمن ١٠ عبارات .

المؤشر الرابع- مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل وتضمن ٨ عبارات.

ثالثا- صدق المقياس:

صدق المحتوى :

معنى صدق المحتوى مدى تمثيل بنود الأداة للمحتوى المراد قياسه. وللتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة تم حساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد المقياس بعضها ببعض، وارتباطها بالمجموع الكلى، وكذلك حساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والعلاقة بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للأداة.

جدول (١)

يوضح المصفوفة الارتباطية بين أبعاد مقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ككل	مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.	وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.	الأبعاد
**0.98	**0.66	**0.69	**0.94	-	وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.
**0.96	**0.59	**0.71	-		وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
**0.78	*0.43	-			وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.
**0.73	-				مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
-					وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ككل.

* تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠.٠٥)

** تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع أبعاد المقياس ببعضها البعض بمستوى

دلالة (٠.٠١) . وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

البعد الأول : وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية:

جدول (٢)

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول
وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.

م	البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب.	0.76	٠.٠٠١
2	تقوم التنمية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها.	0.66	٠.٠٠١
3	تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل.	0.76	٠.٠٠١
4	تقوم التنمية البشرية بإهدار قدرات الشباب.	0.64	٠.٠٠١
5	تعمل التنمية البشرية على تنمية القدرات من خلال الاستثمار فى التعليم والصحة والتغذية والتدريب.	0.72	٠.٠٠١
6	تساعد التنمية البشرية فى الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم فى العمل وزيادة الإنتاج .	0.82	٠.٠٠١
7	تتظر التنمية البشرية البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف لعملية التنمية .	0.79	٠.٠٠١
8	تسعى التنمية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال إكسابهم المعرفة.	0.84	٠.٠٠١
9	لا تؤكد التنمية البشرية على احترام حقوق الإنسان.	0.75	٠.٠٠١
١٠	التنمية البشرية عملية ديناميكية ومستمرة.	0.80	٠.٠٠١
١١	تتضمن التنمية البشرية تنمية مهارات الشباب فى جميع المجالات.	0.80	٠.٠٠١
١٢	لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب.	0.70	٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لجميع عبارات المحور ترتبط بالدرجة الكلية لهذا المؤشر عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) ، وهذا يؤكد أن المحور يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

البعد الثاني : وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

جدول (٣)

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني
وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

م	البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدي إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة.	0.66	٠.٠١
٢	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل.	0.69	٠.٠١
٣	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل.	0.82	٠.٠١
٤	يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل	0.78	٠.٠١
٥	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات فى طرق البحث عن فرص العمل.	0.68	٠.٠١
٦	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى تقليل نسبة البطالة بين الخريجين	0.79	٠.٠١
٧	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المعارف المطلوبة لسوق العمل.	0.75	٠.٠١
٨	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل.	0.80	٠.٠١
٩	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة .	0.75	٠.٠١
١٠	تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للالتحاق بسوق العمل الخارجى.	0.86	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لجميع عبارات المحور ترتبط بالدرجة الكلية لهذا المؤشر عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهذا يؤكد أن المحور يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

البعد الثالث: وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل

جدول (٤)

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الثالث
وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل

م	البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعى بالخبرات اللازمة لسوق العمل.	0.60	٠.٠٠١
٢	لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى بالتقافة المرتبطة بسوق العمل.	0.72	٠.٠٠١
٣	تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعى على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل.	0.75	0.05
٤	تنمى دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل.	0.83	٠.٠٠١
٥	تكسب دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى لغات متعددة .	0.80	٠.٠٠١
٦	تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعى المطلوبة لسوق العمل.	0.68	٠.٠٠١
٧	تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعى فى الحصول على عمل .	0.82	٠.٠٠١
٨	تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين.	0.73	٠.٠٠١
٩	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعى بطرق البحث عن وظيفة فى سوق العمل الداخلى والخارجى.	0.73	٠.٠٠١
١٠	لا تقوم التنمية البشرية بتنمية شخصية الشباب الجامعى.	0.72	٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لجميع عبارات المحور ترتبط بالدرجة الكلية لهذا المؤشر عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهذا يؤكد أن المحور يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

البعد الرابع: مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم

لسوق العمل:

جدول (٥)

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الرابع مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل

م	البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائى.	0.72	٠.٠١
٢	لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائى.	0.75	٠.٠١
٣	سأقوم بحث زملائى على المشاركة فى دورات التنمية البشرية.	0.73	٠.٠١
٤	لن أقوم بتوعية زملائى بالمشكلات التى سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية.	0.86	٠.٠١
٥	لا أهتم بتوعية زملائى بأهمية التنمية البشرية لمطالبات سوق العمل.	0.70	٠.٠١
٦	سأقوم بتوعية زملائى بالمؤسسات التى توفر دورات التنمية البشرية.	0.66	٠.٠١
٧	لا أهتم بالتوضيح لزملائى الخبرات التى يكتسبونها من دورات التنمية البشرية.	0.82	٠.٠١
٨	سأشارك فى أى حملة توعية للتنمية البشرية.	0.74	٠.٠١
٩	سأوضح لزملائى أن التنمية البشرية غير مفيدة لهم.	0.75	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لجميع عبارات المحور ترتبط

بالدرجة الكلية لهذا المؤشر عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، وهذا يؤكد أن المحور يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

رابعاً- مرحلة التحكيم:

بعد أن قام الباحث بإعداد المقياس فى صورته الأولى، قام بعرضه على بعض المحكمين من السادة الأكاديميين المتخصصين فى الخدمة الاجتماعية والبحث الاجتماعى وعددهم عشرون محكماً، وطلب منهم تحكيم المقياس من حيث:

١- إرتباط كل عبارة بالبعد المراد قياسه.

٢- سلامة صياغة العبارة.

٣- وضوح العبارة .

٤- حذف العبارات التى يرونها غير مناسبة أو غير مرتبطة بالمؤشر، وإضافة بعض العبارات التى يرونها مناسبة .

وقد قام الباحث نتيجة لهذا التحكيم بحذف العبارات التى لم يتفق عليها ٨٠ % من المحكمين، وعددهم ثلاث عبارات، وتم إضافة عبارة واحدة وتم إعادة صياغة بعض العبارات وبذلك أصبح المقياس فى صورته النهائية يتكون من ٤١ عبارة، وأصبح عدد عبارات كل مؤشر كما يلى :

المؤشر الأول : وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية وتضمن ١٢ عبارة .

المؤشر الثانى : وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل وتضمن ١٠ عبارات .

المؤشر الثالث : وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل وتضمن ١٠ عبارات .

المؤشر الرابع : مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل وتضمن ٩ عبارات.

واحتوى المقياس على عدد ٤١ عبارة : ٢٢ عبارة إيجابية ، ١٩ عبارة سلبية.

وقد وضع الباحث تدريجاً ثلاثياً لحساب درجات المقياس وهي :

موافق - إلى حد ما - غير موافق بحيث تعطى ٣ درجات لموافق ، درجتان إلى حد ما ، ودرجة واحدة لغير موافق بالنسبة للعبارات الإيجابية، والعكس بالنسبة للعبارات السلبية.

- وبلغت الدرجات النهائية للمقياس $١٢٣ = ٤١ \times ٣$.
- وبلغت الدرجة الصغرى للمقياس $٤١ = ٤١ \times ١$.
- وبذلك تكون درجات المقياس تتحرك بين ٤١ و ١٢٣ درجة على مقياس الوعى .

خامساً - ثبات المقياس:

(أ) الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا :

تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، حيث تم استخراج معامل الثبات على مستوى المقياس بالكامل وعلى مستوى المحاور، والجدول التالي يبين معامل الثبات للمقياس ومحاوره:

جدول (٦)

معاملات الثبات للأبعاد و للمقياس ككل

معامل الثبات	الأبعاد
0.93	وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.
0.92	وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
0.90	وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.
0.90	مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
0.97	المقياس ككل.

وبالنظر إلى النتائج الموجودة بالجدول السابق يتضح أن معامل الثبات بالنسبة لمحاور المقياس والمجموع الكلي مرتفعة. وبناء على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى المقياس يعد ملائماً من وجهة نظر البحث العلمي.

(ب) الثبات بإعادة التطبيق :

تم استخدام الثبات بإعادة التطبيق للتأكد من ثبات المقياس؛ حيث تم استخراج معامل الثبات على مستوى الأداة بالكامل وعلى مستوى الأبعاد ، والجدول التالي يبين معامل الثبات للمقياس ومحاوره:

جدول (٧)

معاملات الثبات بإعادة التطبيق للأبعاد للمقياس ككل:

الأبعاد	معامل الثبات
وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.	٠.٩٣
وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٠.٩٥
وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.	٠.٨٤
مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	٠.٧٩
المقياس ككل.	٠.٩٧

وبالنظر إلى النتائج الموجودة بالجدول السابق يتضح أن معامل الثبات بالنسبة لمحاور المقياس والمجموع الكلي مرتفعة. وبناء على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى المقياس يعد ملائماً من وجهة نظر البحث العلمي.

المعالجات الإحصائية:

حيث استخدم الباحث مجموعة من الاختبارات الإحصائية خلال الدراسة وشملت:

١- معامل بيرسون.

٢- اختبار ت.

٣- الوزن المرجح والنسبة المرجحة.

٤- القوة النسبية.

٥- النسب المئوية.

٢- إستمارة تحليل محتوى المقابلات مع الشباب الجامعي:

قام الباحث بوضع دليل لتحليل محتوى المقابلات التي أجراها مع الشباب الجامعي من حيث:

- البيانات الأولية.
- الهدف من المقابلة.
- نوع المقابلة.
- تاريخ المقابلة.
- مدة المقابلة.
- الاستراتيجيات المستخدمة مع كل مقابلة.
- الأدوار المستخدمة مع كل مقابلة.
- أهم التغيرات التي طرأت بعد المقابلة.

رابعاً - مجالات الدراسة :

(أ) المجال المكاني :

يتم تطبيق الدراسة في مركز شباب بنى مزار التابع لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا مبررات اختيار المجال المكاني:

١- موافقة إدارة مركز الشباب على إجراء التدخل المهني للدراسة.

- ٢- تعاون إدارة مركز الشباب مع الباحث في إجراء التدخل المهني للدراسة.
- ٣- إمكانية ممارسة أنشطة متنوعة داخل مركز الشباب.
- ٤- مركز الشباب يقدم خدمات متنوعة للشباب.
- ٥- قرب مركز الشباب من محل سكن الباحث؛ مما ييسر إجراء التدخل المهني.

(ب) المجال البشرى :

بلغ مجتمع البحث (١١٠) شباب جامعيين.

تم تطبيق الشروط الآتية عليهم :

- ١- أن يتراوح العمر ما بين ١٩ : ٢٣ سنة .
 - ٢- أن يكون من المترددين المنتظمين على مركز الشباب بما لا يقل عن مرة فى الأسبوع .
 - ٣- أن يكون من الممارسين الدائمين لأنشطة المركز .
 - ٤- أن يكونوا من المقيدين بإحدى الجامعات المصرية.
- وبتطبيق الشروط السابقة على مجتمع البحث انطبقت على (٥٠) شاب جامعى، ويتم اختيار الأقل فى الدرجات على مقياس الوعى والأكثر احتياجاً للتدخل.
- وقد قام الباحث باختيار ١٥ مفردة الأقل درجات على مقياس الوعى والأكثر احتياجاً للتدخل.

(ج) المجال الزمنى للدراسة:

يتمثل المجال الزمنى للدراسة فى فترة تنفيذ برنامج التدخل المهني، والتي استغرقت مدة ستة أشهر من ٥ / ٦ / ٢٠١٥ إلى ٤ / ١٢ / ٢٠١٥.

الفصل الخامس

الارتباط والتقدير

أولاً : الارتباط

ثانياً : التقدير

أولا - مرحلة الارتباط :

الخطوة الأولى في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية هي الارتباط وهي مرحلة بداية العمل مع نسق العميل أو نسق الهدف أو نسق الفعل، سواء كان نسق العميل فردا أو أسرة أو جماعة أو منظمة أو مجتمع ، فإن أول ما يقوم به الممارس العام هو فتح قنوات اتصال بينه وبين نسق العميل لتحقيق تفاعل إيجابي بينهما، كما يحاول الممارس العام التعرف على صور المقاومة التي يبديها نسق العميل لأي تغيير قد يحدث ومواجهتها في البداية، وهو يعتمد في ذلك على مهارات مهنة الخدمة الاجتماعية ومعارفها وقيمتها وتطبيق مبادئها^(١).

ويعتمد الارتباط على مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي، وفي هذه الخطوة يقوم الممارس العام بتقديم نفسه لنسق العميل وترتيب إجراءات المقابلات المهنية، والتغلب على قلق العميل وتوضيح الغرض من التدخل ودور كل منهما فيه. وعلى الممارس العام في هذه المرحلة والتعرف على الجوانب المختلفة لنسق العميل وحاجاته وموارده وتأثير البيئة عليه، وتوقعات كل منهما تجاه الآخر، والتعرف على مشاعر نسق العميل وإتاحة الفرص له للتعبير عن مشاعره والسيطرة عليها وتحديد الأهداف التي سوف يبدأ العمل لتحقيقها من خلال التدخل المهني^(٢).

توجد ثلاثة موجهات تساعد الممارس العام على بدء عملية الارتباط بنسق العميل هي^٣ :

١- التعرف على المشكلة :

قبل مناقشة المشكلة مع العميل يقوم الممارس العام بالتعرف على ثقافة العميل وحاجاته وموارده، وفتح قنوات اتصال مع العميل، ففي بداية الاتصال العميل يقدم ملخصا عن الغرض من عملهما معا، مع شرح الأهداف والمشكلة التي ذكرها العميل. وهنا يتسائل الممارس العام ما هي المشكلة أو الحاجة وما هي التساؤلات التي برزت لتمثل بؤرة الاهتمام

(١) عبد العزيز فهمي إبراهيم النوحى : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية عملية حل المشكلة ضمن إطار نسقى / إيكولوجى ، دار الأقصى للطباعة ، القاهرة ، ط٢ ، ٢٠٠١ ، ص ٢٥١

(٢) محمد سيد فهمي : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية (مجالات تطبيقية) ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠١٣ ، ص ٤٠

(٣) جمال شحاتة حبيب : الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ص ١٢٨ : ١٣٠

عند نسق العمل ؟ وهل هذه مشكلة حقيقية يعاني منها العميل ويبذل الجهد لحلها ، كما يجب على الممارس العام التعرف على بيئة وثقافة العميل؛ حيث إن الممارسة العامة تفسر المشكلة على أنها تحدث نتيجة التفاعل والتبادل بين الإنسان والبيئة .

٢- التعرف على المشاعر :

يجب على الممارس العام أن يكون على وعى بمشاعر العميل التي ترتبط بالموقف الإشكالي، وأن تعبير نسق العميل عن مشاعره عملية مهمة في خطوة الارتباط، ولذا يجب عليه أن يستخدم مهاراته في أن يعرف هل هذه المشاعر ترتبط بمشكلات أخرى في مجالات أخرى تحتاج إلى اهتمام الممارس العام أم لا ؟

٣- تحديد الأهداف :

هنا يثير الممارس العام عدة تساؤلات هي ما مشكلة العميل الحقيقية ؟ وماذا يريد نسق العميل؟ فالممارس العام يستمع للعميل ويجب تفهم الأهداف، والاتفاق عليها من جانب الممارس العام والعميل.

يحدد كارين كرسث أشمان وجرافتون هيل Jr, Karen K. Kirst-Ashman & Grafton H. Hull الارتباط والمهام التي تتضمنها عملية الارتباط كالتالي^(١):

هي الفترة الأولى التي يتوجه فيها الممارسين نحو المشكلة المطروحة والبدء في إقامة الاتصال والعلاقات مع الفرد أو الأفراد لمعالجة هذه المشكلة، وأثناء الارتباط ينبغي على الممارسين القيام بالمهام الأربعة الآتية :

١- التعرف على المشكلة وأبعادها.

٢- إقامة الاتصالات مع كل الأفراد المعنيين بالمشكلة.

٣- تحديد المعايير التي سيعمل من خلالها الممارس العام و العميل.

٤- إنشاء هيكل العمل الأولي.

وتحدد وجهة نظر أخرى الارتباط في ٦ خطوات هي^(١):

- ١- الاستعداد للعمل بشكل موضوعي وبفعالية مع الأفراد والأسر والجماعات والمنظمات والمجتمعات المحلية .
- ٢- استخدام المشاركة الوجدانية ومهارات أخرى .
- ٣- التطوير والتركيز بشكل متبادل على العمل المتفق عليه والنتائج المرجوة .
- ٤- تنمية الجانب الثقافي تعزز العلاقة العلاجية بين العميل والممارس .
- ٥- وجود الشخصية الدينامية لدى الممارس تعزز عملية الارتباط .
- ٦- إقامة علاقة بين الممارس والعملاء، وتشجيع العملاء على المشاركة فى وضع الأهداف والنتائج المتوقعة .

وترى وجهة نظر أخرى أن الأنشطة التي تتضمنها عملية الارتباط هي^(٢):

- ١- الترحيب بالعميل وتقديم التحية له .
- ٢- استخدام الممارس العام لمهاراته الفعالة التي تساعد على التواصل الفكري والعاطفي مع نسق العميل مثل الاتصال اللفظي وغير اللفظي واحترام لحظات الصمت والاستخدام الجيد للتعليقات .
- ٣- مناقشة خدمات المؤسسة وتوقعات نسق العميل، وشرح ما يمكن أن تقوم به المؤسسة في حدود مسؤوليتها .
- ٤- تقرير عملية المساعدة وتحديد الخدمات التي يمكن أن يحصل عليها نسق العميل من المؤسسة .

**AdvAnced SociAl Work PrActice
in clinicAl SociAl Work**

(٢) عبد العزيز فهمي إبراهيم النوحى : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية عملية حل المشكلة ضمن إطار نسقى / إكلوجى ، دار الأقصى للطباعة ، القاهرة ، الكتاب الثالث ، ط٢ ، ٢٠٠١ ، ص ص ٢٥٤ : ٢٥٥ .

٥- توضيح عملية المساعدة للعميل بأنها تعاون مشترك بينهما تتم في ضوء احترام متبادل وتوضيح الظروف والقواعد مثل سياسة المؤسسة ولوائحها والقوانين؛ حتى يعرف العميل ما هي حقوقه وواجباته .

٦- استكمال أوراق العمل المطلوبة للحصول على الخدمة .

وفي هذه المرحلة قام الباحث بعدة مجهودات لتحقيق عملية الارتباط من خلال تحقيق ما يلي:

١- زيارة الباحث للمؤسسة، وعقد أكثر من اجتماع مع إدارة المؤسسة والعاملين بها، وشرح فكرة الموضوع وأهداف التدخل المهني وأهميته بالنسبة للمؤسسة .

٢- تكوين علاقة مهنية مع إدارة المؤسسة والعاملين بها .

٣- التعرف على الأنشطة الفعلية التي تقوم بها المؤسسة المقدمة لأعضائها، وطبيعة الخدمات التي تقدم للعملاء.

٤- التعرف على وجهة نظر إدارة المؤسسة والعاملين بها في موضوع تنمية وعى الشباب الجامعي، ودور التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل، وطرق تدعيم وعى الشباب تجاه التنمية البشرية.

٥- تكوين علاقة مهنية مع الشباب المستفيدين والمتريدين على مركز الشباب، وشرح فكرة الموضوع لهم، وما سوف يقوم به الباحث، وإقناعهم بفائدة وأهمية هذا الموضوع لهم .

٦- توضيح النتائج المتوقعة للعلاقة بين الباحث والمستفيدين من خدمات مركز الشباب وتعميق الإحساس المشترك بموضوع التنمية البشرية والاتفاق المبدئي معهم للمشاركة في عملية المساعدة. .

ثانيا : التقدير :

التقدير هو الوقت الذى تستغرقه عملية تقييم إنسان فى بيئته لتخطيط التدخل المهنى وتقييم العائد منه، أو هو النشاط الذى يركز على فهم مشكلات نسق العمل وموقفه، وبناء خطة التدخل المهنى، والوصول إلى حل المشكلة التى تم تحديدها^(١) ، والتقدير هو العملية والنتيجة التى تقوم عليها عملية المساعدة؛ فالتقدير عملية تتضمن جمع وتنظيم المعلومات واتخاذ الأحكام بشأنها^(٢) ، ويتم فى هذه المرحلة جمع المعلومات حول المشكلة والعمل والأهداف والموارد المتاحة والصعوبات والمعوقات التى تواجه حل المشكلة وتحديد الجهد والعمل المطلوبين لحل المشكلة من العمل والأخصائى الاجتماعى، ثم بناء خطة للتدخل المهنى^(٣).

وأن فهم وتحديد مشكلات العملاء يسهم بدرجة كبيرة فى بناء خطة التدخل المهنى قائمة على أسس علمية سليمة تسهم - إلى حد كبير - فى التقليل من حدة مشكلات العملاء وتنمية مهاراتهم الاجتماعية والاستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم على أفضل وجه ممكن^(٤).

والتقدير هو أساس الممارسة الفعالة حيث يشمل تحديد طبيعة ومدى احتياجات ومخاوف العميل وجمع المعلومات المهمة عن العميل والموارد والدعم والعوامل البيئية، وأن نتائج عملية التقدير تشكل أساسا لوضع وتنفيذ التدخل المهنى

يتم فى مرحلة التقدير تحديد الفروق الفردية وتقييم المشاكل والأشخاص والمواقف والعلاقات فيما بينهم لتكون أساس سليم للتدخل المهنى ، وهو معرفة وفهم وتقييم وتحديد المتغيرات المؤثرة فى المشكلة أو القضية على المستوى الميكرو والميزو والماكرو ، كما يشير التقدير إلى جمع المعلومات حول المشكلة، ولتحديد ما يجب القيام به لحلها والاستعداد للتدخل فى أى مستوى من مستويات الممارسة، والتقدير يتضمن الخطوات الأربعة التالية^(٥):

(١) جمال شحاتة حبيب : الممارسة العامة منظور حديث فى الخدمة الاجتماعية مرجع سبق ذكره ، ص ١٣٩

(٢) حسين حسن سليمان و اخرون (الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢١٧

(٣) محمد سيد فهمى : أسس الخدمة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٩٥

(٤) حسين حسن سليمان ، الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٦١

Understanding Generalist Practice, [, , ,]

١- التعرف على العميل.

٢- تقييم موقف العميل على مستوى الميكرو والميزو والماكرو.

٣- الحصول على المعلومات حول مشاكل العملاء واحتياجاتهم.

٤- تحديد نقاط قوة العميل.

والتقدير هو فهم واضح لطبيعة الموقف الإشكالي من حيث أسبابه، والعوامل المرتبطة به وما يجب اتخاذه من إجراءات أو تغيير في الموقف لمواجهة أو التقليل من حدته. وهو عملية مشتركة بين الممارس العام بما لديه من خبرات، ومهارات على استنباط العلاقات والتحليل للنسق طالب المساعدة من خلال تعبيره عن احتياجاته؛ لضمان مشاركته في العمليات التالية والموارد والخدمات التي توفرها المؤسسة والمجتمع؛ تمهيدا لتحديد أهداف التدخل المهني لمواجهة^(١).

والتقدير يستهدف الوصول إلى فهم واضح للمشكلة من حيث أسبابها وما يجب تغييره للتقليل من حدتها أو حلها، وأن تقييم الممارس العام للمشكلة يكون في إطارها البيئي؛ فهي لا تقتصر فقط على العميل، ولكنها تمتد لتشمل الجوانب الأخرى المشاركة له في المشكلة^(٢).

يرى هيبورث Hepworth أن التقدير هو الأنشطة المشتركة بين الأخصائي ونسق العميل لجمع البيانات وتحليلها وصياغتها بطريقة تشمل كل العناصر المتداخلة في موقف العميل، وقد حدد هيبورث الأبعاد الآتية التي تتضمنها عملية التقدير^(٣):

١- طبيعة المشكلة أو الموقف الذي يواجهه نسق العميل مع التركيز على احتياجات النمو ومتطلباته والضغوط المترتبة على التحولات في حياة العميل والتي تفرض عليه نوعا من التوافق معها .

(١) محمد سيد فهمي : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية (مجالات تطبيقية) ، مرجع سبق ذكره ، ص ٤١.

(٢) هشام سيد عبد المجيد وآخرون : المدخل إلى الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٦٧

(٣) عبد العزيز فهمي إبراهيم النوحى : الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية عملية حل المشكلة ضمن إطار نسقى / إكلوجى ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٥٨

٢- القدرات التوافقية لدى نسق العمل ولدى الأفراد المؤثرين المرتبطين به كأفراد الأسرة بما يشمل ذلك من جوانب للقوة والمهارات والخبرات، وكذلك نواحى الضعف والقصور.

٣- الجوانب الأخرى المرتبطة بمشكلة وطبيعة العلاقات والتبادلات بين هذه الجوانب، ونسق العمل.

٤- المصادر والموارد والقوة المتوافرة لنسق العمل، ونوعية الموارد والمصادر التى يحتاجها من أجل زيادة قدرته على التعامل مع المشكلة أو الموقف.

٥- دافعية العمل ومدى اقتناعه لبذل الجهد لمواجهة المشكلة وأبعادها.

وفي هذه المرحلة قام الباحث بما يلى :

١- جمع البيانات والمعلومات عن التنمية البشرية وطرق تنمية وعى الشباب بكيفية تأهيلهم لسوق العمل .

٢- تحديد العوامل البيئية والاجتماعية وتأثيرها على وعى الشباب بالتنمية البشرية.

٣- تحديد الجوانب التى يتم التعامل معها وهي :

- نسق الفرد (الشباب الجامعى المستهدف تأهيله لسوق العمل) .
- نسق الجماعة (جماعات الشباب الجامعى المطلوب توعيتهم بضرورة التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل) .
- نسق المنظمة (الاستفادة من إمكانات المؤسسة لصالح تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل) .

٤- تحديد البرامج والأنشطة التى تستخدم فى عملية التدخل المهنى وهي :

- مقابلات فردية مع الشباب الجامعى.
- مقابلات جماعية مع الشباب الجامعى.
- مناقشات جماعية.
- عقد ندوات تثقيفية للجماعة التجريبية.

٥- التعرف على إمكانيات المؤسسة والموارد المتاحة، وتم تحديد الإمكانيات المتاحة فى المؤسسة وهي:

- أماكن لعقد المقابلات الفردية.
- أماكن لعقد المقابلات الجماعية.
- أماكن لعقد الندوات.

٦- تحديد بعض الخدمات التى يتم إضافتها لمركز الشباب، وهي التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيل الشباب الجامعى لسوق العمل؛ حيث إنها ليست ضمن أهداف وخطة عمل مركز الشباب، وقد حدد الباحث هذه الخدمات بالبرنامج المهنى الذى يقوم به؛ لتحقيق الوعى لدى الشباب الجامعى بالآتى:

- وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.
- وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .
- وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.
- مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

٧- الاتفاق الكتابى مع إدارة مركز الشباب لإجراء الدراسة وتحديد أهدافها وإجراء التدخل المهنى .

- ٨- تم بناء أدوات الدراسة، ومن بينها مقياس تقييم التدخل المهنى وإجراء الصدق والثبات.
- ٩- تم تحديد ١٥ شابا جامعيًا من الحاصلين على أقل درجات الوعى ممن ينطبق عليهم شروط إجراء الدراسة؛ لتمثيل الجماعة التجريبية التى سوف يتم عليها التدخل المهنى .
- ١٠- تم الاتفاق الشفوى مع أعضاء الجماعة التجريبية على إجراء التدخل المهنى وأدوارهم وواجباتهم .

١١- تم الاتفاق الشفوى مع إدارة مركز الشباب على مساعدة الباحث على إجراء التدخل المهنى وذلك بعد الإطلاع على خطة الباحث لتحقيق برنامج التدخل المهنى .

الفصل السادس

مرحلة التخطيط للتدخل المهني

أولاً - مرحلة التخطيط.

ثانياً - برنامج التدخل المهني.

ثالثاً - الخطة الزمنية لتنفيذ برنامج التدخل المهني.

التخطيط في الممارسة العامة هو عملية تحديد الأهداف بموضوعية، والنظر في سبل مختلفة لتنفيذها، ووضع خطوات محددة لتحقيقها، والعديد من المتغيرات تستحق النظر والتدخل على المستويين الجزئي والمتوسط، ويجب دائما النظر في إمكانية التغيير على المستوى الكلي ولكن في معظم الحالات سوف يقوم الممارس العام بمعالجة المشاكل فقط من وجهة نظر الوحدات الصغرى والمتوسطة^(٤).

Organizations and Communities, *Journal of Management Inquiry*, 20(1), 1-15.

تتضمن عملية التخطيط ثلاثة جوانب هي ^(١) :

١ - الأهداف الأساسية والأهداف الفرعية :

يبدأ التخطيط بتحديد الهدف أو الأهداف التي سوف تسعى خطة العمل إلى تحقيقها ، وتحديد الأهداف عملية يشترك فيها كل من الأخصائي والعميل، وتكون درجة اشتراك العميل متوقعة على درجة نضجه، وعلى الأخصائي أن يتيح له الفرص لمزيد من الاشتراك كلما وجد فيه مزيد من النضج ، وتحديد الهدف يتطلب قيام الأخصائي والعميل بمراجعة، وفحص كل الحلول الممكنة للمشكلة، ومقارنتها ثم اختيار أكثرها فعالية لمواجهة الموقف في ضوء الإمكانيات والظروف القائمة .

٢ - وحدات العمل :

والمقصود بهم أنساق العملاء الذين يكونون محلاً للتغيير، وقد يكون فرداً ، أسرة ، جماعة ، مؤسسة أو منظمة ، مجتمع محلي، وفي حالة اتجاه جهود التغيير لأكثر من نسق، فإن كل هدف فرعي يكون موجهاً نحو نسق معين، كما يكون لكل نسق خطة فرعية تنصب عليه .

٣ - الإستراتيجية :

تعنى الأسلوب العام أو النظرية أو النموذج الذي سوف يستخدمه الأخصائي في تدخله المهني؛ لأحداث التغيير المطلوب واللازم لتحقيق الأهداف الموضوعية مثل (الأسلوب السلوكي - الأسلوب المعرفي - الأسلوب الإيكولوجي - التدخل في الأزمات - الأسلوب الوظيفي)، وكل إستراتيجية تشمل كافة الأعمال المقصودة والهادفة التي يقوم بها الأخصائي مع وحدة العمل بما فيها المهام التي يشجع الأخصائي وحدة العمل على القيام بها لإحداث التغيير المطلوب إنجازها ويضم ذلك (الأهداف والأعمال المطلوب إنجازها - الأساليب الفنية التي تستخدم - الأدوار التي سوف يقوم بها الأخصائي) بما يناسب طبيعة وحدة العمل والموقف عموماً والثقافة السائدة.

(١) جمال شحاتة حبيب : مريم إبراهيم حنا ، الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٣٣٥ : ٣٤٠ .

وقد حدد Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull Jr. كارن أشمان

وجرافتون هال أن التخطيط يتضمن الخطوات الثماني التالية^(١) :

- ١- العمل مع العميل.
- ٢- إعطاء الأولوية للمشاكل.
- ٣- ترجمة المشاكل إلى احتياجات.
- ٤- تقدير مستويات التدخل في كل حاجة.
- ٥- وضع الأهداف.
- ٦- تحديد الأهداف.
- ٧- تحديد خطوات العمل.
- ٨- إضفاء الطابع الرسمي على العقد.

ثانيا - برنامج التدخل المهني :

الهدف العام للتدخل المهني في هذه الدراسة هو تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

ويمكن تحقيق هذا الهدف عن طريق :

- ١- العمل مع الشباب الجامعى، ومساعدتهم وتنمية وعيهم وزيادة معارفهم وإدراكهم بالتنمية البشرية ومفهومها والأضرار المترتبة على عدم الحصول على دورات التنمية البشرية، وفائدة التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل عن طريق المحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية وإتاحة الفرصة للشباب للتعبير الحر عن أفكارهم، ومساعدتهم على تعديل الأفكار الخاطئة، وتبنى اتجاهات إيجابية عن التنمية البشرية ودورها فى تأهيلهم لسوق العمل.

- ٢ - العمل مع نسق المؤسسة وهو مركز شباب بنى مزار؛ حتى يزيد من كفاءته وفاعلية خدماته في تنمية وعي الشباب الجامعي لتأهيلهم لسوق العمل، وتطوير خدمات جديدة لذلك .

ويتم ذلك عن طريق :

١- تمكين أنساق العملاء من إشباع احتياجاتهم واستثمار قدراتهم وتنميتها والاستفادة منها بفاعلية . وهنا يمكن للممارسة العامة مساعدة الشباب الجامعي في الحصول على دورات وبرامج التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل عن طريق زيادة معارفهم وإدراكهم بفوائد هذه الدورات وتأثيرها الإيجابي في توفير فرص عمل في السوق المحلي أو الخارجي ، وأيضا زيادة معارفهم بالأضرار والآثار السلبية في حالة عدم الحصول على دورات وبرامج التنمية البشرية في صعوبة الحصول على فرصة عمل في الداخل أو الخارج ، ويتم ذلك باستخدام الموارد البشرية المتاحة كمدرسين ومحاضرين التنمية البشرية ورجال الخدمة الاجتماعية وتقديم المساعدات التعليمية والثقافية والتدريبية للشباب.

٢- التأثير في السياسات القائمة لرعاية الشباب، ومحاولة تنمية سياسات اجتماعية جديدة صالحة للشباب من أجل وقايتهم من المشكلات، وإشباع حاجاتهم بطريقة سليمة، وكذلك التأثير في الظروف التي تؤدي إلى حدوث مشكلات مجتمعية تمثل مصدراً لمتاعب ومعاناة الشباب. وهنا تهدف الممارسة العامة إلى تغيير الظروف المجتمعية التي تؤدي إلى بطالة المتعلمين بمحاولة رفع الوعي المجتمعي العام بأهمية دورات التنمية البشرية في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل، وتحسين عمل المؤسسات القائمة في المجتمع لتكون أكثر إيجابية في تنمية قدرات ومهارات الشباب لتأهيلهم لسوق العمل.

٣- إيجاد علاقات وروابط بين الشباب والموارد المجتمعية ومصادر الخدمات في المجتمع والمؤسسات التي تقوم برعايتهم، وذلك من أجل تعزيز الأداء الاجتماعي لهم وتحسين نوعية حياتهم. وهنا يزود الممارس العام الشباب الجامعيين بالمعلومات عن المصادر والخدمات في المجتمع، وكيفية الحصول عليها مثل الخدمات التدريبية والتعليمية والمهنية، وخاصة التي تؤهلهم لسوق العمل، وكذلك التعامل مع هذه المؤسسات لتكون أكثر إيجابية في خدمة الشباب الجامعي.

٤- تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين مختلف قطاعات السكان، ومشاركة الناس بطريقة كاملة في مجتمعهم، وحصولهم على حقوقهم من الخدمات التي يقدمها المجتمع لأفراده . وتحقيق العدالة الاجتماعية تقتضى توفير فرص عمل لكافة الخريجين من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم عن طريق دورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

٥- تشجيع تبادل المعلومات والخبرات والموارد بين مختلف الجوانب المؤسسية التي تقدم برامج لرعاية الشباب؛ حتى تتضافر الجهود لمواجهة مشكلاتهم وإشباع احتياجاتهم . وهنا يسعى الممارس العام إلى فتح قنوات اتصال بين المؤسسات التي يمكن أن تشارك في تنمية وعي الشباب الجامعي بدور التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل مثل مراكز التدريب والجمعيات الأهلية والتنسيق بين جهودها لتكامل خدماتها في تنمية وعي الشباب الجامعي بدور التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.

٦- تبني وجهة نظر عامة وعلمية للقضايا الإنسانية وأيضاً حلول للمشكلات. وهنا يعمل الممارس العام على تكوين رأى عام للتنمية وعي الشباب الجامعي بدور بالتنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل، وتعبئة الرأى العام في المجتمع لإثارة هذه القضية.

أنساق التدخل المهني لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

أنساق التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية هي:

١ - نسق محدث التغيير The Change Agent System :

الأخصائي الاجتماعي الممارس العام الذي يبدأ عملية التغيير من خلال التدخل المهني وفي هذه الدراسة الباحث يعتبر نسقا محدثا للتغيير.

٢ - نسق العملاء Client System :

هو أى فرد أو أسرة أو مجموعة أو منظمة أو مجتمع يمكنها أن تستفيد من أخصائي التدخل في الخدمة الاجتماعية. ونسق العملاء هنا هو الشباب الجامعي المراد تنمية وعيهم بأهمية وضرورة التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل .

٣ - نسق الهدف target system :

هو النظام الذى يقوم الأخصائي الاجتماعى بالتأثير فيه؛ من أجل الوصول إلى أهداف التدخل المهني، أو التأثير من أجل الوصول إلى أهدافهم كعملاء، وفي هذه الدراسة نسق الهدف هو :

• العمل مع الشباب الجامعى كنسق فردى ويشمل :

- زيادة معارفهم حول التنمية البشرية وبرامجها ودوراتها المؤهلة لسوق العمل.
- زيادة معارفهم حول الفائدة والعائد من التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.
- زيادة معارفهم حول الأضرار الناتجة من عدم تلقى دورات التنمية البشرية.
- إقناع الشباب الجامعى بضرورة تطوير قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم قبل التخرج من خلال برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.
- مساعدة الشباب الجامعى على تلقى دورات التنمية البشرية داخل مركز الشباب ومراكز التدريب.

• العمل مع جماعات الشباب كنسق جماعى ويشمل :

- مساعدتهم في التعبير الحر عن أفكارهم بشكل جماعى من خلال المناقشات الجماعية.
- مساعدتهم على ممارسة بعض الأنشطة التعليمية والتدريبية الجماعية حول التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.
- مساعدتهم على ممارسة الأنشطة الاجتماعية المرتبطة بالتنمية البشرية.

• العمل مع مركز الشباب ويشمل :

- حث إدارة مركز الشباب على رفع مستوى الخدمات التى تقدم للشباب بصفة عامة.
- حث إدارة مركز الشباب على تقديم خدمات متخصصة فى تنمية قدرات ومهارات الشباب وتأهيلهم لسوق العمل من خلال برامج ودورات التنمية البشرية.
- تسهيل نشر هذه البرامج والدورات بين الشباب وإثارة وعى الشباب بها .

٤ - نسق العمل The Action System :

نسق العمل هي المؤسسة الذي يعمل من خلالها الأخصائي الاجتماعي كمارس عام، وأيضا، نسق العمل الأشخاص المشتركين من أجل تحقيق التغيير والمؤسسة الذي يعمل من خلالها الباحث، وفي هذه الدراسة ينطلق التدخل المهني من مركز شباب كنسق للعمل.

إستراتيجيات التدخل المهني :

١- إستراتيجية الإقناع :

تستهدف إحداث تغييرات في الأفراد أنفسهم لإكسابهم المهارات والخبرات التي تساعد على العمل لحل مشاكلهم وإشباع حاجاتهم ، وتعتمد هذه الاستراتيجية على إتاحة الفرصة لنسق العملاء ليناقدشوا أمورهم، ويتبادلوا الرأي حول حاجاتهم ومشكلاتهم، والعمل على إشباعها على أساس تعاوني.

وتستخدم هذه الاستراتيجية عند التعامل مع الشباب الجامعي لإقناعهم بضرورة وأهمية التنمية البشرية في تأهيلهم للالتحاق بسوق العمل. ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية الاعتماد على التكتيكات الآتية:

(أ) إتاحة الفرصة للمناقشات الجماعية والواسعة في عرض أهمية التنمية البشرية، وارتباطها بالتأهيل لسوق العمل.

(ب) الاستفادة من كم البيانات والمعلومات والحقائق حول متطلبات سوق العمل الداخلي والخارجي من مؤهلات وبرامج ودورات تنمية بشرية لتأهيل الشباب الجامعي.

(ج) الاستماع الجيد لما يبديه الشباب من آراء حول التنمية البشرية وسوق العمل، ومحاولة إقناعهم بضرورة الاستعداد والتأهيل لسوق العمل بالاستعانة بالخبراء المتخصصين.

٢ - إستراتيجية إعادة البناء المعرفي :

تساعد العميل على اكتساب جوانب معرفية جديدة ترتبط بمشكلته؛ لتحل محل الأفكار الخاطئة؛ حتى يستطيع أن يوظف هذه الأفكار الجديدة كأفكار عقلانية واقعية وبناءة في ممارسته اليومية .

ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية الاعتماد على التكتيكات التالية :

(أ) توضيح وتفسير التنمية البشرية للشباب الجامعي لجعلهم يتبنون أفكاراً جديدة عن التنمية البشرية، ودورها في التأهيل لسوق العمل.

(ب) توجيه وإرشاد الشباب الجامعي إلى برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

(ج) تشجيع الشباب الجامعي على تنمية وتأهيل أنفسهم لسوق العمل.

٣ - إستراتيجية التمكين :

يتم من خلالها مساعدة الأفراد والجماعات على التحكم في ظروفهم، وإنجاز أهدافهم وزيادة قدرتهم على العمل لمساعدة أنفسهم والآخرين على تحسين نوعية الحياة من خلال اكتشاف وتحسين قواهم وقدراتهم الشخصية والاجتماعية.

وفي هذه الدراسة سوف يعتمد الباحث على التكتيكات التالية لتحقيق هذه الاستراتيجية :

(أ) تزويد الشباب الجامعي بالمعارف والمعلومات عن سوق العمل الداخلي والخارجي ومتطلباته من المهارات؛ مما يحملهم على تأهيل أنفسهم، وتقل قدراتهم ليكونوا مؤهلين لسوق العمل.

(ب) مساعدة الشباب الجامعي على اتخاذ القرار بالحصول على برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

٤ - إستراتيجية التدخل في البيئة :

(أ) العمل في مواقف محددة قد تظهر أثناء التدخل المهني؛ لحث المؤسسات والقيادات في المجتمع بمساعدة الشباب الجامعي في تنمية قدراتهم ومهاراتهم من خلال برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

(ب) استخدام موارد المؤسسة والمجتمع في التوعية بضرورة وأهمية التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل.

أدوار الممارس العام فى تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم

لسوق العمل:

ويمكن تحديد أدوار الممارس العام فى تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فيما يلى:

١ - دور الممارس العام كممكن :

يقوم الأخصائى الاجتماعى بالدعم والتشجيع والاقتراحات لأعضاء نظام العمل للقيام بالمهام وحل المشاكل بسهولة ونجاح، وهو عامل يساعد العمل على التعامل مع مختلف الضغوط.

وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، يقوم الممارس العام بما يلى:

- تمكين الشباب من التعبير عن مشاعرهم الإيجابية نحو التنمية البشرية، ونبذ المشاعر السلبية تجاهها.
- تمكين الشباب الجامعى على اكتشاف قدراتهم وإمكانياتهم، وكيفية استغلالها لصالحهم فى تأهيلهم لسوق العمل.
- تمكين الشباب الجامعى فى الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.

٢ - دور الممارس العام كتربوى (المعلم) :

يقوم الأخصائى الاجتماعى بتقديم المعلومات وتعليم المهارات اللازمة للعملاء، ولكى يكون الأخصائى الاجتماعى معلما فعالا، يجب أن يكون على دراية بالموضوعات التى يجرى تعليمها، وأن يكون محاورا جيدا، ويقوم بنقل تلك المعلومات بشكل واضح.

وفي مجال تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلى :

- تزويد الشباب الجامعى بالمعارف والمعلومات عن العائد، والفائدة من التنمية البشرية وبرامجها ودوراتها التدريبية فى تأهيلهم لسوق العمل.

- العمل على تنظيم الندوات والمحاضرات والمناقشات لجماعات الشباب حول أهمية التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل.
- استثارة المجتمع وتعبئة الرأي العام لتكوين رأى عام يشجع على الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية باستخدام وسائل الإعلام المحلية.

٣ - دور الممارس العام كمقدم للتسهيلات:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بتوجيه خبرة المجموعة، ويجمع المشاركين معا لتعزيز عملية التغيير، وتحسين الاتصالات؛ مما يساعد في الوصول للموارد، وربطهم بالمعلومات اللازمة.

وفي مجال تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي:

- تقديم التسهيلات الخاصة بالكشف عن مصادر الخدمات المتاحة في المجتمع التي يمكن أن يستفيد منها الشباب الجامعي، مثل المراكز التدريبية والتأهيلية والتنمية لتأهيلهم لسوق العمل.
- توضيح إجراءات الحصول على الخدمات من المؤسسات، ومساعدة الشباب في الحصول على خدمات هذه المؤسسات.
- تقديم التسهيلات لمؤسسات المجتمع لتقديم خدماتها لشباب الجامعي في مجال التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.

٤ - دور الممارس العام كوسيط :

يقوم الأخصائي الاجتماعي بربط أى نظام (أفراد ، جماعات ، منظمات ، مجتمعات) مع الموارد والخدمات الاجتماعية، وقد تكون موارد مالية أو قانونية أو تربوية أو نفسية أو ترفيهية، ويقوم الأخصائي الاجتماعي بمشاركة العميل في الحصول على الموارد اللازمة للعميل.

وفي مجال تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي:

- العمل كوسيط بين الشباب ومصادر الخدمات في المجتمع.
- التعبير عن وجهة نظر الشباب وتوضيح حاجاتهم ومشكلاتهم .
- التأثير على المسؤولين ومتخذي القرار في المجتمع وفي المؤسسات التي تقدم الخدمات ليكونوا أكثر استجابة لاحتياجات الشباب.

٥ - دور الممارس العام كمنسق:

التنسيق هو عملية تجميع عناصر مختلفة لتشكيل كل متماسك، وتشمل جلب المكونات معا في تنظيم، ويقوم الأخصائي الاجتماعي في هذا الدور بالدعوة وتحديد فرص التنسيق لتوفير المساعدة إلى التدخل المباشر في تطوير وتوصيل الخدمات.

وفي مجال تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي:

- تحقيق أقصى درجة من التنسيق بين فريق العمل المتعاون مع الباحث؛ لتحقيق أهداف التدخل المهني.
- تحقيق التعاون والتنسيق بين المؤسسات المجتمعية والمؤسسة التي يجري فيها التدخل المهني؛ لتحقيق أهداف التدخل المهني في تنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.

٦ - دور الممارس العام كمعالج:

يقوم الخصاصي الاجتماعي في هذا الدور بمساعدة نسق العميل على إحداث تغييرات في أنفسهم، أو في علاقاتهم مع الجماعات، أو الناس الذين يرتبطون معهم بعلاقات مهمة.

وفي مجال تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي :

- مساعدة الشباب على تعديل أفكارهم غير الصحيحة وسلوكياتهم تجاه برامج ودورات التنمية البشرية.
- مساعدة الشباب على إشباع احتياجاتهم التدريبية والتنموية لتأهيلهم لسوق العمل.

٧ - دور الممارس العام كمطالب :

يكون الأخصائي الاجتماعي في هذا الدور نائبا عن العميل في الدفاع عن مصالحه ومناقشة قضاياها؛ لتحقيق الأهداف والجهود لضمان المنافع والفوائد للعميل بطريقة شرعية . وفي مجال تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل يقوم الممارس العام بما يلي:

- إثارة الرأي العام لقضية التأهيل لسوق العمل من خلال البرامج والدورات التدريبية والتأهيلية للتنمية البشرية.
- استثارة المجتمع وقياداته لإنشاء مؤسسات تعمل على تأهيل الشباب الجامعي وفق متطلبات سوق العمل.
- المطالبة بحقوق الشباب الجامعي في التنمية والتدريب والتأهيل والتطوير للموائمة بين مخرجات تعليمهم ومتطلبات سوق العمل.

مهارات الممارس العام لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

ويمكن تحديد مهارات الممارس العام لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فيما يلي:

١ - مهارات المايكرو (الوحدات الصغرى) للممارسة العامة :

تستخدم هذه المهارات عند التعامل مع الشباب الجامعي وتكوين علاقات والتواصل معهم ومهارات إجراء المقابلات معهم والقيام بعملية التقدير وجمع المعلومات.

٢ - مهارات الميزو (المجموعات) للممارسة العامة :

تستخدم هذه المهارات عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع جماعات الشباب، ويصمم برامج تعليمية وتربوية والقيام بمهارة المناقشة الجماعية والندوات .

٣ - مهارات الماكرو (الأكبر) للممارسة العامة :

تستخدم هذه المهارات عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع مجتمع المنظمة أو الجماعات ؛ حيث يقوم بمهارات تنظيم المشاركة الجماهيرية والندوات والاجتماعات .

أدوات التدخل المهني لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل :

الأدوات التي يمكن الاستعانة بها لتنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل هي :

- ١- المقابلات الفردية والجماعية : حيث يقوم الباحث بعقد المقابلات الفردية مع الشباب الجامعي وعقد مقابلات جماعية مع مجموعة من الشباب الجامعي.
- ٢- المحاضرات والندوات : حيث يقوم الباحث بتنظيم بعض المحاضرات التنموية والتعليمية بمشاركة خبراء في التنمية البشرية.
- ٣- الاجتماعات : حيث يقوم الباحث بتنظيم اجتماعات للشباب الجامعي للتوعية بأهمية التنمية البشرية في تدريبهم وثقل خبراتهم وتأهيلهم لسوق العمل.
- ٤- المناقشة الجماعية : حيث يقوم الباحث بإدارة المناقشات بين الشباب لتبادل الآراء حول التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل .

تقييم برنامج التدخل المهني :

- مقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- المعاملات الإحصائية .

ثالثاً - البرنامج الزمني لخطة التدخل المهني :

جدول (٨)

يوضح البرنامج الزمني لخطة التدخل المهني:

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الجمعة ٢٠١٥/٦/٥	ساعتان	مركز الشباب	اجتماع	إدارة المركز	الباحث	الإقناع	التربوي والممكن
الهدف من النشاط							
الخميس ٢٠١٥/٦/١١	ساعة	مركز الشباب	اجتماع	إدارة المركز	الباحث	الإقناع	التربوي والممكن
الهدف من النشاط							
الجمعة ٢٠١٥/٦/١٢	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات جماعية	الشباب الحالات (١ : ١٥)	الباحث	الإقناع	التربوي والممكن
الهدف من النشاط							
الخميس ٢٠١٥/٦/١٨	ساعتان	مركز الشباب	اجتماع	الشباب	الباحث	الإقناع	التربوي والممكن
الهدف من النشاط							
الجمعة ٢٠١٥/٦/١٩	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٣ ، ١)	الباحث	الإقناع	التربوي والممكن
الهدف من النشاط							
الخميس ٢٠١٥/٦/٢٥	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٥ ، ٤)	الباحث	الإقناع	التربوي والممكن
الهدف من النشاط							
الجمعة ٢٠١٥/٦/٢٦	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٩ ، ٨)	الباحث	الإقناع	التربوي والممكن

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الهدف من النشاط							معرفة رأى الشباب فى التأهيل لسوق العمل.
الخميس ٢٠١٥/٧/٢	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (١١،١٠)	الباحث	الإقناع	التربوى والممكن
الهدف من النشاط							تكوين وبناء علاقات مهنية.
الجمعة ٢٠١٥/٧/٣	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (١٥،١٣)	الباحث	الإقناع	التربوى والممكن
الهدف من النشاط							تكوين وبناء علاقات مهنية.
الخميس ٢٠١٥/٧/٩	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٧، ٦، ٢)	الباحث	الإقناع	التربوى والممكن
الهدف من النشاط							تكوين وبناء علاقات مهنية.
الجمعة ٢٠١٥/٧/١٠	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (١٤،١٢)	الباحث	الإقناع	التربوى والممكن
الهدف من النشاط							تكوين وبناء علاقات مهنية .
الخميس ٢٠١٥/٧/٢٣	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات جماعية	الشباب الحالات (٣، ١) ٤، ٥، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٣ (١٥)	الباحث	التوضيح	التربوى
الهدف من النشاط							التعرف على آرائهم حول التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.
الجمعة ٢٠١٥/٧/٢٤	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات جماعية	الشباب الحالات (٢، ٦، ٧) (١٢، ١٤)	الباحث	التوضيح	التربوى

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الهدف من النشاط							التعرف على آرائهم حول التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.
الخميس ٢٠١٥/٧/٣٠	ساعة	مركز الشباب	مقابلات جماعية	الشباب الحالات (١٥ : ١)	الباحث	التمكين	التربوي
الهدف من النشاط							استبدال الأفكار الخاطئة عن التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل بأفكار صحيحة.
الجمعة ٢٠١٥/٧/٣١	ساعتان	مركز الشباب	اجتماع	الشباب	الباحث	إعادة البناء المعرفي	التربوي والمعالج
الهدف من النشاط							إجراء حوار مع الشباب حول كيفية التأهيل لسوق العمل من خلال دورات التنمية البشرية.
الخميس ٢٠١٥/٨/٦	ساعتان	أكاديمية النيل	محاضرة	الشباب	مدرب تنمية بشرية والباحث	الإقناع وإعادة البناء المعرفي	المخطط والتربوي
الهدف من النشاط							زيادة المعارف حول التنمية البشرية وأهدافها وماهيتها.
الجمعة ٢٠١٥/٨/٧	ساعتان	أكاديمية النيل	محاضرة	الشباب	مدرب تنمية بشرية والباحث	الإقناع وإعادة البناء المعرفي	المخطط والتربوي
الهدف من النشاط							- تعريف الشباب ببرامج ودورات التنمية البشرية - تعريف الشباب بعلاقة هذه البرامج والدورات بالتأهيل لسوق العمل.
الجمعة ٢٠١٥/٨/١٤	ساعتان	أكاديمية النيل	محاضرة	الشباب	مدرب تنمية بشرية والباحث	الإقناع وإعادة البناء المعرفي	المخطط والتربوي
الهدف من النشاط							- تعريف الشباب بالمهارات الشخصية وأنواعها - تعريف الشباب بالمهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل
الخميس ٢٠١٥/٨/٢٠	ساعتان	مركز الشباب	حفلة	الشباب	الباحث	المشاركة	المخطط والتربوي

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الهدف من النشاط							
توطيد العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة التجريبية وبعضهم ، وبينهم وبين الباحث							
الجمعة ٢٠١٥/٨/٢١	ساعتان	أكاديمية النيل	ندوة	الشباب	مدرب تنمية بشرية والباحث.	الإقناع وإعادة البناء المعرفي	المخطط والتربوي
الهدف من النشاط							
تعريف الشباب : (بأهداف التنمية البشرية - التنمية البشرية وتطوير الشخصية - التنمية البشرية وتحقيق رفاهية البشر)							
الخميس ٢٠١٥/٨/٢٧	ساعتان	أكاديمية النيل	مناقشة جماعية	الشباب	مدرب تنمية بشرية والباحث	الإقناع والمشاركة الجماعية	التربوي المعالج
الهدف من النشاط							
- التعرف على الآراء المعارضة للتنمية البشرية - التأكيد على أهمية التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل							
الجمعة ٢٠١٥/٨/٢٨	ساعتان	أكاديمية النيل	ندوة	الشباب	مدرب تنمية بشرية والباحث	الإقناع وإعادة البناء المعرفي	التربوي المعالج
الهدف من النشاط							
تعريف الشباب بمتطلبات سوق العمل (المهارات - القدرات - الخبرات)							
الخميس ٢٠١٥/٩/٣	ساعتان	مركز الشباب	مناقشة جماعية	الشباب	الباحث	الإقناع وإعادة البناء المعرفي	التربوي المعالج
الهدف من النشاط							
- استبدال الأفكار الخاطئة والمعارضة للتنمية البشرية بأخرى صحيحة - تدعيم العلاقات بين الباحث وأعضاء الجماعة التجريبية							
الجمعة ٢٠١٥/٩/٤	ساعتان	أكاديمية النيل	ندوة	الشباب	مدرب تنمية بشرية والباحث.	الإقناع وإعادة البناء المعرفي.	التربوي الممكن المعالج
الهدف من النشاط							
تعريف الشباب بأضرار عدم التأهيل لسوق العمل.							
الجمعة ٢٠١٥/٩/١١	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٣،١)	الباحث	- الإقناع - التوضيح - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن المعالج

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الهدف من النشاط - شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبنى فكرة التأهيل لسوق العمل.							
الخميس ٢٠١٥/٩/١٧	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٥،٤)	الباحث	- الإقناع - التوضيح - إعادة البناء المعرفى.	التربوى الممكن المعالج
الهدف من النشاط - شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبنى فكرة التأهيل لسوق العمل.							
الجمعة ٢٠١٥/٩/١٨	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٩،٨)	الباحث	- الإقناع - التوضيح - إعادة البناء المعرفى.	التربوى الممكن المعالج
الهدف من النشاط - شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبنى فكرة التأهيل لسوق العمل.							
الخميس ٢٠١٥/١٠/١	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (١١،١٠)	الباحث	- الإقناع - التوضيح - إعادة البناء المعرفى.	التربوى الممكن المعالج
الهدف من النشاط - شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبنى فكرة التأهيل لسوق العمل.							
الجمعة ٢٠١٥/١٠/٢	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (١٥،١٣)	الباحث	- الإقناع - التوضيح - إعادة البناء المعرفى.	التربوى الممكن المعالج
الهدف من النشاط - شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبنى فكرة التأهيل لسوق العمل.							
الخميس ٢٠١٥/١٠/٨	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (٧، ٦،٢)	الباحث	- الإقناع - التوضيح - إعادة البناء المعرفى.	التربوى الممكن المعالج

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الهدف من النشاط							
- شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبني فكرة التأهيل لسوق العمل.							
الجمعة ٢٠١٥/١٠/٩	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات فردية	الشباب الحالات (١٤، ١٢)	الباحث	- الإقناع - التوضيح - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن المعالج
الهدف من النشاط							
- شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبني فكرة التأهيل لسوق العمل.							
الجمعة ٢٠١٥/١٠/١٦	ساعتان	مركز الشباب	اجتماع	الشباب	الباحث	- الإقناع - التوضيح	التربوي الممكن المعالج
الهدف من النشاط							
زيادة معارف أعضاء الجماعة التجريبية حول سوق العمل ودور التنمية البشرية في زيادة فرص الحصول عمل.							
الخميس ٢٠١٥/١٠/٢٢	ساعتان	مركز الشباب	ندوة	الشباب	- عضو هيئة تدريس - الباحث	- الإقناع - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن الوسيط
الهدف من النشاط							
تعريف الشباب بالموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.							
الجمعة ٢٠١٥/١٠/٢٣	ساعتان	مركز الشباب	ندوة	الشباب	- عضو هيئة تدريس - الباحث	- الإقناع - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن الوسيط
الهدف من النشاط							
تعريف الشباب بطرق التأهيل لسوق العمل.							
الخميس ٢٠١٥/١٠/٢٩	ساعتان	مركز الشباب	مناقشة جماعية	الشباب	- عضو هيئة تدريس - الباحث	- الإقناع - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن الوسيط
الهدف من النشاط							
المناقشة حول واقع سوق العمل الداخلي والخارجي ومتطلباته.							
الجمعة ٢٠١٥/١٠/٣٠	ساعتان	مركز الشباب	محاضرة	الشباب	- عضو هيئة تدريس - الباحث	- الإقناع - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن الوسيط

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الهدف من النشاط							
مناهضة البطالة وحث الشباب على تنمية أنفسهم وثقل قدراتهم وخبراتهم من خلال برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.							
الخميس ٢٠١٥/١١/٥	ساعتان	مركز الشباب	محاضرة	الشباب	- عضو هيئة تدريس - الباحث	- الإقناع - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن الوسيط
الهدف من النشاط							
تعريف الشباب بفرص العمل المتوفرة بسوق العمل الداخلي والعمل الخارجي وكيفية التأهيل لهذه الفرص.							
الجمعة ٢٠١٥/١١/٦	ساعتان	مركز الشباب	مناقشة جماعية	الشباب	- عضو هيئة تدريس - الباحث	- الإقناع - إعادة البناء المعرفي	التربوي الممكن الوسيط
الهدف من النشاط							
حث ومساعدة أعضاء الجماعة التجريبية على البدء في برامج ودورات التنمية البشرية مناقشة المشكلات المترتبة على عدم التأهيل لسوق العمل.							
الجمعة ٢٠١٥/١١/١٣	ساعتان	مركز الشباب	إجتماع	إدارة المركز	- الباحث	- الإقناع - التوضيح - التمكين	الممكن المخطط التربوي
الهدف من النشاط							
العمل مع مجتمع المنظمة لزيادة كفاءتها في مساعدة الشباب على تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتأهيلهم لسوق العمل.							
الخميس ٢٠١٥/١١/١٩	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات جماعية	الشباب الحالات (١، ٣، ٤، ٥، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٣، ١٥)	الباحث	الإقناع الاتصال	الممكن التربوي
الهدف من النشاط							
التمهيد لإنهاء العلاقة المهنية							
الجمعة ٢٠١٥/١١/٢٠	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات جماعية	الشباب الحالات (٢، ٦، ٧، ١٢، ١٤)	الباحث	الإقناع الاتصال	الممكن التربوي
الهدف من النشاط							
التمهيد لإنهاء العلاقة المهنية							

اليوم والتاريخ	الزمن	المكان	نوع النشاط	نسق الهدف	القائم بالنشاط	الإستراتيجيات والتكتيكات	الأدوار
الخميس ٢٠١٥/١١/٢٦	ساعتان	مركز الشباب	مقابلات جماعية	الشباب الحالات (١ : ١٥)	الباحث	التقييم	المقيم
الهدف من النشاط							تقييم التدخل المهني وتطبيق القياس البعدي
الجمعة ٢٠١٥/١١/٢٧	ساعتان	مركز الشباب	حفلة	الشباب	الباحث إدارة مركز الشباب	المشاركة	الوسيط التربوي
الهدف من النشاط							الترفيه عن أعاء الجماعة التجريبية ختام أنشطة التدخل المهني
الجمعة ٢٠١٥/١٢/٤	ساعتان	مركز الشباب	اجتماع	الشباب إدارة المركز	الباحث	المتابعة	المقيم
الهدف من النشاط							تتبع ما حدث من تغييرات على أعضاء الجماعة التجريبية

الفصل السابع

تنفيذ التدخل المهني

أولاً - الاجتماعات.

ثانياً الندوات.

ثالثاً المحاضرات.

رابعاً المقابلات.

خامساً - المناقشات الجماعية.

سادساً الحفلات.

يحتوى هذا الفصل على جهود التدخل المهني الذى قام بها الباحث مع نسق العمل (الشباب)

ونسق المؤسسة (إدارة مركز الشباب) كما يلى:

أولاً - الاجتماعات :

قام الباحث بعقد سبعة اجتماعات كما يلى:

رقم الاجتماع	تاريخ الاجتماع	المدة الزمنية	نسق الهدف	الهدف من الاجتماع
رقم (١)	الجمعة ٢٠١٥/٦/٥	ساعتان	إدارة مركز الشباب	- الارتباط وتكوين علاقات مع إدارة المركز ومشرفين الأنشطة - شرح موضوع التدخل وأهدافه.
رقم (٢)	الخميس ٢٠١٥/٦/١١	ساعتان	إدارة مركز الشباب	- تحديد دور مركز الشباب والباحث بالنسبة للتدخل المهني. - تحديد ومعرفة الدعم الذى يقدمه مركز الشباب لبرنامج التدخل.
رقم (٣)	الخميس ٢٠١٥/٦/١٨	ساعتان	الشباب	- التعاقد مع الشباب على خطة التدخل المهني. - تكوين علاقة مهنية مع الشباب.
رقم (٤)	الجمعة ٢٠١٥/٧/٣١	ساعتان	الشباب	- الحوار مع أعضاء الجماعة التجريبية حول التنمية البشرية. - معرفة آراء الجماعة التجريبية عن التنمية البشرية. - تحديد خطة الأنشطة المقبلة.
رقم (٥)	الجمعة ٢٠١٥/١٠/١٦	ساعتان	الشباب	- زيادة معارف وإدراك الجماعة التجريبية حول دور التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل، وفي زيادة فرص الحصول على عمل. - أهمية التنمية البشرية فى زيادة المهارات والقدرات.
رقم (٦)	الجمعة ٢٠١٥/١١/١٣	ساعتان	إدارة مركز الشباب	- العمل مع مجتمع المنظمة لزيادة كفاءتها فى مساعدة الشباب على تطوير وتنمية قدراتهم وتأهيلهم لسوق العمل.
رقم (٧)	الجمعة ٢٠١٥/١٢/٢٤	ساعتان	الشباب وإدارة مركز الشباب.	تتبع ما حدث من تغييرات على أعضاء الجماعة التجريبية.

وفيما يلي عرض توضيحي لأحد هذه الاجتماعات:

• البيانات الأولية :

اليوم والتاريخ : الخميس ٢٠١٥/٦/١٨.

القائم بالاجتماع : الباحث.

النسق المستهدف : أعضاء الجماعة التجريبية.

مكان الاجتماع : مركز شباب بنى مزار.

مدة الاجتماع : ساعتان.

عدد الحضور : ١٥.

• الهدف من الاجتماع :

- تكوين علاقة مهنية مع الشباب أعضاء الجماعة التجريبية.

- الارتباط مع أعضاء الجماعة التجريبية.

- التعاقد مع الشباب على خطة التدخل المهني.

- شرح الهدف من الأنشطة التي سوف تتم لاحقاً.

• محتوى الاجتماع :

قام الباحث بالذهاب إلى مركز شباب بنى مزار قبل موعد الاجتماع بنحو ساعة والإشراف على تجهيز المكان الذي سوف يتم انعقاد الاجتماع به، ثم بدأ الشباب بالحضور وكان الباحث في انتظارهم والترحيب بهم، وبعد اكتمال العدد قام الباحث بالترحيب بهم جميعاً وتعريفهم بنفسه مره ثانية، وأنه يقوم بإعداد رسالة ماجستير بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وأن هذه الأنشطة هي جزء من الرسالة تسمى التدخل المهني أو العملي ، وأن موضوع الرسالة هو التنمية البشرية ودورها في التأهيل لسوق العمل، والسبب في ذلك هو زيادة أعداد الشباب العاطل، وخاصة المتعلمين وكذلك بعد مخرجات التعليم عن متطلبات سوق العمل ، ثم قام الباحث بشرح الهدف من الاجتماع والتعارف بينهم، وأنه سيم اللقاء بهم مرتين أسبوعياً لحضور ندوات ومحاضرات واجتماعات، وكذلك مناقشات جماعية ومقابلات فردية وجماعية ، وسيقوم بالمحاضرات والندوات مدرب تنمية بشرية وأستاذة جامعيون.

ثم قام الباحث بسؤال الشباب عن التنمية البشرية، وحجم معرفتهم بها ، وبدأ يتحدث الشباب فقال العضو (أ) أن التنمية البشرية ملهاش لزمة، ومش بتزودنى بحاجة كل الناس بقول تنمية بشرية لكن محدش مستفيد، وبدأ الباحث بالإجابة عليه قائلاً له: هل تعرف ماهية التنمية البشرية وأهدافها ودورات التنمية البشرية، ودورها فى تنمية المهارات وارتباطها بسوق العمل؟

ثم سأل الباحث الشباب، هل أخذ أحد منكم دورات تنمية بشرية قبل ذلك؟ فرد أغلبهم بـلا، فقال الباحث لازم نعرف الأول ماذا تعنى التنمية البشرية وأدواتها وعلاقتها بتطوير الشخصية، وبعد كذا نحكم عليها، وسيتم ذلك من خلال الندوات والمحاضرات، وهيكون معنا فى برنامج التدخل المهني مدربين تنمية بشرية وأساتذة جامعة من كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وسيوضحون لنا التنمية البشرية واحتياجات سوق العمل من مهارات وخبرات، ثم شرح الباحث للشباب أن برنامج التدخل المهني يستلزم منهم الحضور، والالتزام بمواعيد الأنشطة، وقام الباحث بتسجيل أرقام التليفونات للشباب للتواصل، وبعد ذلك تم الاتفاق على موعد النشاط القادم.

ثانيا- الندوات:

قام الباحث بعقد سبع ندوات كما يلي :

رقم الندوة	تاريخ الندوة	موضوع الندوة	القائم بالندوة	الهدف من الندوة
رقم (١)	الجمعة ٢٠١٥/٨/٢١	التنمية البشرية.	مدرب تنمية بشرية والباحث.	- التعريف بالتنمية البشرية. - شرح أهداف التنمية البشرية. - التنمية البشرية وتطوير الشخصية . - التنمية البشرية وتحقيق رفاهية البشر.
رقم (٢)	الجمعة ٢٠١٥/٨/٢٨	متطلبات سوق العمل	مدرب تنمية بشرية والباحث.	- تعريف الشباب بالمهارات الشخصية المطلوبة فى سوق العمل. - تعريف الشباب بالمهارات العملية المطلوبة فى سوق العمل. - تعريف الشباب بالمعارف والخبرات والقدرات المطلوبة فى سوق العمل.
رقم (٣)	الجمعة ٢٠١٥/٩/٤	أضرار عدم التأهيل لسوق العمل.	مدرب تنمية بشرية والباحث.	- تعريف الشباب : - بفرص العمل الموجودة ومتطلباتها مهارية وصعوبة الحصول عليها فى عدم التأهيل والاستعداد لها. - عدم التوافق مع متطلبات سوق العمل. - عدم المعرفة بطرق البحث عن عمل .
رقم (٤)	الخميس ٢٠١٥/١٠/٢٢	الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجا ت سوق العمل.	عضو هيئة تدريس والباحث.	- تعريف الشباب بالموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. - المهارات المطلوبة وفق احتياجات سوق العمل. - الوظائف المتاحة ومتطلباتها وكيفية الاستعداد لها.
رقم (٥)	الجمعة ٢٠١٥/١٠/٢٣	التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.	عضو هيئة تدريس والباحث.	- تعريف الشباب بدور التنمية البشرية فى : - اكتساب الخبرات اللازمة فى سوق العمل. - زيادة الثقافة والمعرفة. - طق البحث عن عمل. - طرق التأهيل لسوق العمل.

وفيما يلي عرض توضيحي لأحد هذه الندوات:

• البيانات الأولية :

اليوم والتاريخ : الخميس ٢٢ / ١٠ / ٢٠١٥.

القائم بالندوة : د. السيد على عثمان.

النسق المستهدف : أعضاء الجماعة التجريبية.

مكان الندوة : مركز شباب بنى مزار.

مدة الندوة : ساعتان.

عدد الحضور : ١٥.

• الهدف من الندوة :

- تعريف الشباب بالموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

- المهارات المطلوبة وفق احتياجات سوق العمل.

- الوظائف المتاحة ومتطلباتها وكيفية الاستعداد لها.

• محتوى الندوة :

قام الباحث بالذهاب إلى مركز شباب بنى مزار قبل موعد الندوة بنحو ساعة، والإشراف على تجهيز المكان والذي سوف يتم انعقاد الندوة به وترتيب الأماكن ، ثم بدأ الشباب أعضاء الجماعة التجريبية بالحضور، وحضرت الأستاذة : منى عثمان مديرة مركز الشباب وقامت بالإشراف على تجهيز القاعة، ثم حضر الدكتور السيد على عثمان المدرس بقسم التنمية والتخطيط بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وقام الباحث بالترحيب به وشكره على تلبية الدعوة، وتحمله مشقة وعناء السفر، ثم قام الباحث بتعريف الدكتور السيد على الأستاذة منى مديرة المركز والتعارف على أعضاء الجماعة التجريبية.

ثم قام الدكتور السيد بشرح الهدف من الندوة وموضوعها، وبعد ذلك بدأ بسؤال الشباب عن احتياجات سوق العمل والوظائف المتاحة، ثم بدأ بشرح سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي تتحقق فيها عملية التفاعل الديناميكي بين عرض العمل والطلب على

العمل، كما تساهم تلك السوق في تحديد مستويات التشغيل والبطالة والأجور الهجرة والتعليم ، وبعد ذلك قام بشرح أسباب عدم التوافق أو الموائمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل، وهي التضخم وتدهور مستويات المعيشة؛ مما أدى إلى إضعاف حافز أعضاء هيئات التدريس على تطوير التعليم ، كما يؤدي إلى تدهور شروط العمل وعائد العمل وتراجع قناعة الأفراد بإمكانية تأمين مستقبلهم عن طريق التعليم واكتساب المهارات، كما سيتأثر عرض الخريجين بمستويات الأجور والرواتب، ومعدل الرسوم الجامعية، والإنفاق الحكومي على قطاعي التعليم والصحة ، والبعد موضوعي المتمثل بطبيعة سوق العمل التي تتطور بسرعة أكبر من تطور نظام التعليم والتدريب، وأداء السياسات الاقتصادية الكلية الذي ينعكس على أداء قطاع التعليم، وبخاصة في ظروف الركود وما يرافقها من عجز في الموازنة العامة وضغط للإنفاق العام، وبخاصة الإنفاق المخصص لقطاع التعليم. كما يرافق تلك الظروف عجزاً في الميزان التجاري يؤدي إلى تخفيض قدرة سوق العمل على استيعاب المشتغلين، وبالتالي زيادة معدلات البطالة. وتطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي أدى إلى تقليص الإنفاق العام، وتخفيض فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية، كما ساهمت سياسة مجانية التعليم في تخفيض نوعية التعليم، وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل. فعلى الرغم من تبني تلك السياسات جاء لتخفيض مستويات الحرمان من التعليم والتدريب، إلا أنها أدت إلى إهمال الجانب النوعي للتعليم، والتركيز على النواحي الكمية ، فازداد عدد الخريجين غير المؤهلين لتلبية شروط سوق العمل الأمر الذي أدى شيوع البطالة بأشكالها المختلفة سواء البطالة السافرة أو المقنعة، وكذلك القصور في سياسات وبرامج التدريب المهني أدى إلى الدفع بمخرجات ليست عليها طلب سوق العمل.

وبعد ذلك قام بشرح كيفية الموائمة بين مؤهلاتنا العلمية واحتياجات سوق العمل المهارات والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل وهي:

الثقة بالنفس : تعتبر عاملاً مهماً جداً ينظر إليه أصحاب العمل، فهم لا يريدون أن يتعاقبوا مع شخص لا يثق في نفسه، وبالتالي يؤثر هذا على كثير من القرارات التي يجب أن يتخذها؛ لذلك يجب عليك أن تبدأ من الآن العمل على تقوية ثقتك بنفسك.

القدرة على اتخاذ القرار: أهم ما يميز الأشخاص الناجحين هو القدرة على اتخاذ القرارات وخاصة القرارات المصيرية، ولكن هذه المهارة تحتاج إلى الكثير من التفكير والعمل، فليس من السهل أبداً أن تتخذ قراراً بناءً على معلومات واهية، بل يجب أن تدرس الخيارات المتاحة جيداً، ثم فكر في النتائج المترتبة على اتخاذك لهذا القرار.

القدرة على العمل الجماعي: من أهم المهارات المطلوبة؛ فالقدرة على التواصل مع الآخرين ومشاركة الأفكار، واتخاذ القرارات الجماعية من أهم ما يميز المنظمات الناجحة. ومن أفضل وسائل العمل الجماعي هو تقنية العصف الذهني وهي طريقة تعتمد على أن كل أعضاء الفريق يقولون أفكارهم دون مقاطعة من أحد، ثم تدون الأفكار، ثم تبدأ مناقشة كل فكرة على حدة.

الدور المؤثر والقيادة: لكي تستطيع القول بأنك شخص ناجح يجب أن يكون لك دور تأثري في المنظمة التي تعمل لديها. حاول دائماً أن تقدم الأفكار والمقترحات من التطور. يجب أن تشارك في أي نشاطات تقوم بها الشركة، تحدث في الاجتماعات، ولا تكون الطرف المستمع فقط. أيضاً القيادة مهارة مهمة جداً عليك أن تكسبها؛ فقدرتك على قيادة فريق العمل، والحصول منهم على أفضل النتائج أمر مهم. والقيادي الناجح هو الذي يستمع إلى جميع أفكار فريق العمل حتى لو ظن أن منها أفكار لا فائدة منها، كما يجب أن تكون القرارات بمبدأ الشورى.

القدرة على التواصل: وتعني أنك تستطيع التعامل مع جميع الأشخاص في العمل أو خارجه تستطيع أن تقوم بالمفاوضات، والقدرة على المناقشة، والقدرة على الإقناع.

اللغة الإنجليزية : الحصول على شهادة في اللغة الإنجليزية هو أهم ما يميزك في سوق العمل وخاصة إذا كان معك شهادة دولية معتمدة في القراءة والمحادثة.

وبعد ذلك قام بتوضيح بعض المهــــــــــــــــارات والقدرات والسلوكيات التي يتم تدريب الشباب عليها وهي: الأبداع والابتكار في العمل الذي يقوم به ، والتحليل للمشاكل التي تصادفه واقتراح الحلول، والرؤية المستقبلية لتطوير العمل وتحقيق أهداف الشركة، والتفكير المنطقي قبل القيام بأي عمل لكي يكون متقن، وإدارة الوقت بكفاءة بحيث تتم الأعمال في

الوقت المحدد لها، ومهارة الاتصال الفعالة؛ بحيث تنخفض الصراعات ويعمل الجميع كفريق عمل، ومهارة التخطيط وممارسة أساليب الإدارة المختلفة لتحقيق الأهداف .

ثالثاً - المحاضرات :

قام الباحث بعقد خمس محاضرات كما يلي :

رقم المحاضرة	تاريخ المحاضرة	موضوع المحاضرة	القائم بالمحاضرة	الهدف من المحاضرة
رقم (١)	الخميس ٢٠١٥/٨/٦	أسس ومبادئ التنمية البشرية.	مدرب تنمية بشرية والباحث	- زيادة المعارف الخاصة بالتنمية البشرية. - تعريف الشباب بأهداف ومبادئ التنمية البشرية. - تعريف الشباب بأهمية التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل.
رقم (٢)	الجمعة ٢٠١٥/٨/٧	برامج ودورات التنمية البشرية.	مدرب تنمية بشرية والباحث	- تعريف الشباب ببرامج ودورات التنمية البشرية. - تعريف الشباب بعلاقة هذه البرامج والدورات بالتأهيل لسوق العمل.
رقم (٣)	الجمعة ٢٠١٥/٨/١٤	مهارات سوق العمل	مدرب تنمية بشرية والباحث	- تعريف الشباب بالمهارات الشخصية و أنواعها. - تعريف الشباب بالمهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل. - تعريف الشباب بالخبرات المطلوبة لسوق العمل.
رقم (٤)	الجمعة ٢٠١٥/١٠/٣٠	فرصة عمل.	عضو هيئة تدريس والباحث.	- تعريف الشباب بطرق التأهيل لفرص العمل. - تعريف الشباب بطرق البحث عن عمل. - مناهضة البطالة وحث الشباب على تنمية أنفسهم و ثقل قدراتهم وخبراتهم من خلال برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.
رقم (٥)	الخميس ٢٠١٥/١١/٥	لا للبطالة.	عضو هيئة تدريس والباحث.	- تعريف الشباب بفرص العمل المتوفرة بسوق العمل الداخلي والعمل الداخلي والخارجي و كيفية التأهيل لهذه الفرص اكتساب الخبرات اللازمة في سوق العمل. - حث الشباب على تنمية أنفسهم و ثقل قدراتهم وخبراتهم. - حث الشباب للحصول على دورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل .

وفيما يلي عرض توضيحي لأحد هذه المحاضرات:

• البيانات الأولية :

اليوم والتاريخ : الخميس ٥ / ١١ / ٢٠١٥

القائم بالمحاضرة : د. حسام محمود محمد محمود.

النسق المستهدف : أعضاء الجماعة التجريبية.

مكان المحاضرة : مركز شباب بنى مزار.

مدة المحاضرة : ساعتان.

عدد الحضور : ١٥.

• الهدف من المحاضرة :

- تعريف الشباب بفرص العمل المتوفرة بسوق العمل الداخلى العمل الداخلى والخارجى، وكيفية التأهيل لهذه الفرص اكتساب الخبرات اللازمة فى سوق العمل.

- حث الشباب على تنمية أنفسهم وتقل قدراتهم وخبراتهم.

- حث الشباب للحصول على دورات التنمية بشرية المؤهلة لسوق العمل.

محتوى المحاضرة :

قام الباحث بالذهاب إلى مركز شباب بنى مزار قبل موعد الندوة بنحو ساعة، والإشراف على تجهيز المكان وترتيب الأماكن، ثم بدأ الشباب أعضاء الجماعة التجريبية بالحضور، وحضرت الأستاذة : منى عثمان مديرة مركز الشباب، وقامت بالإشراف على تجهيز مكان المحاضرة، ثم حضر الدكتور حسام محمود المدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وقام الباحث بالترحيب به، وشكره على تلبية الدعوة، وتحمله مشقة وعناء السفر، ثم قام الباحث بتعريف الدكتور حسام على لأستاذة منى مديرة المركز والتعارف على أعضاء الجماعة التجريبية .

ثم ذكر الدكتور حسام الهدف من المحاضرة وموضوعها، ثم قام بشرح موضوع البطالة : لا يكاد يوجد بيت إلا وفيه شاب لم يجد عملاً أو لا يريد عملاً ... البطالة مشكلة عالمية

يعاني منها اليوم كل البلدان، وتمس الشباب بصفة خاصة، وهذه الفئة التي يجب الاهتمام بها، وإيجاد فرص العمل لها قدر المستطاع... فلا للبطالة .. نعم للعمل ، هو موضوع حديثنا فما البطالة؟ وما أسبابها؟ وما أضرارها؟

البطالة أنواع، منها: بطالة اختيارية: تتمثل في رفض الشخص للعمل وهو قادرٌ عليه، إما لأنه لا يتناسب مع مؤهلاته، أو لرغبته في الخلود للراحة عند توفر مصدر دخل مناسب... فهذا من العاطلين ... أما المعطلون فبطالتهم إجبارية: تحدث رغماً عنهم ، إما لقلة فرص العمل، أو لوجود إعاقة تمنع منه ، وللبطالة أسباب كثيرة، يرجعها البعض إلى ندرة الموارد الاقتصادية ، والاعتماد على الآلات بدلاً من الأيدي العاملة. ويردها البعض إلى سوء تنظيم وإدارة أجهزة الدولة لهذه المشكلة بما يخفف عبئها. ويردها البعض الآخر إلى أسباب تعود إلى العاطل نفسه كالترفع عن بعض المهن، والتواكل على الوالدين، وقلة الكفاءة والأمانة والانضباط في أداء العمل، مما لا يشجع أرباب الأعمال في توظيف الشباب.

وللبطالة أضرار وخيمة والعاطل عضو مشلول يعوق حركة المجتمع وتقدمه ، فهو: إما أن يعيش على المهانة والسؤال، وإما أن يتجه إلى ارتكاب الجرائم والسرقات ... البطالة مشكلة اقتصادية واجتماعية ونفسية وإنسانية خطيرة والبطالة مشكلة كثيرة من الشباب وخاصة حاملي الشهادات، وهي معضلة يجب أن تسعى في حلها الدولة، والقطاع الخاص، والشباب المعطل ... كلهم يتقاسمون حل معضلة البطالة.

وبعد ذلك قام بشرح موضوع تنمية الذات فتهدف تنمية الذات إلى تنمية مهارات الحياة العملية كمهارات القيادة والتواصل وتنظيم الوقت، وقد ظهرت في الغرب العديد من تقنيات تنمية الذات منها: البرمجة اللغوية العصبية، والفكرة التي الأساسية التي تستند إليها هذه التقنيات هي: أن تغيير العالم يبدأ من داخلنا، فالنجاح أو الفشل يتوقف أساساً على الإنسان وليس الظروف .

رابعاً - المقابلات:

قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الفردية والجماعية كما يلي :

نوع المقابلة	تاريخ المقابلة	نسق الهدف	الهدف من المقابلة
فردية	الجمعة ٢٠١٥/٦/١٩ الخميس ٢٠١٥/٦/٢٥ الجمعة ٢٠١٥/٦/٢٦ الخميس ٢٠١٥/٧/٢ الجمعة ٢٠١٥/٧/٣ الخميس ٢٠١٥/٧/٩ الجمعة ٢٠١٥/٧/١٠	الحالات (٣،١) (٥،٤) (٩،٨) (١١،١٠) (١٥،١٣) (٧، ٢،٦) (١٤،١٢)	- التعاقد على خطة التدخل المهني. - التعرف على رأى الشباب فى التنمية البشرية. - معرفة رأى الشباب فى التأهيل لسوق العمل. - تكوين وبناء علاقات مهنية.
فردية	الجمعة ٢٠١٥ /٩/١١ الخميس ٢٠١٥/٩/١٧ الجمعة ٢٠١٥/٩/١٨ الخميس ٢٠١٥/١٠/١ الجمعة ٢٠١٥/١٠/ ٢ الخميس ٢٠١٥/١٠/٨ الجمعة ٢٠١٥/١٠/٩	(٣،١) (٥،٤) (٩،٨) (١١،١٠) (١٥،١٣) (٧، ٢،٦) (١٤،١٢)	- شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل - مساعدة الشباب على تبني فكرة التأهيل لسوق العمل.
جماعية	الجمعة ٢٠١٥/٦/١٢ الخميس ٢٠١٥/٧/٢٣ الجمعة ٢٠١٥/٧/٢٤ الخميس ٢٠١٥/٧/٣٠ الخميس ٢٠١٥/١١/١٩ الجمعة ٢٠١٥/١١/ ٢٠ الخميس ٢٠١٥/١١/٢٦	(١ : ١٥) (٥، ٤، ٣، ١) ٨، ٩، ١٠، ١١، (١٥، ١٣) (٢، ٦، ٧، ١٢) (١٤) (١ : ١٥) (٥، ٤، ٣، ١) ٨، ٩، ١٠، ١١، (١٥، ١٣) (٢، ٦، ٧، ١٢) (١٤) (١ : ١٥)	- الارتباط وبناء العلاقات. - التعرف على آرائهم حول التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل. - استبدال الأفكار الخاطئة عن التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل بأفكار صحيحة. - التمهيد لإنهاء العلاقة المهنية. - تقييم التدخل المهني وتطبيق القياس البعدي.

وفيما يلي عرض توضيحي لأحد هذه المقابلات:

• البيانات الأولية :

اليوم والتاريخ : الخميس ٥ / ١١ / ٢٠١٥.

القائم بالمقابلة : الباحث.

النسق المستهدف : أعضاء الجماعة التجريبية (١ : ١٥).

مكان المقابلة : مركز شباب بنى مزار.

مدة المقابلة : ساعتان.

عدد الحضور : ١٥.

• الهدف من المقابلة :

- الارتباط وبناء العلاقات بين الباحث وأعضاء الجماعة التجريبية.

محتوى المقابلة :

قام الباحث بالذهاب إلى مركز شباب بنى مزار قبل موعد المقابلة بنحو ساعة لتهيئة القاعة التى ستتّم بها المقابلة، وبعد ذلك حضر أعضاء الجماعة التجريبية وتم الجلوس فى شكل دائرى؛ مما يسهل التواصل ويزيد التفاعل بين الشباب، وبعد ذلك قام الباحث بتعريف نفسه للشباب وطلب منهم تعريف أنفسهم، ثم قام الباحث بشكرهم على مجيئهم والحضور فى الموعد المحدد وبعد ذلك قام لباحث بتوضيح الهدف من المقابلة، وهو بناء وتكوين علاقة اجتماعية؛ مما يسهل التواصل والتفاعل فى الأنشطة القادمة فى برنامج التدخل المهني من محاضرات وندوات ومناقشات جماعية.

وبعد ذلك بدأ الباحث بالحديث عن أهدافهم وطموحاتهم فى المستقبل بعد التخرج، وبدأ الشباب بطرح أفكارهم وطموحاتهم، وكان من أهم ما يشغل تفكيرهم الحالة الاقتصادية، والعمل بعد التخرج ، ثم قام الباحث بربط تلك الأفكار بالتنمية الذاتية والمهارية لهم ومدى ملائمة قدراتهم وخبراتهم بمتطلبات سوق العمل .

وبالتالي قام الباحث بتكوين علاقة بينه وبين الشباب من خلال الاهتمام بطموحاتهم، وكذلك ربطها بموضوع برنامج التدخل المهني ، كما تم تكوين وبداية علاقات بين الشباب وبعضهم من خلال التعارف والتفكير الجماعي والحوار .

خامساً - المناقشات الجماعية :

قام الباحث بعقد أربع مناقشات جماعية كما يلي :

رقم المناقشة	تاريخ المناقشة	القائم بالمناقشة	الهدف من المناقشة
رقم (١)	الخميس ٢٧/٨/٢٠١٥	مدرب تنمية بشرية والباحث	- التعرف على الآراء المعارضة للتنمية البشرية. - التأكيد على أهمية التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.
رقم (٢)	الخميس ٣/٩/٢٠١٥	الباحث	- استبدال الأفكار الخاطئة والمعارضة للتنمية البشرية بأخرى صحيحة. - تدعيم العلاقات بين الباحث وأعضاء الجماعة التجريبية
رقم (٣)	الخميس ٢٩/١٠/٢٠١٥	عضو هيئة تدريس والباحث	- المناقشة حول واقع سوق العمل الداخلى والخارجي ومتطلباته.
رقم (٤)	الجمعة ٦/١١/٢٠١٥	عضو هيئة تدريس والباحث	- حث ومساعدة أعضاء الجماعة التجريبية على البدء فى برامج ودورات التنمية البشرية. - مناقشة المشكلات المترتبة على عدم التأهيل لسوق العمل.

وفيما يلي عرض توضيحي لأحد هذه المناقشات:

• البيانات الأولية :

اليوم والتاريخ : الخميس ٢٩/١٠/٢٠١٥

القائم بالمناقشة : د. السيد على عثمان.

النسق المستهدف : أعضاء الجماعة التجريبية.

مكان المناقشة : مركز شباب بنى مزار.

مدة المناقشة : ساعتان.

عدد الحضور : ١٥.

• الهدف من المحاضرة :

– المناقشة حول واقع سوق العمل الداخلي والخارجي ومتطلباته.

محتوى المحاضرة :

قام الباحث بالذهاب إلى مركز شباب بنى مزار قبل موعد الندوة بنحو ساعة، والإشراف على تجهيز المكان وترتيب الأماكن، ثم بدأ الشباب أعضاء الجماعة التجريبية بالحضور، ثم حضر الدكتور السيد على عثمان المدرس بقسم التنمية والتخطيط بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، وقام الباحث بالترحيب به، وشكره على تلبية الدعوة، وتحمله مشقة وعناء.

ثم قام الدكتور بشرح الهدف من المناقشة، وهو معرفة واقع سوق العمل فهناك خلل في سوق العمل بين العرض والطلب، ويُقصد بجانب العرض جميع الراغبين في العمل من الخريجين الجدد من مؤسسات التعليم والتدريب والراغبين في الالتحاق بعمل أفضل وفائض العمالة بسبب التخصص. ويُقصد بجانب الطلب فرص العمل في القطاعات والتخصصات المختلفة سواء المحلية أو الخارجية.

وبعد ذلك سأل الشباب عن أنواع قطاعات العمل المختلفة، وبعد مناقشة الشباب مع الدكتور السيد على عثمان عن هذه القطاعات قام بتحديد تلك القطاعات، وهي :

أولاً : القطاع الحكومي : القطاع الحكومي هو القطاع الذي يرشح لك وظيفة حسب الكلية التي تخرجت منها، وحسب تقديرك النهائي في الجامعة أو المعهد أو أحياناً يتم الإعلان عن وظائف حكومية في مجال معين أو مجالات كثيرة؛ فيمكنك التقديم والالتحاق بهذه الوظائف الحكومية فالقطاع الحكومي له كثير من المميزات، وكثير من العيوب وسوف نتناول بعضها الآن.

ثانياً : القطاع الخاص : القطاع الخاص معروف بأنه عدة شركات، كل شركة يملكها شخص أو عدة أشخاص، وتكون تحت وصاية الحكومة. وهذه الشركات يتحكم بها من يملكها بمعنى أنه يمكن تحديد الراتب لكل موظف والترقيات والعلاوات ومن يحق له التعيين، ومن يحق له

التسريح بشروط وبدون شروط . وهكذا فيمكن لصاحب الشركة بأن يتحكم في أي شيء خاص بالشركة طالما هي ملكه .

ثالثاً : قطاع الأعمال الحر : يختار عدد من الأفراد خيار الأعمال الحرة، فهؤلاء هم الذين يعملون لحسابهم الخاص؛ فقد يبتكرون منتجاً، ثم يحاولون بيعه، أو يشترون مكاناً لتسويق منتجات أو عمل شركة كبيرة تكون وكيل خاص لشركة عالمية من الخارج وهكذا من الأعمال الحرة التي تدر عائداً كبيراً إذا كانت تدار بالطريقة الصحيحة، وتنقسم الأعمال الحرة إلى أقسام كثيرة، ولكن يشترط في كل هذه الأقسام أن تمتلك المال اللازم لبدأ المشروع المناسب لك ولطموحاتك.

ثم قام بشرح بعض المهارات المطلوبة في سوق العمل كالطموح المهني فيجب أن يرى فيك صاحب العمل عنصر الطموح الوظيفي والمهني، والشكل العام، وروح الابتكار، والتواصل الفعال، واللغة الجيدة وإدارة الوقت جيداً، والعمل ضمن فريق، وتحت ضغط، والخبرة بعلوم الحاسب.

سادساً - الحفلات :

قام الباحث بعقد حفلتين كما يلي :

رقم المناقشة	تاريخ الحفلة	الهدف من المناقشة
رقم (١)	الخميس ٢٠١٥/٨/٢٠	- توطيد العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة التجريبية وبعضهم ، وبينهم وبين الباحث.
رقم (٢)	الجمعة ٢٠١٥/١١/٢٧	- الترفيه عن أعضاء الجماعة التجريبية. - ختام أنشطة التدخل المهني.

وفيما يلي عرض توضيحي لأحد هذه الحفلات:

• البيانات الأولية :

اليوم والتاريخ : الجمعة ٢٧/١١/٢٠١٥.

النسق المستهدف : أعضاء الجماعة التجريبية.

مكان الحفلة : مركز شباب بنى مزار.

مدة الحفلة : ساعتان.

عدد الحضور : ١٥.

• الهدف من الحفلة :

- الترفيه عن أعضاء الجماعة التجريبية.

- ختام أنشطة التدخل المهني .

محتوى الحفلة :

قام الباحث بالذهاب إلى مركز شباب بنى مزار قبل موعد الحفلة بنحو ساعة، والإشراف على تجهيز المكان، وترتيب الأماكن والمشروبات والألعاب الترفيهية، ثم حضر الشباب وبدأت الحفلة بقراءة ما تيسر من القرآن الكريم، ثم فقرة ألعاب الذكاء، وبعد ذلك قام الباحث بتقسيم الشباب إلى ثلاث مجموعات للقيام بمسابقة ثقافية، ثم القيام بألعاب ترفيهية. وفي نهاية الحفلة أكد الباحث على ضرورة التواصل بين الشباب وبعضهم وبينهم وبين الباحث بعد انتهاء برنامج التدخل المهني .

الفصل الثامن

تقييم التدخل المهني

أولاً : عرض ومناقشة الجداول المرتبطة بوصف مجتمع الدراسة.

ثانياً : عرض ومناقشة درجات القياس القبلي لأبعاد المقياس.

ثالثاً : عرض ومناقشة درجات القياس البعدي لأبعاد المقياس.

رابعاً : عرض ومناقشة جداول حساب اختبار (ت) بين القياسين القبلي والبعدي لأبعاد المقياس للتحقق من صحة أو عدم صحة فروض الدراسة.

خامساً : عرض التغيير في أبعاد مقياس وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل قبل وبعد التدخل.

سادساً : النتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة.

سابعاً : توصيات الدراسة.

ثامناً : دراسات مستقبلية مقترحة.

أولاً - عرض ومناقشة الجداول المرتبطة بوصف مجتمع الدراسة :

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (النوع ، والعمر، ومستوى تعليم الأب، وعمل الأب ، مستوى تعليم الأم ، وعمل الأم، ومستوى دخل الأسرة ، وعدد أفراد الأسرة) ، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول (٩)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

النوع	ك	%
ذكر.	10	66.7
أنثي.	5	33.3
الإجمالي.	١٥	100

يتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع ، حيث يتبين أن ☐ من أفراد عينة الدراسة بنسبة ☐»»(%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الذكور، في حين كان من الإناث (٥) بنسبة (٣٣.٣ %) وهذا يدل على أن نسبة مشاركة الذكور من الشباب أعلى من الإناث في مراكز الشباب وأنشطته ، وأيضاً تدل هذه النسبة على أن الشباب أقل اهتماماً ووعياً بالتنمية البشرية؛ حيث إن هذه العينة تم اختيارها عن طريق الأقل في درجات الوعي على مقياس وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؛ مما يدل على أن الشباب أقل من الإناث اهتماماً، وأقل وعياً بالتنمية البشرية .

جدول (١٠)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر:

العمر	ك	%
١٩ - أقل من ٢٠ سنة.	5	33.3
٢٠ - أقل من ٢١ سنة.	3	20.0
٢١ - أقل من ٢٢ سنة.	2	13.3
٢٢ - أقل من ٢٣ سنة.	1	6.7
٢٣ فأكثر.	4	26.7
الإجمالي.	١٥	100

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر حيث يتبين أن («) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□ ! ! %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عمر (١٩ - أقل من ٢٠ سنة)، وهذا يدل على أن هذه الفئة العمرية من الشباب أقل وعياً بالتنمية البشرية وبالتأهيل لسوق العمل، وتأتي في الدرجة الثانية في عمر (٢٣ فأكثر) وعددهم (٤) بنسبة (٢٦.٧%)، وهم في مرحلة عمرية أكبر من السن الجامعي فقد يكونوا قد رسبوا في دراستهم في سنوات ماضية، وعدد (٣) في عمر (٢٠ - أقل من ٢١ سنة) بنسبة (٢٠%)، وعدد (٢) في عمر (٢١ - أقل من ٢٢ سنة) بنسبة (١٣.٣%)، وعدد (١) في عمر (٢٢ - أقل من ٢٣ سنة) بنسبة (٦.٧%)، وهذا يدل على أن كلما زاد التقدم في السنوات الدراسية بالكلية، زاد الوعي بالتنمية البشرية والاهتمام بها.

جدول (١١)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى تعليم الأب:

مستوى تعليم الأب:	ك	%
يقرأ ويكتب.	1	6.7
مؤهل أقل من متوسط.	1	6.7
مؤهل متوسط.	7	46.7
مؤهل عال.	4	26.7
مؤهل فوق العالي.	2	13.3
الإجمالي.	١٥	100

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير مستوى تعليم الأب؛ حيث يتبين أن عدد (٪) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□) « ٪» من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مستوى (مؤهل متوسط)، وهذا يرجع إلى طبيعة مجتمع الصعيد ومستوى التعليم في الفترات الزمنية الماضية، وكذلك تدل تلك النسبة الكبيرة على أن مستوى تعليم الأب يؤثر على الأولاد واهتماماتهم، في حين كان عدد (") من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□) ٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مستوى (مؤهل عال)؛ مما يدل على تنوع مجتمع الصعيد بالنسبة للحالة التعليمية، و(□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□) «٪» من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مستوى (يقرأ ويكتب). وعدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□) «٪» من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مستوى (مؤهل أقل من متوسط)؛ مما يدل على أن نسبة الأمية ضعيفة وزيادة نسبة الآباء المتعلمين في مجتمع الصعيد. وعدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□) ٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مستوى (مؤهل فوق العالي). وكل هذه النتائج تدل على تنوع الحالة التعليمية في المناطق الحضرية في مجتمع الصعيد .

جدول (١٢)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير عمل الأب:

عمل الأب	ك	%
لا يعمل.	1	6.7
موظف.	13	86.7
أعمال حرة.	1	6.7
الإجمالي	١٥	100

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مستوى عمل الأب ، حيث يتبين أن عدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□»x%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من (الموظفين)، وهذا يرجع إلى طبيعة المجتمع الحضري؛ حيث تزداد فيه نسبة الموظفين عن المجتمعات الريفية، وعدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□»x%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من (لا يعمل)، وعدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□»x%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عمل الأب (أعمال حرة) .

جدول (١٣)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير مستوى تعليم الأم:

مستوى تعليم الأم	ك	%
أمية.	2	13.3
تقرأ وتكتب.	3	20.0
مؤهل متوسط.	6	40.0
مؤهل عال.	4	26.7
الإجمالي	١٥	100

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير مستوى تعليم الأم، حيث يتبين أن وعدد (») من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□□) % من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مستوى (مؤهل متوسط)، ويرجع ذلك إلى طبيعة المجتمع الحضري، وهذا ما تؤكد نسبة مستوى (مؤهل عال) عددهم (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□□□) % من إجمالي أفراد عينة الدراسة؛ مما يدل على أن نسبة تعليم الأمهات كبيرة، بينما تأتي مستوى (تقرأ وتكتب) وعدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□□□) % من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وعدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□□□) % من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مستوى (أمية)، وهذا يدل على انخفاض نسبة الأمية بين الأمهات لعينة الدراسة.

جدول (١٤)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير عمل الأم:

عمل الأم	ك	%
ربة منزل.	13	86.7
موظفة.	2	13.3
الإجمالي	١٥	100

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير عمل الأم، حيث يتبين أن (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□×%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عمل الأم (ربة منزل)، وهذا يرجع إلى طبيعة مجتمع الصعيد الذي يفضل أن تكون الزوجة ربة منزل لا تعمل، وبينما عدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□□□) % من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عمل الأم (موظفة)، وهذا يدل على انخفاض نسبة الأمهات العاملات داخل مجتمع الصعيد.

جدول (١٥)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير دخل الأسرة شهرياً:

دخل الأسرة شهرياً	ك	%
٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠	4	26.7
١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠	5	33.3
١٢٠٠ - أقل من ١٤٠٠	4	26.7
١٤٠٠ فأكثر	2	13.2
الإجمالي	١٥	100

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير دخل الأسرة شهرياً؛ حيث يتبين أن عدد (») من أفراد عينة الدراسة بنسبة (33.3%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة دخل الأسرة الشهري لهم (١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠)، وعدد (") من أفراد عينة الدراسة بنسبة (26.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة دخل الأسرة الشهري لهم (٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠)، وعدد (") من أفراد عينة الدراسة بنسبة (26.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة دخل الأسرة الشهري لهم (١٢٠٠ - أقل من ١٤٠٠)، وهذا يرجع إلى مستوى أجور الموظفين حيث تبين من استجابات أعضاء الجماعة التجريبية لمتغير عمل الأب أن عدد (!) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (»x%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الموظفين كما هو موضح في الجدول (٢١)، وعدد (!) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (26.7%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة دخل الأسرة الشهري لهم (١٤٠٠ فأكثر) .

جدول (١٦)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة:

عدد أفراد الأسرة	ك	%
٤ أفراد.	1	6.7
٥ أفراد.	2	13.3
٦ أفراد.	7	46.7
٧ أفراد فأكثر.	5	33.3
الإجمالي	١٥	100

يتضح من الجدول السابق والشكل السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير عدد أفراد الأسرة؛ حيث يتبين أن (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□)»(%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عدد أفراد الأسرة (٤ أفراد) ، وعدد (□) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□)»(%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عدد أفراد الأسرة (٥ أفراد) ، وعدد (٪) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□)»(%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عدد أفراد الأسرة (٦ أفراد) ، وعدد (») من أفراد عينة الدراسة بنسبة (□□)»(%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من عدد أفراد الأسرة (٧ أفراد فأكثر)؛ مما يدل على ارتفاع نسبة المواليد وزيادة عدد أفراد الأسرة، ويرجع ذلك إلى طبيعة مجتمع الصعيد الذي يهتم بكثرة الإنجاب .

ثانيا - عرض ومناقشة درجات القياس القبلي لأبعاد المقياس:

١-البعد الأول- وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.

جدول (١٧)

يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الأول " وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية " .

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب.	2	13.3	6	40.0	7	46.7	25	1.67	55.56	2
٢	نقوم التنمية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها.	0	0.0	6	40.0	9	60.0	21	1.40	46.67	5
٣	تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل.	0	0.0	11	73.3	4	26.7	26	1.73	57.78	1
٤	نقوم التنمية البشرية بإهدار قدرات الشباب.	0	0.0	7	46.7	8	53.3	22	1.47	48.89	4
٥	تعمل التنمية البشرية على تنمية القدرات من خلال الاستثمار فى التعليم والصحة والتغذية والتدريب.	0	0.0	9	60.0	6	40.0	24	1.60	53.33	3
٦	تساعد التنمية البشرية فى الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم فى العمل وزيادة الإنتاج .	0	0.0	4	26.7	11	73.3	19	1.27	42.22	6
٧	تنظر التنمية البشرية البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف	0	0.0	2	13.3	13	86.7	17	1.13	37.78	8

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	لعملية التنمية .										
٨	تسعى التنمية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال اكسابهم المعرفة.	0	0.0	10	66.7	5	33.3	25	1.67	55.56	2
٩	لا تؤكد التنمية البشرية على احترام حقوق الإنسان.	0	0.0	3	20.0	12	80.0	18	1.20	40.00	7
١٠	التنمية البشرية عملية ديناميكية ومستمرة.	1	6.7	4	26.7	10	66.7	21	1.40	46.67	5
١١	تتضمن التنمية البشرية تنمية مهارات الشباب في جميع المجالات.	0	0.0	6	40.0	9	60.0	21	1.40	46.67	5
١٢	لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب.	0	0.0	4	26.7	11	73.3	19	1.27	42.22	6
	المجموع	3		72		105		258			
	المتوسط الحسابي	0.25		6.00		8.75		17.20			
	النسبة (%)	1.67		40.00		58.33					
	القوة النسبية									٤٧.٧٨ %	

يوضح الجدول السابق وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية ، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٤٧.٧٨%)، وتعد منخفضة وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس القبلي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي:

١- في الترتيب الأول جاءت عبارة " تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل " وبقوة نسبية (57.78%) .

٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " تسعى التنمية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال اكسابهم المعرفة " وعبارة " تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب " وبقوة نسبية (55.56%)

- ٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " تعمل التنمية البشرية على تنمية القدرات من خلال الاستثمار فى التعليم والصحة والتغذية والتدريب " وبقوة نسبية (53.33%) .
- ٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " تقوم التنمية البشرية بإهدار قدرات الشباب " وعبارة " التنمية البشرية عملية ديناميكية ومستمرة " وبقوة نسبية (48.89%) .
- ٥- في الترتيب الخامس جاءت عبارة " تقوم التنمية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها " وبقوة نسبية (46.67%) .
- ٦- في الترتيب السادس جاءت عبارة " تساعد التنمية البشرية فى الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم فى العمل وزيادة الإنتاج . " ، عبارة " لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب " وبقوة نسبية (42.22%) .
- ٧- في الترتيب السابع جاءت عبارة " لا تؤكد التنمية البشرية على احترام حقوق الإنسان " وبقوة نسبية (40%) .
- ٨- في الترتيب الثامن جاءت عبارة " تنظر التنمية البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف لعملية التنمية . " وبقوة نسبية (37.78%) .
- ويدل ذلك على انخفاض مستوى وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية فى القياس القبلى لمقياس تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .
- ويرجع السبب فى ذلك إلى ضعف معرفة الشباب بمفهوم التنمية البشرية، وماهيتها، وأهدافها والأسس التى تقوم عليها التنمية البشرية ومبادئها؛ مما يدل ذلك على أن الشباب ليس على دراية بمفهوم التنمية البشرية، مما يستلزم جهود التدخل المهنى لتنمية إدراك الشباب الجامعى لمفهوم التنمية .

٢-البعد الثاني- وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية

البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

جدول (١٨)

يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الثاني " وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم

الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل. "

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدي إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة.	3	20.0	3	20.0	9	60.0	24	1.60	53.33	2
٢	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل.	1	6.7	5	33.3	9	60.0	22	1.47	48.89	4
٣	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل.	1	6.7	3	20.0	11	73.3	20	1.33	44.44	5
٤	يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل.	1	6.7	1	6.7	13	86.7	18	1.20	40.00	6
٥	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات في طرق البحث عن فرص العمل.	3	20.0	4	26.7	8	53.3	25	1.67	55.56	1
٦	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى	0	0.0	3	20.0	12	80.0	18	1.20	40.00	6

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	تقليل نسبة البطالة بين الخريجين.										
٧	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المعارف المطلوبة لسوق العمل.	0	0.0	10	66.7	5	33.3	25	1.67	55.56	1
٨	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل.	1	6.7	1	6.7	13	86.7	18	1.20	40.00	6
٩	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة.	1	6.7	6	40.0	8	53.3	23	1.53	51.11	3
١٠	تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للاشتغال بسوق العمل الخارجي.	0	0.0	2	13.3	13	86.7	17	1.13	37.78	7
	المجموع	11		38		101		210			
	المتوسط الحسابي	1.10		3.80		10.10		14.00			
	النسبة (%)	7.33		25.33		67.33					
	القوة النسبية							٤٦.٦٧ %			

يوضح الجدول السابق وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٤٦.٦٧%) وتعد منخفضة. وطبقا للقوة

النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس القبلي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو الآتي:

- في الترتيب الأول جاءت عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات في طرق البحث عن فرص العمل " ، عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المعارف المطلوبة لسوق العمل " وبقوة نسبية (55.56%) .

- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدي إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة " وبقوة نسبية (53.33%) .

- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة " وبقوة نسبية (51.11%) .

- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل " وبقوة نسبية (48.89%) .

- في الترتيب الخامس جاءت عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل " وبقوة نسبية (44.44%) .

- في الترتيب السادس جاءت عبارة " يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل " ، عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى تقليل نسبة البطالة بين الخريجين " ، عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل " وبقوة نسبية (40%) .

- في الترتيب السابع جاءت عبارة " تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للالتحاق بسوق العمل الخارجي " وبقوة نسبية (37.78%) .

وبدل ذلك على انخفاض مستوى وعي الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل في القياس القبلي لمقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

ويرجع السبب في ذلك إلى عدم معرفة الشباب أعضاء الجماعة التجريبية بالدور التي تقوم به دورات التنمية البشرية في إعدادهم وتأهيلهم لسوق العمل الخارجى والداخلى، ولا يدركون الأضرار التي تؤثر على التحاقهم بسوق العمل عندما لا يحصلون على دورات التنمية البشرية؛ مما يدل على عدم إلمام الشباب بمتطلبات سوق العمل، وكيفية إعداد وتأهيل أنفسهم وفق تلك المتطلبات باستخدام دورات التنمية البشرية، مما يستلزم جهود التدخل المهني لتنمية إدراك الشباب بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل".

٣-البعد الثالث: وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى

تأهيلهم لسوق العمل:

جدول (١٩)

يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الثالث " وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية

البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل ":

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعى بالخبرات اللازمة لسوق العمل	4	26.7	4	26.7	7	46.7	27	1.80	60.00	1
٢	لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى بالثقافة المرتبطة بسوق العمل.	0	0.0	5	33.3	10	66.7	20	1.33	44.44	4
٣	تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعى على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل.	2	13.3	5	33.3	8	53.3	24	1.60	53.33	2
٤	تنمى دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل.	0	0.0	4	26.7	11	73.3	19	1.27	42.22	5
٥	تكسب دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى لغات متعددة.	1	6.7	6	40.0	8	53.3	23	1.53	51.11	3
٦	تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعى المطلوبة لسوق العمل.	0	0.0	5	33.3	10	66.7	20	1.33	44.44	4
٧	تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعى فى الحصول على عمل. .	0	0.0	1	6.7	14	93.3	16	1.07	35.56	6

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
٨	تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين.	2	13.3	1	6.7	12	80.0	20	1.33	44.44	4
٩	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بطرق البحث عن وظيفة في سوق العمل الداخلي والخارجي.	0	0.0	4	26.7	11	73.3	19	1.27	42.22	5
١٠	لا تقوم التنمية البشرية بتنمية شخصية الشباب الجامعي.	0	0.0	4	26.7	11	73.3	19	1.27	42.22	5
	المجموع	9		39		102		207			
	المتوسط الحسابي	0.90		3.90		10.20		13.80			
	النسبة (%)	6.00		26.00		68.00					
	القوة النسبية									٤٦.٠٠ %	

يوضح الجدول السابق وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل ، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٤٦.٠٠%) وتعد منخفضة، وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس القبلي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي :

- في الترتيب الأول جاءت عبارة " تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بالخبرات اللازمة لسوق العمل " وبقوة نسبية (60%) .

- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعي على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل " وبقوة نسبية (53.33%) .

- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " تكسب دورات التنمية البشرية الشباب الجامعي لغات متعددة " وبقوة نسبية (51.11%) .

- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعي بالثقافة المرتبطة بسوق العمل " ، عبارة " تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعي

المطلوبة لسوق العمل " ، وعبارة " تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين " وبقوة نسبية (44.44%) .

- في الترتيب الخامس جاءت عبارة " تنمي دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل " ، وعبارة " تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بطرق البحث عن وظيفة فى سوق العمل الداخلى والخارجي " ، وعبارة " لا تقوم التنمية البشرية بتنمية شخصية الشباب الجامعي " وبقوة نسبية (42.22%) .

- في الترتيب السادس جاءت عبارة " تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعي فى الحصول على عمل . " وبقوة نسبية (35.56%) .

ويدل ذلك على انخفاض مستوى وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل فى القياس القبلي لمقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل . ويرجع السبب فى ذلك إلى ندرة التوعية بعائد التنمية البشرية، وفائدتها فى التأهيل لسوق العمل وعدم وعي الشباب الجامعي بفائدة التنمية البشرية فى تزويدهم بطرق البحث عن فرصة عمل فى سوق العمل الداخلى والخارجي؛ مما يؤكد على ضرورة الاهتمام بهذا الجانب فى برنامج التدخل المهني وعدم معرفة الشباب بعائد التنمية البشرية فى تنمية قدراتهم وفق متطلبات سوق العمل؛ مما يدل على ضرورة الاهتمام بتوعية الشباب الجامعي بدور التنمية البشرية فى زيادة فرص العمل أمام الشباب؛ مما يستلزم جهود التدخل المهني لتنمية إدراك الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.

٤-البعد الرابع: مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية

لتأهيلهم لسوق العمل:

جدول (٢٠)

يوضح درجات القياس القبلي لعبارات البعد الرابع " مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية

بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل":

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائى.	0	0.0	6	40.0	9	60.0	21	1.40	46.67	4
٢	لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائى.	0	0.0	7	46.7	8	53.3	22	1.47	48.89	3
٣	سأقوم بحث زملائى على المشاركة فى دورات التنمية البشرية.	0	0.0	7	46.7	8	53.3	22	1.47	48.89	3
٤	لن أقوم بتوعية زملائى بالمشكلات التى سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية.	0	0.0	4	26.7	11	73.3	19	1.27	42.22	5
٥	لا أهتم بتوعية زملائى بأهمية التنمية البشرية لمتطلبات سوق العمل.	2	13.3	7	46.7	6	40.0	26	1.73	57.78	1
٦	سأقوم بتوعية زملائى بالمؤسسات التى توفر دورات التنمية البشرية.	3	20.0	4	26.7	8	53.3	25	1.67	55.56	2
٧	لا اهتم بالتوضيح لزملائى الخبرات التى يكتسبونها من	0	0.0	4	26.7	11	73.3	19	1.27	42.22	5

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	دورات التنمية البشرية										
٨	سأشارك في أى حملة توعية للتنمية البشرية	0	0.0	6	40.0	9	60.0	21	1.40	46.67	4
٩	سأوضح لزملائي أن التنمية البشرية غير مفيدة لهم.	1	6.7	2	13.3	12	80.0	19	1.27	42.22	5
	المجموع	6		47		82		194			
	المتوسط الحسابي	0.67		5.22		9.11		12.93			
	النسبة (%)	4.44		34.81		60.74					
	القوة النسبية									٤٧.٩٠ %	

يوضح الجدول السابق مشاركة الشباب الجامعي فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٤٧.٩٠%) وتعد منخفضة، وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس القبلي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي :

- في الترتيب الأول جاءت عبارة " لا أهتم بتوعية زملائي بأهمية التنمية البشرية لمتطلبات سوق العمل " وبقوة نسبية (57.78%) .

- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " سأقوم بتوعية زملائي بالمؤسسات التي توفر دورات التنمية البشرية " وبقوة نسبية (55.56%) .

- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائي " ، وعبارة " سأقوم بحث زملائي على المشاركة فى دورات التنمية البشرية " وبقوة نسبية (48.89%) .

- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائي " ، وعبارة " سأشارك فى أى حملة توعية للتنمية البشرية " وبقوة نسبية (46.67%) .

- في الترتيب الخامس جاءت عبارة " لن أقوم بتوعية زملائي بالمشكلات التي سيحدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية " ، وعبارة " لا اهتم

بالتوضيح لزملائي الخبرات التي يكتسبونها من دورات التنمية البشرية " ، وعبرة " سأوضح لزملائي أن التنمية البشرية غير مفيدة لهم " وبقوة نسبية (42.22%) .

ويدل ذلك على انخفاض مستوى مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل في القياس القبلي لمقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

ويرجع السبب في ذلك إلى عدم معرفة الشباب بالمشكلات التي سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية؛ وبالتالي عدم تبني اتجاه إيجابي نحو التنمية البشرية والتوعية بدورها في التأهيل لسوق العمل، وعدم معرفة الشباب الجامعي بالخبرات التي يكتسبونها من دورات التنمية البشرية، وعدم معرفة الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية ودوراتها وتبني اتجاه سلبي نحوها؛ مما يستلزم جهود التدخل المهني لتنمية وعي الشباب بأهمية التنمية البشرية، مما يستلزم جهود التدخل المهني لتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

ثالثاً - عرض ومناقشة درجات القياس البعدي لأبعاد المقياس:

١-البعد الأول- وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية.

جدول (٢١)

يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الأول " وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية "

الترتيب	القوة النسبية (%)	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
1	100.00	3.00	45	0.0	0	0.0	0	100.0	15	تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب.	١
4	93.33	2.80	42	0.0	0	20.0	3	80.0	12	تقوم التنمية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها.	٢
1	100.00	3.00	45	0.0	0	0.0	0	100.0	15	تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل.	٣
2	97.78	2.93	44	0.0	0	6.7	1	93.3	14	تقوم التنمية البشرية بإعداد قدرات الشباب.	٤
4	93.33	2.80	42	0.0	0	20.0	3	80.0	12	تعمل التنمية البشرية على تنمية القدرات من خلال الاستثمار فى التعليم والصحة والتغذية والتدريب.	٥
2	97.78	2.93	44	0.0	0	6.7	1	93.3	14	تساعد التنمية البشرية فى الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم فى العمل وزيادة الإنتاج .	٦
4	93.33	2.80	42	0.0	0	20.0	3	80.0	12	تنظر التنمية البشرية	٧

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف لعملية التنمية .										
٨	تسعى التنمية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال إكسابهم المعرفة.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٩	لا تؤكد التنمية البشرية على احترام حقوق الإنسان.	10	66.7	5	33.3	0	0.0	40	2.67	88.89	5
١٠	التنمية البشرية عملية ديناميكية ومستمرة.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
١١	تتضمن التنمية البشرية تنمية مهارات الشباب في جميع المجالات.	13	86.7	2	13.3	0	0.0	43	2.87	95.56	3
١٢	لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب.	13	86.7	2	13.3	0	0.0	43	2.87	95.56	3
	المجموع	160		20		0		520			
	المتوسط الحسابي	13.33		1.67		0.00		34.67			
	النسبة (%)	88.89		11.11		0.00					
	القوة النسبية									٩٦.٣٠ %	

يوضح الجدول السابق وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية، وجاءت القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٩٦.٣٠%) وتعد مرتفعة، وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس البعدي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي:

١- في الترتيب الأول جاءت عبارة " تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب " ، وعبارة " تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل " ، وعبارة " تسعى

التمتية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال اكسابهم المعرفة " ، وعبرة " التمتية البشرية عملية ديناميكية ومستمرة " وبقوة نسبية (100%) .

٢- في الترتيب الثاني جاءت عبارة " تقوم التمتية البشرية بإهدار قدرات الشباب " ، وعبرة " تساعد التمتية البشرية في الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم في العمل وزيادة الإنتاج " . وبقوة نسبية (97.78%) .

٣- في الترتيب الثالث جاءت عبارة " تتضمن التمتية البشرية تنمية مهارات الشباب في جميع المجالات " ، وعبرة " لا تهتم التمتية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب " وبقوة نسبية (95.56%) .

٤- في الترتيب الرابع جاءت عبارة " تقوم التمتية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها " ، وعبرة " تعمل التمتية البشرية على تنمية القدرات من خلال الاستثمار في التعليم والصحة والتغذية والتدريب " ، وعبرة " تنظر التمتية البشرية البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف لعملية التمتية " . وبقوة نسبية (93.33%) .

٥- في الترتيب الخامس جاءت عبارة " لا تؤكد التمتية البشرية على احترام حقوق الإنسان " وبقوة نسبية (88.89%) .

ويدل ذلك على ارتفاع مستوى وعي الشباب الجامعي لمفهوم التمتية البشرية في القياس البعدي لمقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

ويرجع السبب في ذلك إلى إسهام بعض أنشطة برنامج التدخل المتمثلة في المحاضرات والندوات التي تناولت توعية الشباب بماهية التمتية البشرية، ومفهومها ودور التمتية البشرية في زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب، وانعكاس ذلك على التحاقهم بسوق العمل ودورها في إكساب الشباب المهارات والخبرات اللازمة لسوق العمل، مما يدل على أهمية التمتية البشرية للشباب الجامعي قبل التخرج لزيادة خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم؛ مما يؤدي إلى زيادة الخيارات المتاحة لهم وتأهيلهم لسوق العمل.

٢-البعد الثاني: وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية

البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

جدول (٢٢)

يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الثاني " وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم

الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ":

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدي إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة.	13	86.7	2	13.3	0	0.0	43	2.87	95.56	3
٢	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل.	12	80.0	2	13.3	1	6.7	41	2.73	91.11	5
٣	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٤	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل	13	86.7	2	13.3	0	0.0	43	2.87	95.56	3
٥	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات فى طرق البحث عن فرص العمل.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٦	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى	12	80.0	2	13.3	1	6.7	41	2.73	91.11	5

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	تقليل نسبة البطالة بين الخريجين.										
٧	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المعارف المطلوبة لسوق العمل.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٨	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل.	14	93.3	1	6.7	0	0.0	44	2.93	97.78	2
٩	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
١٠	تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للالتحاق بسوق العمل الخارجي.	12	80.0	3	20.0	0	0.0	42	2.80	93.33	4
	المجموع	136		12		2		434			
	المتوسط الحسابي	13.60		1.20		0.20		28.93			
	النسبة (%)	90.67		8.00		1.33					
	القوة النسبية	% ٩٦.٤٤									

يوضح الجدول السابق وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٩٦.٤٤%) وتعد مرتفعة وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس البعدي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي :

١. في الترتيب الأول جاءت عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل " ، وعبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات في طرق البحث عن فرص العمل " ، وعبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المعارف المطلوبة لسوق العمل " ، وعبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة " وبقوة نسبية (100%) .
 ٢. في الترتيب الثاني جاءت عبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل " وبقوة نسبية (97.78%) .
 ٣. في الترتيب الثالث جاءت عبارة " عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدي إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة " ، وعبارة " يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل " وبقوة نسبية (95.56%) .
 ٤. في الترتيب الرابع جاءت عبارة " تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للالتحاق بسوق العمل الخارجي " وبقوة نسبية (93.33%) .
 ٥. في الترتيب الخامس جاءت عبارة " عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل " ، وعبارة " يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى تقليل نسبة البطالة بين الخريجين " وبقوة نسبية (91.11%) .
- ويدل ذلك على ارتفاع مستوى وعي الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل في القياس البعدي لمقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ويرجع السبب في ذلك إلى جلسات التدخل المهني ؛ حيث قامت بتوعية الشباب بماهية التنمية البشرية ومفهومها ودور التنمية البشرية في زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب، وانعكاس ذلك على التحاقهم بسوق العمل، ودورها في إكساب الشباب المهارات والخبرات اللازمة لسوق العمل؛ مما يدل على أهمية التنمية البشرية للشباب الجامعي قبل التخرج؛ لزيادة خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم مما يؤدي إلى زيادة الخيارات المتاحة لهم وتأهيلهم لسوق العمل.

٣-البعد الثالث: وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق

العمل:

جدول رقم (٢٣)

يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الثالث " وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية

البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل ":

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعى بالخبرات اللازمة لسوق العمل.	13	86.7	2	13.3	0	0.0	43	2.87	95.56	3
٢	لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى بالثقافة المرتبطة بسوق العمل.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٣	تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعى على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٤	تنمى دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٥	تكسب دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى لغات متعددة.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٦	تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب	14	93.3	1	6.7	0	0.0	44	2.93	97.78	2

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	الجامعي المطلوبة لسوق العمل										
٧	تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعي في الحصول على عمل .	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٨	تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٩	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بطرق البحث عن وظيفة في سوق العمل الداخلي والخارجي.	13	86.7	2	13.3	0	0.0	43	2.87	95.56	3
١٠	لا تقوم التنمية البشرية بتنمية شخصية الشباب الجامعي.	10	66.7	5	33.3	0	0.0	40	2.67	88.89	4
	المجموع	140		10		0		440			
	المتوسط الحسابي	14.00		1.00		0.00		29.33			
	النسبة (%)	93.33		6.67		0.00					
	القوة النسبية									٩٧.٧٨ %	

يوضح الجدول السابق وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل ، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٥٥.٤٨%) وتعد مرتفعة، وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس البعدي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي :

١. في الترتيب الأول جاءت عبارة " لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعي بالثقافة المرتبطة بسوق العمل " ، وعبارة " تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعي

على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل " ، وعبرة " تنمى دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل " ، وعبرة " تكسب دورات التنمية البشرية الشباب الجامعي لغات متعددة " ، وعبرة " تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعي فى الحصول على عمل . " ، وعبرة " تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين " وبقوة نسبية (100%) .

٢. في الترتيب الثاني جاءت عبارة " تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعي المطلوبة لسوق العمل " وبقوة نسبية (97.78%) .

٣. في الترتيب الثالث جاءت عبارة " تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بالخبرات اللازمة لسوق العمل " ، وعبرة " تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بطرق البحث عن وظيفة فى سوق العمل الداخلى والخارجي " وبقوة نسبية (95.56%) .

٤. في الترتيب الرابع جاءت عبارة " لا تقوم التنمية البشرية بتنمية شخصية الشباب الجامعي " وبقوة نسبية (88.89%) .

ويدل ذلك على ارتفاع مستوى وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل فى القياس البعدي لمقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل . ويرجع السبب في ذلك إلى جلسات التدخل المهني فى أنها تضمنت: دور التنمية البشرية فى تدريب و إعداد الشباب الجامعي على الوظائف الموجودة بسوق العمل لزيادة مهاراتهم، وتقلل خبراتهم وتنمية القدرات وفق متطلبات سوق العمل، وتقليل نسبة البطالة وزيادة فرص الحصول على عمل من خلال الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

٤-البعد الرابع: مشاركة الشباب الجامعي فى التوعية بأهمية التنمية البشرية

لتأهيلهم لسوق العمل:

جدول (٢٤)

يوضح درجات القياس البعدي لعبارات البعد الرابع " مشاركة الشباب الجامعي فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل " .

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائى.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٢	لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائى.	13	86.7	2	13.3	0	0.0	43	2.87	95.56	3
٣	سأقوم بحث زملائى على المشاركة فى دورات التنمية البشرية.	14	93.3	1	6.7	0	0.0	44	2.93	97.78	2
٤	لن أقوم بتوعية زملائى بالمشكلات التى سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٥	لا أهتم بتوعية زملائى بأهمية التنمية البشرية لمتطلبات سوق العمل.	14	93.3	1	6.7	0	0.0	44	2.93	97.78	2
٦	سأقوم بتوعية زملائى بالمؤسسات التى توفر دورات التنمية البشرية.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٧	لا أهتم بالتوضيح لزملائى الخبرات التى يكتسبونها من	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	القوة النسبية (%)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	دورات التنمية البشرية										
٨	سأشارك فى أى حملة توعية للتنمية البشرية.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
٩	سأوضح لزملائى أن التنمية البشرية غير مفيدة لهم.	15	100.0	0	0.0	0	0.0	45	3.00	100.00	1
	المجموع	131		4		0		401			
	المتوسط الحسابي	14.56		0.44		0.00		26.73			
	النسبة (%)	97.04		2.96		0.00					
	القوة النسبية	% ٩٩.٠١									

يوضح الجدول السابق مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، وجاء القوة النسبية لهذا البعد بنسبة (٩٩.٠١%) وتعد مرتفعة، وطبقا للقوة النسبية التي حصلت عليها عبارات المؤشر في القياس البعدي نجد أن جاء ترتيب العبارات على النحو التالي:

١. في الترتيب الأول جاءت عبارة " سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائي " ، وعبارة " لن أقوم بتوعية زملائي بالمشكلات التي سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية " ، وعبارة " سأقوم بتوعية زملائي بالمؤسسات التي توفر دورات التنمية البشرية " ، وعبارة " لا أهتم بالتوضيح لزملائي الخبرات التي يكتسبونها من دورات التنمية البشرية " ، وعبارة " سأشارك فى أى حملة توعية للتنمية البشرية " ، عبارة " سأوضح لزملائي أن التنمية البشرية غير مفيدة لهم " وبقوة نسبية (100%) .

٢. في الترتيب الثاني جاءت عبارة " سأقوم ببحث زملائي على المشاركة فى دورات التنمية البشرية " ، وعبارة " لا أهتم بتوعية زملائي بأهمية التنمية البشرية لمتطلبات سوق العمل " وبقوة نسبية (97.78%) .

٣. في الترتيب الثالث جاءت عبارة " لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائي " وبقوة نسبية (95.56%) .

ويدل ذلك على ارتفاع مستوى مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل في القياس البعدي لمقياس تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

ويرجع السبب في ذلك إلى جلسات التدخل المهني في أنها تضمنت : المشكلات التي سيجدها الشباب عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل. وركزت على تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية، وأهميتها في التأهيل لسوق العمل ودعم الجوانب الإيجابية للشباب نحو التنمية البشرية والمشاركة في التوعية بأهميتها، كما ركزت على تنمية وعي الشباب بمتطلبات سوق العمل من المهارات والخبرات ودور التنمية البشرية في تأهيل الشباب وفق متطلبات سوق العمل.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة :

قام الباحث برصد الدرجات الخام للأدوات وتبويب النتائج باستخدام برنامج SPSS ؛ تمهيداً لعمل المعالجات الإحصائية المناسبة. وقد تطلب هذا الكشف عن مدى اعتدالية توزيع الدرجات فتم حساب الإحصاءات الوصفية، وهي: المتوسط، الوسيط، الانحراف المعياري، معامل الالتواء والتفرطح، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢٥)

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (ن = 15)

التطبيق القبلي					التطبيق البعدي					متغيرات الدراسة البيان الإحصائي
المجموع الكلي	البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول	المجموع الكلي	البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول	
119.67	26.73	29.33	28.93	34.67	57.93	12.93	13.80	14.00	17.20	المتوسط
120.00	27.00	30.00	29.00	35.00	57.00	13.00	14.00	14.00	17.00	الوسيط.
1.59	0.46	0.90	1.03	1.29	2.84	1.44	1.42	1.81	1.97	الانحراف المعياري
-0.23	-1.18	-1.46	-0.75	-0.66	0.53	-0.03	0.06	0.83	-0.06	معامل الالتواء.
0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	0.58	الخطأ المعياري لمعامل الالتواء.
-0.69	-0.73	2.01	-0.30	-0.51	-0.94	0.96	-1.21	0.36	-1.33	معامل التفرطح.
1.12	1.12	1.12	1.12	1.12	1.12	1.12	1.12	1.12	1.12	الخطأ المعياري لمعامل التفرطح.

يتضح من الجدول السابق اقتراب توزيع درجات المتغيرات من الاعتدالية، حيث إن معامل الالتواء والتفرطح يقترب من الصفر، ومحصور بين (± 3) ، كما أن معامل الالتواء والتفرطح أقل من ضعف الخطأ المعياري لمعامل الالتواء والتفرطح، كما يتضح من اقتراب درجة المتوسط والوسيط . وعليه تم استخدام الإحصاء البارامتري في المعالجة الإحصائية.

رابعاً : عرض ومناقشة جداول حساب اختبار (ت) بين القياسين القبلي والبعدي
لأبعاد المقياس للتحقق من صحة أو عدم صحة فروض الدراسة :

(١) نتائج خاصة بإثبات صحة الفرض الرئيسي للدراسة :

قامت الدراسة الحالية على فرض رئيسي مؤداه : " من المتوقع أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فى القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي ".
وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي :

جدول (٢٦)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فى كل من القياسين القبلي والبعدي على مقياس تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

أبعاد المقياس		القياس القبلي		القياس البعدي	
		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	
البعد الأول		١٧.٢٠	١.٩٧	٣٤.٦٧	١.٢٩
البعد الثاني		١٤.٠٠	١.٨١	٢٨.٩٣	١.٠٣
البعد الثالث		١٣.٨٠	١.٤٢	٢٩.٣٣	٠.٩٠
البعد الرابع		١٢.٩٣	١.٤٤	٢٦.٧٣	٠.٤٦
الاستمارة ككل		٥٧.٩٣	٢.٨٤	١١٩.٦٧	١.٥٩

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح انخفاض مستوى وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي فى القياس القبلي ٥٧.٩٣ بانحراف معياري ٢.٨٤ ، والذي يتمثل فى انخفاض وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ، في حين وصل المتوسط الحسابي فى القياس البعدي ١١٩.٦٧ بانحراف معياري ١.٥٩ . ويعود ذلك التحسن فى وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل إلى برنامج التدخل المهني الذى طبقه الباحث مع المجموعة التجريبية، والذي اشتمل على العديد من الوسائل، مثل (الندوات والمحاضرات والمناقشات الجماعية) وغيرها من الأنشطة، وهذا يؤكد صحة الفرض الرئيس للدراسة، كما يؤكد على أهمية الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية وعي الشباب الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

جدول (٢٧)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) عند مستوى معنوية (٠.٠٠١).

أبعاد المقياس	القياس القبلي		القياس البعدي		متوسط الفرق	الانحراف المعياري للفرق	قيمة T المحسوبة	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
البعد الأول	١٧.٢٠	١.٩٧	٣٤.٦٧	١.٢٩	١٧.٤٧	٢.١٠	٣٢.٢٢	**
البعد الثاني	١٤.٠٠	١.٨١	٢٨.٩٣	١.٠٣	١٤.٩٣	١.٧٩	٣٢.٢٨	**
البعد الثالث	١٣.٨٠	١.٤٢	٢٩.٣٣	٠.٩٠	١٥.٥٣	١.٤٦	٤١.٢٨	**
البعد الرابع	١٢.٩٣	١.٤٤	٢٦.٧٣	٠.٤٦	١٣.٨٠	١.٤٧	٣٦.٢٧	**
الاستمارة ككل	٥٧.٩٣	٢.٨٤	١١٩.٦٧	١.٥٩	٦١.٧٣	٢.٥٨	٩٢.٨٠	**
** يوجد فرق معنوى عند (٠.٠٠١)								

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح التحسن في مستوى وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؛ حيث بلغ متوسط الفرق بين القياس القبلي والبعدي للمقياس ٦١.٧٣ بانحراف معياري ٢.٥٨ ، وهذه الفروق فروق دالة إحصائية؛ حيث يتضح أن قيم (ت) المحسوبة بلغت ٩٢.٨٠ عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ ويرجع ذلك الفروق إلى برنامج التدخل المهني والذي طبقه الباحث، وتؤكد تلك الفروق على صحة الفرض الرئيس للدراسة، كما تؤكد على أهمية الدور التنموي للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، فضلاً عن دورها العلاجي في تغيير سلوك الشباب وأفكارهم تجاه التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل، فضلاً عن دورها في إعداد الأخصائي الاجتماعي الممارس العام العامل في مجال رعاية الشباب .

ثانيا - نتائج خاصة بإثبات صحة الفروض الفرعية للدراسة :

١- نتائج خاصة بإثبات صحة الفرض الفرعي الأول :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية فى القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.

جدول (٢٨)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة فى القياسين القبلي والبعدي للفرض الفرعي الأول وهو وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.

القياس البعدي			القياس القبلي			القياس الاستجابة
متوسط التكرار	ك	%	متوسط التكرار	ك	%	
13.33	160	88.89	0.25	3	1.67	نعم
1.67	20	11.11	6	72	40	أحيانا
0	0	0	8.75	105	58.33	لا
٣٤.٦٧			١٧.٢٠			متوسط البعد
١.٢٩			١.٩٧			الانحراف المعياري

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات البعد فى القياس القبلي كانت ١٧.٢٠ بانحراف معياري مقداره ١.٩٧ ، والذي يعنى ضعف مستوى وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية، ونجد أن هذه الدرجة وصلت إلى ٣٤.٦٧ بانحراف معياري ١.٢٩ فى القياس البعدي الذى يعنى مدى التحسن فى مستوى وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية، وذلك يعود إلى برنامج التدخل المهني الذى استخدمه الباحث بالتعاون مع فريق العمل متعدد التخصصات المعاون لها في تنفيذ البرنامج، وقد استخدم الباحث - لتنمية وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية - العديد من الوسائل كالمحاضرات، والندوات، والمناقشات الجماعية والاجتماعات، والتي تناولت الجوانب المختلفة للتنمية البشرية، وهدفت جميعها إلى تنمية وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية؛ مما يعطي أهمية للدور التنموي لمهنة الخدمة الاجتماعية في تنمية وعى الشباب عن طريق القيام بأنشطة وبرامج تدخل مهني .

جدول (٢٩)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الأول وهو وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.

القياس	م	ع	متوسط الفرق	الانحراف المعياري للفرق	قيمة ت المحسوبة	المعنوية
القبلي	١٧.٢٠	١.٩٧	١٧.٤٧	٢.١٠	٣٢.٢٢	٠.٠١
البعدي	٣٤.٦٧	١.٢٩				

باستقراء بيانات الجدول السابق، وما تم بشأنها من معاملات إحصائية يتضح لنا وجود فروق دالة إحصائية ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجات الحاصل عليها الشباب الجامعي (قبل وبعد التدخل) فيما يتصل بالبعد الأول، وهو وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (32.22)، في حين أن نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ولدرجة حرية (١٤) بلغت (٢.٩٧٧) وهذا يعني أن قيمة ت المحسوبة < من ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) وعليه يمكن القول إن الدراسة أثبتت صحة فرضها الفرعي الأول بحدود ثقة ٠.٩٩ ، وتؤكد تلك الفروق التي حدثت نتيجة التدخل المهني مدى استجابة المجموعة التجريبية لمحتويات برنامج التدخل المهني بأنشطته المختلفة، والذي استخدمه الباحث لتنمية وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.

جدول (٣٠)

يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي فى استجابة المجموعة التجريبية فى وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية (ن=١٥).

العبارة	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١. تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب.	قبلي	1.67	0.72	7.14	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٢. تقوم التنمية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها.	قبلي	1.40	0.51	10.69	٠.٠١
	بعدي	2.80	0.41		
٣. تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل.	قبلي	1.73	0.46	10.72	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٤. تقوم التنمية البشرية بإعداد قدرات الشباب.	قبلي	1.47	0.52	11.00	٠.٠١
	بعدي	2.93	0.26		
٥. تعمل التنمية البشرية على تنمية القدرات من خلال الاستثمار فى التعليم والصحة والتغذية والتدريب.	قبلي	1.60	0.51	6.00	٠.٠١
	بعدي	2.80	0.41		
٦. تساعد التنمية البشرية فى الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم فى العمل وزيادة الإنتاج.	قبلي	1.27	0.46	13.23	٠.٠١
	بعدي	2.93	0.26		
٧. تنظر التنمية البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف لعملية التنمية .	قبلي	1.13	0.35	13.23	٠.٠١
	بعدي	2.80	0.41		
٨. تسعى التنمية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال إكسابهم المعرفة.	قبلي	1.67	0.49	10.58	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٩. لا تؤكد التنمية البشرية على احترام حقوق الإنسان.	قبلي	1.20	0.41	8.88	٠.٠١
	بعدي	2.67	0.49		
١٠. التنمية البشرية عملية ديناميكية ومستمرة.	قبلي	1.40	0.63	9.80	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
١١. تتضمن التنمية البشرية تنمية مهارات	قبلي	1.40	0.51	11.00	٠.٠١

العبارة	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الشباب في جميع المجالات.	بعدي	2.87	0.35		
١٢. لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب.	قبلي	1.27	0.46	9.80	٠.٠٠١
	بعدي	2.87	0.35		
إجمالي البعد.	قبلي	١٧.٢٠	١.٩٧	٣٢.٢٢	٠.٠٠١
	بعدي	٣٤.٦٧	١.٢٩		

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق- والذي يوضح النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة في القياس القبلي والبعدي بالنسبة لوعي الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية- نلاحظ وجود انخفاض في وعي الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية؛ حيث جاءت نسبة المتوسط الحسابي لهذا البعد للقياس القبلي ١٧.٢٠ وقوة نسبية (٤٧.٧٨%)؛ مما يدل على وجود افتقار للمعارف المختلفة المتعلقة بالتنمية البشرية، ومفهومها لدى الشباب الجامعي، وباستقراء عبارات هذا البعد للقياس القبلي فقد جاء ترتيبها من حيث ضعف الاستجابة كما يلي:

جاء في الترتيب الأول (عبارة ٧) "تنظر التنمية البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف لعملية التنمية"، وذلك نتيجة أن الكثير من الشباب يعتقدون أن التنمية مسؤولية الدولة والتنمية مادية وليست معنوية أو مهارية، ويدل ذلك على ضعف معرفة الشباب بمفهوم التنمية البشرية وماهيتها وأهدافها ، وفي الترتيب الثاني (عبارة ٩) "لا تؤكد التنمية البشرية على احترام حقوق الإنسان"، وقد يرجع السبب في ذلك إلى عدم معرفة الشباب بالأسس التي تقوم عليها التنمية البشرية ومبادئها، وكذلك عدم معرفتهم بحقوق الإنسان، وفي الترتيب الثالث (عبارة ٦) تساعد التنمية البشرية في الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم في العمل وزيادة الإنتاج ، وفي نفس الترتيب (عبارة ١٢) "لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب" ، مما يدل على أن الشباب غير ملمين بماهية التنمية البشرية وأهدافها، وفي الترتيب الرابع (عبارة ٢) تقوم التنمية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها ، ويدل ذلك على أن الشباب ليس على دراية بمفهوم التنمية البشرية، وجاء في الترتيب الخامس (عبارة ٤) تقوم التنمية البشرية بإهدار قدرات الشباب، مما يدل على أن أعضاء الجماعة التجريبية يعتقدون أن التنمية البشرية مجرد إهدار لقدراتهم، وهذا يرجع إلى عدم معرفتهم بالتنمية

البشرية، وبذلك فإن أعضاء الجماعة التجريبية يحتاجون إلى أنشطة برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة لتوعية الشباب بمفهوم التنمية البشرية، وماهيتها؛ مما يساعد على إدراك الشباب للتنمية البشرية.

وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني الذي قام به الباحث مع فريق العمل المعاون معه من تخصصات مختلفة، نجد أنه قد تحقق صدق الفرض الفرعي الأول للدراسة، وهو توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية إدراك الشباب الجامعي بمفهوم التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ، فقد جاء المتوسط الحسابي لهذا البعد بنسبة ٣٤.٦٧ والقوة النسبية ٩٦.٣٠ % ؛ مما يدل - أيضا - على استجابة الشباب عينة الدراسة لبرنامج التدخل المهني الذي طبقه الباحث، وبالتالي فقد تغير ترتيب العبارات في هذا البعد من حيث درجة استجابة ووعي الشباب، فنجد أن أكثر العبارات استجابة كانت على النحو التالي :

جاء في الترتيب الأول (عبارة ١) تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب (بنسبة ١٠٠% متوسط حسابي ٣) ويعود ذلك إلى إسهام بعض أنشطة برنامج التدخل المتمثلة في المحاضرات والندوات التي تناولت توعية الشباب بماهية التنمية البشرية ومفهومها ودور التنمية البشرية في زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب وانعكاس ذلك على التحاقهم بسوق العمل ، وفي نفس الترتيب جاءت (عبارة ٣) تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل (بنسبة ١٠٠% متوسط حسابي ٣)، ويعود ذلك إلى إسهام بعض أنشطة برنامج التدخل المتمثلة في ندوة بعنوان التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل، والتي تناولت أهداف التنمية البشرية ودورها في إكساب الشباب المهارات والخبرات اللازمة لسوق العمل ، وهاتان العبارتان أكدت عليهما دراسة حلمي عبد الفتاح مبروك^(١) ؛ حيث أكدت على وجود مشكلات يعاني منها شباب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعي، مثل: مشكلات صعوبة التعاقد مع الصندوق الاجتماعي، ومشكلات تنفيذ المشروع والإدارة والتسويق؛ مما يدل على أهمية التنمية البشرية للشباب الجامعي قبل التخرج لزيادة خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم؛ مما يؤدي إلى زيادة الخيارات المتاحة لهم وتأهيلهم لسوق العمل ، وجاء في نفس الترتيب

(١) : المشكلات التي تواجه باب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعي للتنمية ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها

(عبارة ٨) تسعى التنمية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال إكسابهم المعرفة (بنسبة ١٠٠% متوسط حسابي ٣)، ويرجع السبب في تحسن نتيجة هذه العبارة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي نظراً لإسهام بعض أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة في محاضرات ومناقشات جماعية تناولت مفهوم التنمية البشرية وأهميتها للشباب، وهذا ما أكدت عليه دراسة (لورا دنيس بيرسال)^(١) LauraDenice،Pearsall ؛ حيث أكدت على دور التنمية البشرية في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبشرية للتعليم العام والتنمية البشرية الأخلاقية لجميع الأشخاص من خلال التعليم العام، وأهمية التنمية البشرية بالنسبة للتحصيل العلمي للطلاب، وتحقيق الغرض من التعليم العام والسياسة التعليمية والممارسات المرتبطة بالتنمية البشرية وإمكانات التنمية البشرية .

وجاء في الترتيب الأول (عبارة ٤) تقوم التنمية البشرية بإهدار قدرات الشباب (بنسبة ٩٧.٧٨% متوسط حسابي ٢.٩٣)، وهذا يدل على استجابة أعضاء الجماعة التجريبية لأنشطة برنامج التدخل المهني في تنمية وعي الشباب بأهمية التنمية البشرية في تنمية قدراتهم وثقل خبراتهم ، وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٦) تساعد التنمية البشرية في الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم في العمل وزيادة الإنتاج (بنسبة ٩٧.٧٨% متوسط حسابي ٢.٩٣) ويرجع السبب في تحسن نتيجة هذه العبارة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي؛ نظراً لإسهام بعض أنشطة برنامج التدخل المتمثلة في محاضرات ومناقشات ركزت على أهمية التنمية البشرية ودورها في ثقل قدرات الشباب وزيادة خبراتهم وتنمية مهاراتهم؛ مما يساعدهم في الحصول على فرص عمل مناسبة، وأيضاً القيام بمهام العمل المطلوبة منهم وهذا ما أكدت عليه دراسة محمد عبد العزيز المدني^(٢) ؛ حيث أكدت على أهمية وضرورة دورات التنمية البشرية للشباب لإعدادهم للحياة العملية ولتطور مهاراتهم .

(1) Pearsall Laura Denice, Reframing human development in public education: Equity achievement accountability (and human actualization) through whole person teaching and learning Ed.D .University of Northern Colorado UMI Dissertations Publishing 2009.

(2) : التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية في تنمية المهارات كمتغير في
لجنة تنمية بشرية

وجاء في الترتيب الثالث (عبارة ١١) "تتضمن التنمية البشرية تنمية مهارات الشباب في جميع المجالات" (بنسبة ٩٥.٥٦% متوسط حسابي ٢٠٨٧) وهذا يدل على إسهام أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات، وندوات تناولت دور التنمية البشرية وآلياتها في تنمية مهارات الشباب وقدراتهم؛ لتأهيلهم لسوق العمل وهذا ما أكدته دراسة منى عطية خزام خليل^(١) حيث أكدت على ضرورة إعادة النظر في فلسفة التاهيل والتدريب التقليدي من قبل المؤسسات التعليمية والتدريبية والدعوة لقيام شراكة بين الجامعات والشركات والمؤسسات التي تعمل في مجال التكنولوجيا والاتصال لتاهيل منتسبيها وتنمية معارفهم المهنية وتحديثها رقمياً للاستجابة لسوق العمل، وجاء في نفس الترتيب (عبارة ١٢) "لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب" (بنسبة ٩٥.٥٦% متوسط حسابي ٢٠٨٧)، ويرجع السبب في تحسن نتيجة هذه العبارة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي؛ نظراً لإسهام بعض أنشطة برنامج التدخل التي تضمنت ندوة عن التنمية البشرية وأهدافها ومفهومها.

ويتضح مما سبق تحليله من عبارات البعد الأول في القياس البعدي ارتفاع مستوى وعي الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، ويرجع ذلك إلي ما أسهمت به المحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية في برنامج التدخل المهني فمثلاً ندوة عن التنمية البشرية؛ حيث أدرك الشباب مفهوم التنمية البشرية وأهميتها وماهيتها وأهدافها ودور التنمية البشرية في تحقيق رفاهية البشر .

ويتضح من ذلك ارتفاع مستوى وعي الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، ويرجع ذلك إلى إسهام برنامج التدخل المهني بما تضمنه من (ندوات -محاضرات - مناقشات جماعية -اجتماعات) ساهمت بمحتواها في تعريف وتدعيم اتجاهات الشباب حول التنمية؛ حتي يتبنوا اتجاهًا إيجابيًا نحو التنمية البشرية .

(١) : تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية

(1)

٢- نتائج خاصة بإثبات صحة الفرض الفرعى الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فى القياسين القبلي والبعدى لصالح القياس البعدى.

جدول (٣١)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة فى القياسين القبلي والبعدى للفرض الفرعى الثاني وهو وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

القياس البعدى			القياس القبلي			القياس الاستجابة
%	متوسط التكرار	ك	%	متوسط التكرار	ك	
90.67	13.6	136	14.89	3.72	67	نعم
8	1.2	12	36.67	9.17	165	أحيانا
1.33	0.2	2	48.44	12.11	218	لا
٢٨.٩٣			١٤.٠٠			متوسط البعد
١.٠٣			١.٨١			الانحراف المعياري

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات البعد فى القياس القبلي كانت ١٤.٠٠ بانحراف معياري مقداره ١.٨١ ، والذى يعنى ضعف مستوى وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، ونجد أن هذه الدرجة وصلت إلى ٢٨.٩٣ بانحراف معياري ١.٠٣ فى القياس البعدى الذى يعنى مدى التحسن فى مستوى وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل. وذلك يعود إلى برنامج التدخل المهنى الذى استخدمه الباحث بالتعاون مع فريق العمل متعدد التخصصات المعاون له في تنفيذ البرنامج، وقد استخدم الباحث لتنمية وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل العديد من الوسائل كالمحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية والاجتماعات، معتمدا في ذلك على الإستراتيجيات المهنية المختلفة مثل: إعادة البناء المعرفي والتوضيح. الأمر الذى يؤكد على أهمية دور برنامج التدخل المهنى فى تنمية وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق.

جدول (٣٢)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الثاني وهو وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

القياس	م	ع	متوسط الفرق	الانحراف المعياري للفرق	قيمة ت المحسوبة	المعنوية
القبلي	١٤.٠٠	١.٨١	١٤.٩٣	١.٧٩	٣٢.٢٨	٠.٠١
البعدي	٢٨.٩٣	١.٠٣				

باستقراء بيانات الجدول السابق وما تم بشأنها من معاملات إحصائية - يتضح لنا وجود فروق دالة إحصائية ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجات الحاصل عليها الشباب الجامعى (قبل وبعد التدخل) فيما يتصل بالبعد الثاني، وهو وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؛ حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (32.28) في حين أن نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ولدرجة حرية (١٤) بلغت (٢.٩٧٧) وهذا يعنى أن قيمة ت المحسوبة < من ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) وعليه يمكن القول أن الدراسة أثبت صحة فرضها الفرعي الثاني بحدود ثقة ٠.٩٩ وتلك الفروق ترجع إلى أنشطة برنامج التدخل المهني الخاصة بتنمية وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؛ مما أدى إلى ارتفاع نسبة استجابة المجموعة التجريبية لمحتويات أنشطة برنامج التدخل المهني الخاصة بتنمية وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

جدول (٣٣)

يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي فى استجابة المجموعة التجريبية فى وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل. (ن=١٥)

العبارة	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١٣. عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدي إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة	قبلي	1.60	0.83	4.46	٠.٠١
	بعدي	2.87	0.35		
١٤. عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل.	قبلي	1.47	0.64	6.97	٠.٠١
	بعدي	2.73	0.59		
١٥. يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل	قبلي	1.33	0.62	10.46	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
١٦. يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل.	قبلي	1.20	0.56	10.46	٠.٠١
	بعدي	2.87	0.35		
١٧. يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات فى طرق البحث عن فرص العمل.	قبلي	1.67	0.82	6.32	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
١٨. يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى تقليل نسبة البطالة بين الخريجين.	قبلي	1.20	0.41	7.12	٠.٠١
	بعدي	2.73	0.59		
١٩. يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المعارف المطلوبة لسوق العمل.	قبلي	1.67	0.49	10.58	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٢٠. يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل.	قبلي	1.20	0.56	11.31	٠.٠١
	بعدي	2.93	0.26		
٢١. يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة	قبلي	1.53	0.64	8.88	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٢٢. تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للانتحاق بسوق العمل الخارجى.	قبلي	1.13	0.35	13.23	٠.٠١
	بعدي	2.80	0.41		
إجمالي البعد.	قبلي	١٤.٠٠	١.٨١	٣٢.٢٨	٠.٠١
	بعدي	٢٨.٩٣	١.٠٣		

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق، والذي يوضح النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة في القياس القبلي والبعدي بالنسبة لوعي الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية- نلاحظ وجود انخفاض في وعي الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق؛ حيث جاءت نسبة المتوسط الحسابي لهذا البعد للقياس القبلي ١٤.٠٠ وقوة نسبية (٤٦.٦٧ %)؛ مما يدل على وجود افتقار للمعارف المختلفة المتعلقة بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل لدى الشباب الجامعي، وباستقرار عبارات هذا البعد للقياس القبلي جاء ترتيبها من حيث ضعف الاستجابة كما يلي:

جاء في الترتيب الأول (عبارة ٢٢) "تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للالتحاق بسوق العمل الخارجي" (بنسبة ٣٧.٧٨% متوسط حسابي ١.١٣)؛ مما يدل على عدم معرفة الشباب أعضاء الجماعة التجريبية بالدور التي تقوم به دورات التنمية البشرية في إعدادهم وتأهيلهم لسوق العمل الخارجي والداخلي. **وجاء في الترتيب الثاني (عبارة ١٦) "يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل" (بنسبة ٤٠.٠٠% متوسط حسابي ١.٢٠)،** وذلك لأن الشباب عينة الدراسة لا يدركون الأضرار التي تؤثر على التحاقهم بسوق العمل عندما لا يحصلون على دورات التنمية البشرية ، **وفي نفس الترتيب جاءت (عبارة ١٨) "يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى تقليل نسبة البطالة بين الخريجين" (بنسبة ٤٠.٠٠% متوسط حسابي ١.٢٠)،** وهذا يدل على أن الشباب لا يعرفون الأضرار والمشكلات الفعلية التي تواجههم عند التحاقهم بسوق العمل في حالة عدم حصولهم على دورات التنمية البشرية. **وقد جاء في الترتيب الثالث (عبارة ١٥) "يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل" (بنسبة ٤٤.٤٤% متوسط حسابي ١.٣٣)؛** مما يدل على عدم إلمام الشباب بمتطلبات سوق العمل وكيفية إعداد وتأهيل أنفسهم وفق تلك المتطلبات باستخدام دورات التنمية البشرية. **وقد جاء في الترتيب الرابع (عبارة ١٤) "عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل" (بنسبة ٤٨.٨٩% متوسط حسابي ١.٤٧)؛** مما يدل على عدم إدراك الشباب لأهمية التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل.

وكل ما سبق يؤكد ضرورة بذل الجهد في التوعية بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية للتأهيل لسوق خلال برامج التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية من منظور

الممارسة العامة في تنمية وعي الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق، وذلك علي اعتبار أن توعية الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق يؤدي إلى تبني الشباب اتجاهاً إيجابياً نحو التنمية البشرية وضرورتها للتأهيل لسوق العمل.

وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني الذي قام به الباحث مع فريق العمل المعاون معه من تخصصات مختلفة نجد أنه قد تحقق صدق الفرض الفرعي الثاني للدراسة، وهو توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية إدراك الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، فقد جاء المتوسط الحسابي لهذا البعد بنسبة ٢٨.٩٣ والقوة النسبية ٩٦.٤٤ % مما يدل أيضاً على استجابة الشباب عينة الدراسة لبرنامج التدخل المهني الذي طبقه الباحث، وبالتالي فقد تغير ترتيب العبارات في هذا البعد من حيث درجة استجابة ووعي الشباب، فنجد أن أكثر العبارات استجابة كانت على النحو التالي:

وجاء في الترتيب الأول (عبارة ١٥) "يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل" (بنسبة ١٠٠.٠٠ % متوسط حسابي ٣.٠٠) ويرجع ارتفاع هذه النسبة إلى تنمية وعي الشباب الجامعي بالأضرار التي تلحق بهم نتيجة عدم تأهيلهم لسوق العمل من خلال بعض المحاضرات والمناقشات الجماعية التي تناولت عرضاً لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية، وعدم التأهيل لسوق العمل وضرورة دورات التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل وهذا ما أكدت عليه دراسة (كاثرين بوروفيتشكوفا)^(١) Katarina, Borovickova ؛ حيث أكدت على أن التكنولوجيا والابتكار داخل سوق العمل قد يؤدي إلى جعل بعض العمال أقل مناسبة لهذه التكنولوجيا؛ مما يؤدي إلى فصل العمال بسبب عدم التجانس والتناسب مع التكنولوجيا، وبالتالي لابد من تأهيل وتطوير الشباب بما يتفق مع متطلبات سوق العمل من التكنولوجيا الحديثة داخل سوق العمل الحالي.

وفي نفس الترتيب جاءت (عبارة ١٧) "يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات في طرق البحث عن فرص العمل" (بنسبة ١٠٠.٠٠ % متوسط

(¹) Borovickova Katarina. : Learning and labor market flows Ph.D. The University of Chicago UMI Dissertations Publishing 2012

حسابي ٣٠٠)، ويدل ارتفاع هذه النسبة إلى نجاح أنشطة برنامج التدخل المهني الذي قام به الباحث مع فريق العمل في تنمية وعي الشباب بضرورة التنمية البشرية، ودورها في إكسابهم طرق البحث عن عمل من خلال محاضرات وندوات تناولت أضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية في التأهيل والالتحاق بسوق العمل.

وفي نفس الترتيب جاءت (عبارة ٢١) يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة (بنسبة ١٠٠.٠٠% متوسط حسابي ٣٠٠) ويدل ارتفاع هذه النتيجة على تنمية وعي الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية، ومنها نقص المعارف والمهارات لإقامة المشروعات الصغيرة وإدارتها وهذا ما أكدت عليه دراسة أبو الفضل أحمد عبد المنعم^(١) حيث أكدت على أنه توجد علاقة ذات ايجابية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وزيادة معارف وخبرات ومهارات الطلاب المشاركين في المشروعات الصغيرة ، كما أكدت دراسة مجدى محمد مصطفى عبد ربة^(٢) حيث أكد برنامج التدخل المهني إمكانية زيادة وعي الطلاب بالمشروعات الصغيرة، والذي يمكن أن يفتح افاقا وفرص جديدة للعمل .

وقد جاء فى الترتيب الثاني (عبارة ٢٠) يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل (بنسبة ٩٧.٧٨% متوسط حسابي ٢٠٩٣) وتدل ارتفاع هذه النتيجة على تنمية وعي الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية نتيجة جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة فى محاضرات وندوات ركزت على أهمية دورات التنمية البشرية فى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل وهذا ما أكدته دراسة نورهان منير حسن^(٣) حيث أكدت على بأهمية تنمية فكر وقدرات الطلبة والطالبات أثناء دراستهم بكلياتهم ومعاهدهم وإعدادهم لسوق العمل بما يتفق واحتياجات المجتمع.

(١) دراسة حول العلاقة بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتوعية مشاركة الطلاب فى المشروعات الصغيرة () 9999

(٢) أثر تدخل الخدمة الاجتماعية لزيادة الوعى التتموى بين طلاب الجامعة () 1997

(٣) المدخل التتموى فى خدمة الجماعة بتمهيق اتجاهات ا شباب الجامعى نحو العمل الحر () 2777

وجاء في الترتيب الثالث (عبارة ١٣) عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدي إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة (بنسبة ٩٥.٥٦% متوسط حسابي ٢.٨٧) وتدل ارتفاع هذه النتيجة على نجاح أنشطة برنامج التدخل المهني الذي قام به الباحث في تنمية وعي الشباب بأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية في ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة من خلال محاضرات ومناقشات جماعية استهدفت زيادة معارف الشباب حول دورات التنمية البشرية وأهدافها ودورها في التأهيل لسوق العمل والحصول على فرص عمل مناسبة وهذا ما أكدت عليه دراسة محمد عبد العزيز المدني^(١) حيث أكدت على أهمية وضرورة دورات التنمية البشرية للشباب لإعدادهم للحياة العملية ولتطور مهاراتهم .

وفي نفس الترتيب جاءت (عبارة ١٦) يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل (بنسبة ٩٥.٥٦% متوسط حسابي ٢.٨٧) ويرجع ارتفاع تلك النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات تناولت التنمية البشرية وتنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل لدى الشباب وهذا ما أكدت عليه دراسة أميرة محمد حشمت عطية محمد^(٢) ؛ حيث أكدت على حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل .

ويتضح مما سبق تحليله من عبارات البعد الثاني في القياس البعدي ارتفاع مستوي وعي الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، ويرجع ذلك إلي ما أسهمت به المحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية في برنامج التدخل.

ويتضح من ذلك ارتفاع مستوي وعي الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي ويرجع ذلك إلى إسهام برنامج التدخل المهني بما تضمنه من (ندوات -محاضرات - مناقشات جماعية -اجتماعات) ساهمت بمحتواها في تعريف وتدعيم اتجاهات الشباب حول التنمية البشرية ودورها في التأهيل لسوق العمل .

(١) : التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية في تنمية المهارات
كمتغير في لة تنمية ا بشرية

(٢) : الخصصة في التعليم الجامعي ومتطلبات ووسائل العمل دراسة ميدانية
مقارنة () 2011

٣- نتائج خاصة بإثبات صحة الفرض الفرعي الثالث :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل فى القياسين القبلي والبعدى لصالح القياس البعدى.

جدول (٣٤)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة فى القياسين القبلي والبعدى للفرض الفرعي الثالث وهو وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل.

القياس القبلي			القياس البعدى			القياس الاستجابة
ك	متوسط التكرار	%	ك	متوسط التكرار	%	
9	0.9	6	140	14	93.33	نعم
39	3.9	26	10	1	6.67	أحياناً
102	10.2	68	0	0	0	لا
١٣.٨٠			٢٩.٣٣			متوسط البعد
١.٤٢			٠.٩٠			الانحراف المعياري

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات البعد فى القياس القبلي كانت ١٣.٨٠ بانحراف معياري مقداره ١.٤٢ ، والذي يعنى ضعف مستوى وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل ، ونجد أن هذه الدرجة وصلت إلى ٢٩.٣٣ بانحراف معياري ٠.٩٠ فى القياس البعدى الذى يعنى مدى التحسن فى مستوى وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل، وذلك يعود إلى برنامج التدخل المهنى الذى استخدمه الباحث بالتعاون مع فريق العمل متعدد التخصصات المعاون له في تنفيذ البرنامج ، وقد استخدم الباحث لتنمية وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل- العديد من الوسائل كالمحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية والاجتماعات، والتي تناولت الجوانب المختلفة لعائد وفوائد التنمية البشرية فى تأهيل الشباب لسوق العمل الأمر الذى يؤكد على أهمية دور برنامج التدخل المهنى فى تنمية وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل عن طريق القيام بأنشطة وبرامج التدخل المهنى .

جدول (٣٥)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الثالث وهو وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.

القياس	م	ع	متوسط الفرق	الانحراف المعياري للفرق	قيمة ت المحسوبة	المعنوية
القبلي	١٣.٨٠	١.٤٢	١٥.٥٣	١.٤٦	٤١.٢٨	٠.٠١
البعدي	٢٩.٣٣	٠.٩٠				

باستقراء بيانات الجدول السابق وما تم بشأنها من معاملات إحصائية يتضح لنا وجود فروق دالة إحصائية ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجات الحاصل عليها الشباب الجامعي (قبل وبعد التدخل) فيما يتصل بالبعد الثالث وهو وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (41.28) في حين أن نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ولدرجة حرية (١٤) بلغت (٢.٩٧٧) وهذا يعنى أن قيمة ت المحسوبة < من ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) وعليه يمكن القول أن الدراسة أثبت صحة فرضها الفرعي الثالث بحدود ثقة ٠.٩٩ وترجع تلك الفروق إلى أنشطة برنامج التدخل المهني الخاصة بتنمية وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل؛ مما أدى إلى ارتفاع نسبة استجابة المجموعة التجريبية لمحتويات أنشطة برنامج التدخل المهني الخاصة بتنمية وعى الشباب الجامعي إدراك الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل .

جدول (٣٦)

يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي فى استجابة المجموعة التجريبية فى وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل (ن=١٥)

العبارة	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
٢٣.تزود التنمية البشرية الشباب الجامعى بالخبرات اللازمة لسوق العمل.	قبلي	1.80	0.86	5.17	٠.٠١
	بعدي	2.87	0.35		
٢٤.لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى بالثقافة المرتبطة بسوق العمل.	قبلي	1.33	0.49	13.23	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٢٥.تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعى على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل.	قبلي	1.60	0.74	7.36	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٢٦.تنمى دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل.	قبلي	1.27	0.46	14.67	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٢٧.تكسب دورات التنمية البشرية الشباب الجامعى لغات متعددة.	قبلي	1.53	0.64	8.88	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٢٨.تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعى المطلوبة لسوق العمل.	قبلي	1.33	0.49	12.22	٠.٠١
	بعدي	2.93	0.26		
٢٩.تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعى فى الحصول على عمل .	قبلي	1.07	0.26	29.00	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٣٠.تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين.	قبلي	1.33	0.72	8.92	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٣١.تزود التنمية البشرية الشباب الجامعى بطرق البحث عن وظيفة فى سوق العمل الداخلى والخارجي.	قبلي	1.27	0.46	12.22	٠.٠١
	بعدي	2.87	0.35		
٣٢.لا تقوم التنمية البشرية بتنمية شخصية الشباب الجامعى.	قبلي	1.27	0.46	8.57	٠.٠١
	بعدي	2.67	0.49		
إجمالى البعد.	قبلي	١٣.٨٠	١.٤٢	٤١.٢٨	٠.٠١
	بعدي	٢٩.٣٣	٠.٩٠		

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق والذي يوضح النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة في القياس القبلي والبعدي بالنسبة لوعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل نلاحظ وجود انخفاض في وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل؛ حيث جاءت نسبة المتوسط الحسابي لهذا البعد للقياس القبلي ١٣.٨٠ وقوة نسبية (٤٦.٠٠ %) مما يدل على وجود افتقار للمعارف المختلفة المتعلقة لوعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل، وباستقرار عبارات هذا البعد للقياس القبلي جاء ترتيبها من حيث ضعف الاستجابة كما يلي :

جاء في الترتيب الأول (عبارة ٢٩) تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعي في الحصول على عمل (بنسبة ٣٥.٥٦ % متوسط حسابي ١٠.٠٧) ويرجع السبب في ذلك إلى ندرة التوعية بعائد التنمية البشرية وفائدتها في التأهيل لسوق العمل ، وفي الترتيب الثاني (عبارة ٢٦) تنمي دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل (بنسبة ٤٢.٢٢ % متوسط حسابي ١.٢٧) ويرجع ذلك إلى عدم معرفة الشباب بعائد التنمية البشرية في تنمية قدراتهم وفق متطلبات سوق العمل مما يدل على ضرورة الاهتمام بتوعية الشباب الجامعي بدور التنمية البشرية في زيادة فرص العمل أمام الشباب ، وفي نفس الترتيب جاءت (عبارة ٣١) تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بطرق البحث عن وظيفة في سوق العمل الداخلي والخارجي (بنسبة ٤٢.٢٢ % متوسط حسابي ١.٢٧) ويرجع ذلك إلى عدم الشباب الجامعي بمدى فائدة التنمية البشرية في تزويدهم بطرق البحث عن فرصة عمل في سوق العمل الداخلي والخارجي مما يؤكد على ضرورة الاهتمام بهذا الجانب في برنامج التدخل المهني ، وجاء في الترتيب الثالث (عبارة ٢٤) لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعي بالثقافة المرتبطة بسوق العمل (بنسبة ٤٤.٤٤ % متوسط حسابي ١.٣٣) وذلك يدل على عدم إدراك الشباب الجامعي بدور التنمية البشرية في تزويدهم بالمعارف والثقافات التي تؤهلهم لسوق العمل ، وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٢٨) تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعي المطلوبة لسوق العمل (بنسبة ٤٤.٤٤ % متوسط حسابي ١.٣٣) ويدل ذلك على عدم وعي الشباب الجامعي بدور التنمية البشرية في ثقل مهاراتهم وزيادة خبراتهم مما يؤهلهم لسوق العمل وهذا يؤكد على إحتياج الجماعة التجريبية لأنشطة برنامج التدخل المهني ، ومن خلال قراءة النتائج السابقة المتعلقة بالقياس القبلي لإدراك الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في

تأهيلهم لسوق العمل نلاحظ أن هناك انخفاضا واضحا في مستوى الوعي بهذا البعد، ومن هنا يأتي دور أنشطة برنامج التدخل المهني لهذه الدراسة في تنمية إدراك الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل .

وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني الذي قام به الباحث مع فريق العمل المعاون معه من تخصصات مختلفة نجد أنه قد تحقق صدق الفرض الفرعي الثالث للدراسة توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية إدراك الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل ، فقد جاء المتوسط الحسابي لهذا البعد بنسبة ٢٩.٣٣ والقوة النسبية ٩٧.٧٨ % ؛ مما يدل أيضا على استجابة الشباب عينة الدراسة لبرنامج التدخل المهني الذي طبقه الباحث ، وبالتالي فقد تغير ترتيب العبارات في هذا البعد من حيث درجة استجابة ووعي الشباب فنجد أن أكثر العبارات استجابة كانت على النحو التالي :

قد جاء في الترتيب الأول (عبارة ٢٥) تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعي على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل (بنسبة ١٠٠.٠٠٠% متوسط حسابي ٣.٠٠) ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات تناولت مناقشات جماعية تناولت دور التنمية البشرية في تدريب وأعداد الشباب الجامعي على الوظائف الموجوده بسوق العمل لزيادة مهاراتهم وتقل خبراتهم وهذا ما أكدت عليه دراسة (شنغ مينغ شي) Sheng Ming Shi^(١) حيث أكدت على أن أسباب اختلال التوازن بين تطوير التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل هي انخفاض جودة التعليم وخطة التعليم العالي غير ملائمة لسوق العمل والتغيرات السريعة في الهيكل الاقتصادي والتكنولوجي كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير التعليم العالي باتجاه متطلبات سوق العمل والتدريب بشكل متزايد للخريجين وتعزيز قدرتهم التنافسية في سوق العمل وقدرته على التكيف الاجتماعي .

(1) Ming Shi Sheng : A Study on the Disequilibrium between the Development of Higher Education and the Labor Market Demand Ph.D. Dissertations Ann Arbor United States 2005¹

كما أكدت دراسة (كاثرين كيايين) Catherine,Kyeyune^(١) حيث أكدت على أهمية الكفاءة الثقافية في توحيد ممارسات تنمية الموارد البشرية مثل التعليم والتدريب وبرامج تنمية الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المهنيين

وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٢٦) تنمى دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل (بنسبة ١٠٠.٠٠٠% متوسط حسابي ٣٠.٠٠) وتدل هذه الإستجابة على إدراك أعضاء الجماعة التجريبية للدور التي تقوم به التنمية البشرية في تنمية القدرات وفق متطلبات سوق العمل وهذا ما أكدت عليه دراسة نورهان منير حسن^٢ حيث أكدت على أهمية و ضرورة تنمية فكر وقدرات الطلبة والطالبات اثناء دراستهم بكلياتهم ومعاهدهم وإعدادهم لسوق العمل بما يتفق واحتياجات المجتمع ، كما أكدت دراسة لمياء جلال الدين محمد فراج^٣ حيث أكدت في التصور المقترح لتطوير عمل برامج التنمية البشرية بالجمعيات الأهلية على أهمية التأهيل والإعداد للأفراد والمسؤولين وللمنظمة عن طريق عقد الدورات والمحاضرات والندوات وحلقات النقاش و وضع برامج إيجاد فرص للعمل و لزيادة الدخل ويتحقق ذلك من خلال الاستفادة من الخبرات عالية الكفاءة من المدربين في مختلف التخصصات ودراسة أحدث احتياجات السوق العالمي من خبرات ومهارات تعليمية وحرفية وخلق فرص عمل طبقا لاحتياجات سوق العمل والعمالة

وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٢٩) تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعي في الحصول على عمل (بنسبة ١٠٠.٠٠٠% متوسط حسابي ٣٠.٠٠) ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات و ندوات تناولت ومناقشات جماعية تناولت علئد التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل الداخلي والخارجي فكلما زادت المهارات والخبرات والقدرات زادت فرص الحصول على عمل وهذا

(¹) Kyeyune Catherine Towards the development of a cultural competence framework for human resource development professionals in international business:A study of Best Practice Learning and Diversity companies Ph.DSouthern IllinoisUniversity at Carbondale UMI Dissertations Publishing 2012

(²) : المدلل التتموي في خدمة الجماعة أتممقت تهاه ت شباب الجامعي نحو العمل الحر 2007

(³) : تقويم برامج أمة تنمية بشرية فى الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم () 2003

ما أكدته دراسة دراسة نسمة نبيل عبد الحميد المهدي^(١) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين برنامج تنمية المهارات الأساسية لسوق العمل وبين تاهيل الشباب لسوق العمل ، كما أكدت دراسة تشارلز حكيم^(٢) (Charles,Hokayem) إلى أن الأفراد مع ارتفاع درجة الكفاءة الذاتية ومهاراتهم يحصلون على أجور أعلى في المستقبل وأكدت الدراسة على أهمية المهارات وتأثيرها على راس المال البشري والعمالة .

وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٣٠) تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين (بنسبة ١٠٠.٠٠% متوسط حسابي ٣٠.٠٠) ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات و ندوات تناولت مناقشات جماعية تناولت عائد التنمية البشرية في تقليل نسبة البطالة وزيادة فرص الحصول على عمل من خلال الموائمة بين مخرجات التعليم وأحتياجات سوق العمل وهذا ما أكدت عليه دراسة عماد جمعة عبد اللطيف فرج^(٣) ؛ حيث أكدت على وجود أزمة في الموائمة بين خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل والمشكلات المترتبة على بطالة خريجي الجامعات ، كما أكدت دراسة مصطفى محمود مصطفى إبراهيم^(٤) على أن مشكلة البطالة مشكلة مركبة، ولا بد من تضافر جهود الدولة مع كافة مؤسسات المجتمع لمواجهة البطالة، وتوصي بأهمية تناسب مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.

وجاء في الترتيب الثاني(عبارة ٢٨) "تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعي المطلوبة لسوق العمل" (بنسبة ٩٧.٧٨% متوسط حسابي ٢.٩٣)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات، وندوات ومناقشات جماعية تناولت تنمية وعي الشباب بالمهارات المطلوبة في سوق العمل ودور التنمية البشرية

(١) : دور جمعية جيل المستقبل في تنمية المهارات الأساسية - و.و. العمل لخريجي الجامعات () 2000

(٢) Hokayem Charles: Essays on human capital, health capital, and the labor market University of Kentucky UMI Dissertations Ph.D Publishing 2010

(٣) : الاتجاه المعرفي السلوكي في خدمة الجماعة وتوعية اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر () 2006

(٤) : التغير القيمي لدى المتعلمين لمن باب الجامع عاا () 2006

فى بناء وتنمية تلك المهارات وهذا ما أكدت عليه دراسة بهية سالم عثمان العبد الهادى^(١) (٢٠١٠) التى أوصت بالاهتمام بالدراسات المستقبلية حول سوق العمل؛ مما يمكننا من تخطيط الدورات التدريبية أو المهارات والخبرات التى يجب اكتسابها للتواءم مع متطلبات سوق العمل، كما أكدت دراسة أميرة محمد حشمت عطية محمد^(٢) (٢٠١١) على حاجة خريجى الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل، وأكدت دراسة محمد عبد العزيز المدنى^(٣) (٢٠١١) على أهمية وضرورة دورات التنمية البشرية للشباب لإعدادهم للحياة العملية ولتطور مهاراتهم، وتؤكد الدراسة - أيضا - على ارتباط توفير المهارات بتوفير فرص العمل، وبالتالي الحد من مشكلات البطالة، وأن الشباب هم أكثر احتياجا لبرامج تنمية المهارات.

وجاء فى الترتيب الثالث (عبارة ٢٣) "تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعى المطلوبة لسوق العمل" (بنسبة ٩٥.٥٦% متوسط حسابي ٢٠.٨٧)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات ومناقشات جماعية تناولت تنمية وعى الشباب بدور التنمية البشرية فى تنمية مهارات الشباب، وفق متطلبات سوق العمل الذى يتسم بالتطور وهذا ما أكدت عليه دراسة منى عطية خزام خليل (٢٠١١) حيث أكدت على أن متطلبات تنمية الموارد البشرية فى ظل البيئة الرقمية هى:

١- المتطلبات المعرفية لتنمية الموارد البشرية من وجهة نظر رجال الأعمال والمتدربين، وتتمثل فى زيادة المعارف حول تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتهيئة خدمات الانترنت فى المنظمة.

٢- المتطلبات مهارية لتنمية الموارد البشرية فى ظل البيئة الرقمية، وهى المهارة فى استخدام الانترنت وتكنولوجيا المعلومات.

(١) : فعالية برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة فى تغيير اتجاه ا شباب نحو العم
فى القطاع الخاص بدولة الكويت
2000

(٢) : الخصخصة فى التعليم الجامعى ومتطلبات ووسائل العمل دراسة ميدانية
مقارنة () 2011

(٣) : التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية فى تنمية المهارات
كم تغير فى ا تنمية ا جشرية

٣- وجود معوقات تواجه تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، وهي عدم وجود خطط للتدريب والتأهيل الرقمي وعدم الاهتمام بالبحوث في مجال تكنولوجيا المعلومات.

وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٣١) " تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بطرق البحث عن وظيفة في سوق العمل الداخلي والخارجي " (بنسبة ٩٥.٥٦% متوسط حسابي ٢٠.٨٧) ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات ومناقشات جماعية تناولت تنمية وعي الشباب بطرق البحث عن وظيفته داخل سوق العمل الداخلي والخارجي .

ويتضح مما سبق تحليله من عبارات البعد الثالث في القياس البعدي ارتفاع مستوي وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، ويرجع ذلك إلي ما أسهمت به المحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية في برنامج التدخل.

ويتضح من ذلك ارتفاع مستوي وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، ويرجع ذلك إلى إسهام برنامج التدخل المهني بما تضمنه من (ندوات -محاضرات - مناقشات جماعية - اجتماعات) ساهمت بمحتواها في تعريف وتدعيم اتجاهات الشباب حول التنمية البشرية وأهميتها ودورها في التأهيل لسوق العمل .

٤ - نتائج خاصة بإثبات صحة الفرض الفرعي الرابع :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فى القياسين القبلي والبعدى لصالح القياس البعدي

جدول (٣٧)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة الدراسة فى القياسين القبلي والبعدى للفرض الفرعي الرابع وهو مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

القياس القبلي			القياس البعدي			القياس الاستجابة
ك	متوسط التكرار	%	ك	متوسط التكرار	%	
6	0.67	4.44	131	14.56	97.04	نعم
47	5.22	34.81	4	0.44	2.96	أحيانا
82	9.11	60.74	0	0	0	لا
١٢.٩٣			٢٦.٧٣			متوسط البعد
١.٤٤			٠.٤٦			الانحراف المعياري

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات البعد فى القياس القبلي كانت ١٢.٩٣ بانحراف معياري مقداره ١.٤٤، والذي يعنى ضعف مستوى معرفة مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، ونجد أن هذه الدرجة وصلت إلى ٢٦.٧٣ بانحراف معياري ٠.٤٦ فى القياس البعدى الذى يعنى مدى التحسن فى مستوى معرفة مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، وذلك يعود إلى برنامج التدخل المهني الذى استخدمه الباحث الباحث بالتعاون مع فريق العمل متعدد التخصصات المعاون له في تنفيذ البرنامج، وقد استخدم الباحث لتنمية مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل العديد من الوسائل كالمحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية والاجتماعات، والتي تناولت الجوانب المختلفة لعائد وفوائد التنمية البشرية فى تأهيل الشباب لسوق العمل وأهمية التوعية بها، الأمر الذى يؤكد على أهمية دور برنامج التدخل المهني فى تنمية مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل عن طريق القيام بأنشطة وبرامج التدخل المهني.

جدول (٣٨)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفروق بين القياسين القبلي والبعدي باستخدام (ت) للفرض الفرعي الرابع وهو معرفة مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

القياس	م	ع	متوسط الفرق	الانحراف المعياري للفرق	قيمة ت المحسوبة	المعنوية
القبلي	١٢.٩٣	١.٤٤	١٣.٨٠	١.٤٧	٣٦.٢٧	٠.٠١
البعدي	٢٦.٧٣	٠.٤٦				

باستقراء بيانات الجدول السابق وما تم بشأنها من معاملات إحصائية، يتضح لنا وجود فروق دالة إحصائية ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجات الحاصل عليها الشباب الجامعي (قبل وبعد التدخل) فيما يتصل بالبعد الرابع، وهو معرفة مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؛ حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (36.27) في حين أن نظيرتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ولدرجة حرية (١٤) بلغت (٢.٩٧٧) وهذا يعنى أن قيمة ت المحسوبة < من ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) وعليه يمكن القول: إن الدراسة أثبت صحة فرضها الفرعي الرابع بحدود ثقة ٠.٩٩ ، وترجع تلك الفروق إلى أنشطة برنامج التدخل المهني الخاصة بتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل؛ مما أدى إلى ارتفاع نسبة استجابة المجموعة التجريبية لمحتويات أنشطة برنامج التدخل المهني الخاصة بتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

جدول (٣٩)

يكشف معنوية الفروق بين القياسين القبلي والبعدي فى استجابة المجموعة التجريبية فى تنمية مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل (ن=١٥):

العبارة	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
٣٣. سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائى.	قبلي	1.40	0.51	12.22	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٣٤. لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائى.	قبلي	1.47	0.52	8.57	٠.٠١
	بعدي	2.87	0.35		
٣٥. سأقوم بحث زملائى على المشاركة فى دورات التنمية البشرية.	قبلي	1.47	0.52	8.88	٠.٠١
	بعدي	2.93	0.26		
٣٦. لن أقوم بتوعية زملائى بالمشكلات التى سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية.	قبلي	1.27	0.46	14.67	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٣٧. لا أهتم بتوعية زملائى بأهمية التنمية البشرية لمتطلبات سوق العمل.	قبلي	1.73	0.70	6.87	٠.٠١
	بعدي	2.93	0.26		
٣٨. سأقوم بتوعية زملائى بالمؤسسات التى توفر دورات التنمية البشرية.	قبلي	1.67	0.82	6.32	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٣٩. لا أهتم بالتوضيح لزملائى الخبرات التى يكتسبونها من دورات التنمية البشرية.	قبلي	1.27	0.46	14.67	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٤٠. سأشارك فى أى حملة توعية للتنمية البشرية.	قبلي	1.40	0.51	12.22	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
٤١. سأوضح لزملائى أن التنمية البشرية غير مفيدة لهم.	قبلي	1.27	0.59	11.31	٠.٠١
	بعدي	3.00	0.00		
إجمالي البعد.	قبلي	١٢.٩٣	١.٤٤	٣٦.٢٧	٠.٠١
	بعدي	٢٦.٧٣	٠.٤٦		

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق والذي يوضح النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة في القياس القبلي والبعدي بالنسبة بمشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق نلاحظ وجود انخفاض في مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق حيث جاءت نسبة المتوسط الحسابي لهذا البعد للقياس القبلي ١٢.٩٣ وقوة نسبية (٤٧.٩٠ %)؛ مما يدل على وجود افتقار للمعارف المختلفة المتعلقة بأهمية التنمية البشرية لهم ولأقرانهم، وضرورة التوعية بأهمية التنمية البشرية، وباستقرار عبارات هذا البعد للقياس القبلي جاء ترتيبها من حيث ضعف الاستجابة كما يلي:

جاء في الترتيب الأول (عبارة ٣٦) " لن أقوم بتوعية زملائي بالمشكلات التي

سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية (بنسبة ٤٢.٢٢ % متوسط حسابي ١.٢٧)، ويرجع السبب في ذلك عدم معرفة الشباب بالمشكلات التي سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية؛ وبالتالي عدم تبني اتجاهها إيجابياً نحو التنمية البشرية والتوعية بدورها في التأهيل لسوق العمل؛ مما يستلزم جهود التدخل المهني لتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية ، وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٣٩) " لا أهتم بالتوضيح لزملائي الخبرات التي يكتسبونها من دورات التنمية البشرية (بنسبة ٤٢.٢٢ % متوسط حسابي ١.٢٧)، ويرجع لاسبب في ذلك عدم معرفة الشباب الجامعي بالخبرات التي يكتسبونها من دورات التنمية البشرية؛ مما يستلزم جهود التدخل المهني لتنمية وعي الشباب الجامعي بالخبرات والمهارات والمعارف التي يكتسبونها من دورات التنمية البشرية، ودور ذلك في تأهيلهم لسوق العمل، وجاء في الترتيب الثاني (عبارة ٣٣) "سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائي" (بنسبة ٤٦.٦٧ % متوسط حسابي ١.٤٠)؛ مما يدل على عدم معرفة الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية ودوراتها وتبني اتجاهها سلبياً نحوها؛ مما يستلزم جهود التدخل المهني لتنمية وعي الشباب بأهمية التنمية البشرية ، وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٤٠) "سأشترك في أى حملة توعية للتنمية البشرية (بنسبة ٤٦.٦٧ % متوسط حسابي ١.٤٠)؛ مما يدل على عدم اهتمام الشباب بالتنمية البشرية، وعدم معرفة مجالاتها وأهدافها مما يستلزم جهود التدخل المهني لزيادة معارف الشباب حول التنمية البشرية، وتكوين اتجاه مؤيد لها ، وجاء في الترتيب الثالث (عبارة ٣٤) " لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائي" (بنسبة ٤٨.٨٩ % متوسط حسابي ١.٤٧)؛ مما يدل على عدم

إمام الشباب بأي معلومات أو معارف عن التنمية البشرية وماهيتها وأهدافها؛ مما يستلزم التدخل المهني لتنمية وعي الشباب الجامعي بماهية التنمية البشرية، وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٣٥) "سأقوم بحث زملائي على المشاركة في دورات التنمية البشرية" (بنسبة ٤٨.٨٩% متوسط حسابي ١.٤٧)؛ مما يدل على تبني الشباب اتجاهها سلبياً نحو التنمية البشرية، وعدم معرفة أهميتها لهم ولزملائهم؛ مما يستلزم جهود التدخل المهني لتكوين اتجاه إيجابي عند الشباب الجامعي نحو التنمية البشرية. ومن خلال قراءة النتائج السابقة المتعلقة بالقياس القبلي مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل - نلاحظ أن هناك انخفاضاً واضحاً في مستوى الوعي بهذا البعد ومن هنا يأتي دور أنشطة برنامج التدخل المهني لهذه الدراسة في تنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق .

وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني الذي قام به الباحث مع فريق العمل المعاون له من تخصصات مختلفة- نجد أنه قد تحقق صدق الفرض الفرعي الرابع للدراسة، وهو توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل، فقد جاء المتوسط الحسابي لهذا البعد بنسبة ٢٦.٧٣ والقوة النسبية ٩٩.٠١ %؛ مما يدل أيضاً على استجابة الشباب عينة الدراسة لبرنامج التدخل المهني الذي طبقه الباحث، وبالتالي تغير ترتيب العبارات في هذا البعد من حيث درجة استجابة ووعي الشباب فنجد أن أكثر العبارات استجابة كانت على النحو التالي :

وجاء في الترتيب الأول (عبارة ٣٣) "سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائي" (بنسبة ١٠٠.٠٠% متوسط حسابي ٣.٠٠)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات ومناقشات جماعية تناولت المعارف حول التنمية البشرية وأهدافها وأهميتها، وهذا ما أكدت عليه دراسة إيباد حنون محمد الكحلوت^(١) (٢٠١٢) حيث أكدت على أن من أهم الجهود التي تبذلها الجمعيات الأهلية، والتي تساهم في تأهيل شباب

(١) : إسهامات الجمعيات الأهلية في تأهيل باب الخريجين

الخريجين هي الندوات وورش العمل وتنوع البرامج التي تزيد من دافعية شباب الخريجين لتنمية الوعي لديهم.

وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٣٦) " لن أقوم بتوعية زملائي بالمشكلات التي سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية (بنسبة ١٠٠.٠٠٠% متوسط حسابي ٣.٠٠)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات ومناقشات جماعية تناولت المشكلات التي سيجدها الشباب عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل، وهذا ما أكدت عليه دراسة أميرة محمد حشمت عطية محمد^(١) (٢٠١١)؛ حيث أكدت على أن مخرجات التعليم العالي لا يتواءم مع احتياجات سوق العمل وسرعة تغيير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغيير، وأيضاً، حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل؛ مما يدل على احتياج الشباب الجامعي لدورات التنمية البشرية؛ وبالتالي احتياجهم لتنمية وعيهم بالتنمية البشرية وتكوين اتجاه مؤيد لها.

وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٤٠) "سأشارك في أى حملة توعية للتنمية البشرية" (بنسبة ١٠٠.٠٠٠% متوسط حسابي ٣.٠٠)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات ركزت على تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية، وأهميتها في التأهيل لسوق العمل ودعم الجوانب الإيجابية للشباب نحو التنمية البشرية والمشاركة في التوعية بأهميتها، وقد أكدت دراسة مجدى محمد مصطفى عبد ربة (١٩٩٧) على إمكانية تطبيق برنامج التدخل المهني لزيادة الوعي التنموي لطلاب الجامعة والمؤسسات التعليمية، وأوضحت الدراسة أنه يمكن تطبيق برامج مشابهة لهذا البرنامج لمساعدة الطلاب على تغيير اتجاهاتهم نحو التنمية أو أى قضية أخرى.

وجاء في الترتيب الثاني (عبارة ٣٥) "سأقوم بحث زملائي على المشاركة في دورات التنمية البشرية" (بنسبة ٩٧.٧٨% متوسط حسابي ٢.٩٣)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات ركزت على تدعيم الجانب

(١) مقارنة : الخصخصة في التعليم الجامعي ومتطلبات ووسائل العمل دراسة ميدانية
2011 ()

الإيجابي نحو التنمية البشرية والتوعية بها لدى أعضاء الجماعة التجريبية، وهذا ما أكدت عليه دراسة حسام رفعت راغب توفيق^(١) (٢٠١٠)؛ حيث أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من منظور الممارسة العامة وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في برامج التنمية المستدامة في مرحلة الإعداد والتخطيط والتنفيذ والمتابعة في برامج التنمية المستدامة.

وجاء في نفس الترتيب (عبارة ٣٧) "لا أهتم بتوعية زملائي بأهمية التنمية البشرية لمطلوبات سوق العمل" (بنسبة ٩٧.٧٨ % متوسط حسابي ٢.٩٣)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات ركزت على تنمية وعي الشباب بمطلوبات سوق العمل من المهارات والخبرات، ودور التنمية البشرية في تأهيل الشباب وفق مطلوبات سوق العمل. وهذا ما أكدت عليه دراسة أميرة محمد حشمت عطية محمد^(٢) (٢٠١١)؛ حيث أكدت على أن مخرجات التعليم العالي لا تتواءم مع احتياجات سوق العمل، وأيضاً حاجة خريجى الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل، كما أكدت عليه دراسة (شىنغ مينغ شى) (٢٠٠٥) Sheng Ming Shi^(٣) فاختلال التوازن بين تطوير التعليم العالي ومطلوبات سوق العمل، يرجع إلى انخفاض جودة التعليم وخطة التعليم العالي غير ملائمة لسوق العمل والتغيرات السريعة فى الهيكل الاقتصادي والتكنولوجيا، كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير التعليم العالي باتجاه مطلوبات سوق العمل والتدريب بشكل متزايد للخريجين وتعزيز قدرتهم التنافسية فى سوق العمل وقدرته على التكيف الاجتماعى.

وقد جاء فى الترتيب الثالث (عبارة ٣٤)" لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائي (بنسبة ٩٥.٥٦ % متوسط حسابي ٢.٨٧)، ويرجع ارتفاع هذه النتيجة إلى جهود أنشطة برنامج التدخل المهني المتمثلة محاضرات وندوات ركزت على تنمية وعي الشباب بمطلوبات

(١) : فعالية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتومية مشاركة ا شباب الجامعي فى برامج التنمية المستدامة () 2010

(٢) : الخصخصة فى التعليم الجامعي ومتطلبات ووسائل العمل دراسة ميدانية مقارنة () 2011

(٣) Ming Shi Sheng : A Study on the Disequilibrium between the Development of Higher Education and the Labor Market Demand Ph.D. Dissertations Ann Arbor United States 2005

سوق العمل من المهارات والخبرات ودور التنمية البشرية في تحقيق ذلك، وكذلك ركزت على أهداف التنمية البشرية وأهميتها وماهيتها .

ويتضح مما سبق تحليله من عبارات البعد الرابع في القياس البعدي تنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، ويرجع ذلك إلى ما أسهمت به المحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية في برنامج التدخل.

ويتضح من ذلك ارتفاع مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، ويرجع ذلك إلى إسهام برنامج التدخل المهني بما تضمنه من (ندوات -محاضرات - مناقشات جماعية - اجتماعات) ساهمت بمحتواها في تعريف وتدعيم اتجاهات الشباب حول التنمية البشرية وأهميتها ودورها في التأهيل لسوق العمل.

خامساً- عرض التغيير في أبعاد مقياس وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل قبل وبعد التدخل:

جدول (٤٠)

يوضح نسبة التغيير في أبعاد مقياس وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل (ن = ١٥)

م	المعاملات الإحصائية البعد	قبل التدخل			بعد التدخل			التغيير	
		مجموع الأوزان	الوسط المرجح	النسبة %	مجموع الأوزان	الوسط المرجح	النسبة %	نسبة التغيير	الترتيب
١	وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية.	258	1.43	47.78	520	2.89	96.30	48.52	٤
٢	وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	210	1.40	46.67	434	2.89	96.44	49.78	٣
٣	وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.	207	1.38	46.00	440	2.93	97.78	51.78	١
٤	مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.	194	1.44	47.90	401	2.97	99.01	51.11	٢
	وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ككل.	869	1.41	47.10	1795	2.92	97.29	50.19	

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح أن هناك تغييراً إيجابياً حدث في تنمية وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل من التدخل المهني. وجاءت نسبة التغيير في وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ككل بلغت (٥٠.١٩%) وذلك نتيجة اختلاف النسبة المئوية للعبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي؛ حيث

كانت نسبة وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ككل قبل التدخل (٤٧.١٠%) وارتفعت إلى نسبة (٩٧.٢٩%)، وهذا يدل على إسهام برنامج التدخل في ارتفاع مستوى وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل ككل لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي من خلال أنشطة برنامج التدخل المهني .

وجاء البعد الثالث في الترتيب الأول بأعلى نسبة بلغت (٥١.٧٨%) وذلك نتيجة اختلاف النسبة المئوية للعبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي؛ حيث كانت نسبة وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل قبل التدخل (٤٦.٠٠%) وارتفعت إلى نسبة (٩٧.٧٨%)، وهذا يدل على إسهام برنامج التدخل في ارتفاع مستوى وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي من خلال أنشطة برنامج التدخل المهني.

وجاء البعد الرابع في الترتيب الثاني بنسبة تحسن بلغت (٥١.١١%)، وذلك نتيجة اختلاف النسبة المئوية للعبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي ، حيث كانت نسبة مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل قبل التدخل (٤٧.٩٠%) وارتفعت إلى نسبة (٩٩.٠١%)، وهذا يدل على إسهام برنامج التدخل في ارتفاع مستوى مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي من خلال أنشطة برنامج التدخل المهني .

حيث جاء البعد الثاني في الترتيب الثالث بنسبة تحسن بلغت (٤٩.٧٨%) وذلك نتيجة اختلاف النسبة المئوية للعبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي؛ حيث كانت نسبة وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل قبل التدخل (٤٦.٦٧%) وارتفعت إلى نسبة (٩٦.٤٤%)، وهذا يدل على إسهام برنامج التدخل في ارتفاع مستوى وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي من خلال أنشطة برنامج التدخل المهني.

حيث جاء البعد الأول في الترتيب الرابع بنسبة تحسن بلغت (٤٨.٥٢%) وذلك نتيجة اختلاف النسبة المئوية للعبارات في القياس البعدي عنه في القياس القبلي، حيث كانت نسبة وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية قبل التدخل (٤٧.٧٨%) وارتفعت إلى نسبة (٩٦.٣٠%)، وهذا يدل على إسهام برنامج التدخل في ارتفاع مستوى وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية لدى أفراد مجتمع الدراسة في القياس البعدي عنه في القياس القبلي من خلال أنشطة برنامج التدخل المهني .

وخلاصة القول يمكن القول: إن برنامج التدخل المهني حقق فعالية من خلال التغيير الذي أحدثه في وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فيما يتصل بالأبعاد الأربعة، وتتضح هذه الفعالية في متوسط الأوزان المرجحة، والتي بلغت (٢.٨٩) للبعد الأول " وعى الشباب الجامعي لمفهوم التنمية البشرية " ، (٢.٨٩) للبعد الثاني " وعى الشباب الجامعي لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل " ، (٢.٩٣) بالنسبة للبعد الثالث " وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل " ، (٢.٩٧) بالنسبة للبعد الرابع المتصل " مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل " . وهي متوسطات مرتفعة وهذا يعني أن برنامج التدخل المهني الذي تضمنته هذه الدراسة فعال في تحقيق ما وضع من أجله من أهداف .

سادساً – النتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة :

توصلت الدراسة الحالية من خلال التطبيق القبلي والبعدي لمقياس مقياس وعى الشباب الجامعي بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل مع أعضاء الجماعة التجريبية للنتائج التالية:

تحقيق صحة الفرض الرئيسي للدراسة وهو :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعى الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل . حيث جاء المتوسط الحسابي لتنمية وعى الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فى القياس القبلي (٥٧.٩٣) وانحراف معيارى (٢.٨٤)، فى حين جاء المتوسط الحسابي فى القياس البعدي (١١٩.٦٧) بانحراف معيارى (١.٥٩) ، وجاء متوسط الفرق بين القياسين (٦١.٧٣) بانحراف (٢.٥٨) وكانت قيمة (ت) المحسوبة (٩٢.٨٠) عند مستوى معنوى (٠.٠١).

وكذلك تحققت صحة الفروض الفرعية التالية :

(أ) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعى الشباب الجامعي بمفهوم التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل. حيث جاء المتوسط الحسابي لتنمية وعى الشباب الجامعي بمفهوم التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فى القياس القبلي (١٧.٢٠) وانحراف معيارى (١.٩٧)، فى حين جاء المتوسط الحسابي فى القياس البعدي (٣٤.٦٧) بانحراف معيارى (١.٢٩)، وكانت قيمة (ت) المحسوبة (٣٢.٢٢) عند مستوى معنوى (٠.٠١).

(ب) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعى الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل. حيث جاء المتوسط الحسابي لتنمية وعى الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل فى القياس القبلي (١٤.٠٠) وانحراف معيارى (١.٨١) فى حين جاء المتوسط الحسابي فى القياس البعدي (٢٨.٩٣) بانحراف معيارى (١.٠٣)، وكانت قيمة (ت) المحسوبة (٣٢.٢٨) عند مستوى معنوى (٠.٠١)

- (ج) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل. حيث جاء المتوسط الحسابي لتنمية وعي الشباب الجامعي وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل في القياس القبلي (١٣.٨٠)، وانحراف معياري (١.٤٢) في حين جاء المتوسط الحسابي في القياس البعدي (٢٨.٩٣) بانحراف معياري (٠.٩٠)، وكانت قيمة (ت) المحسوبة (٤١.٢٨) عند مستوى معنوي (٠.٠١).
- (د) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة، وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل . حيث جاء المتوسط الحسابي لتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل في القياس القبلي (١٢.٩٣) وانحراف معياري (١.٤٤) في حين جاء المتوسط الحسابي في القياس البعدي (٢٦.٧٣) بانحراف معياري (٠.٤٦)، وكانت قيمة (ت) المحسوبة (٣٦.٢٧) عند مستوى معنوي (٠.٠١).

سابعاً : توصيات الدراسة :

- ١- تنفيذ برامج توعية وتنقيية للشباب فى مختلف المستويات التعليمية بخصوص التنمية البشرية.
- ٢- تنفيذ برامج إرشادية للشباب بطرق التأهيل لسوق العمل.
- ٣- تنفيذ برامج توعية للشباب الجامعى بمتطلبات سوق العمل.
- ٤- ضرورة ربط مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل.
- ٥- حث المسؤولين على تطوير المناهج التعليمية وفق متطلبات سوق العمل.
- ٦- إجراء دراسات دورية كل عام عن متطلبات سوق العمل من المهارات والخبرات.
- ٧- تقديم برامج تدريبية للشباب لتأهيلهم لسوق العمل.
- ٨- تنظيم ندوات للشباب عن المهارات المطلوبة فى سوق العمل.
- ٩- تدريب الشباب على طرق الحصول على فرصة عمل بسوق العمل الداخلى والخارجى.
- ١٠- تنظيم ندوات تعريفية بدورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.
- ١١- حث الشباب على تطوير مهاراتهم وتنمية قدراتهم وخبراتهم.
- ١٢- إجراء دراسات مستقبلية عن التنمية البشرية وتحقيق رفاهية البشر.
- ١٣- إشعار الرأى العام بأهمية التنمية البشرية فى التأهيل لسوق العمل.
- ١٤- ضرورة توفير دورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل داخل الجامعات.
- ١٥- فتح قنوات اتصال بين الجامعات ومراكز التدريب.

ثامناً : دراسات مستقبلية مقترحة :

- ١- دراسة وصفية عن واقع سوق العمل المصرى.
- ٢- دراسة عن التنمية البشرية وتأهيل خريجى الخدمة الاجتماعية لسوق العمل الخاص.

مراجع الدراسة

- أولاً : المراجع العربية.
- ثانيا : المراجع الأجنبية.

أولا : المراجع العربية:

• الكتب :

- ١- إبراهيم العيوسى: التنمية فى عالم متغير، دار الشرق ، القاهرة ، ط٢ ، ٢٠٠١.
- ٢- أسامة عبد المجيد : المنظور الاسلامى للتنمية البشرية ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، العدد ٧٠ ، الإمارات ، ط١ ، ٢٠٠٢ .
- ٣- إسماعيل سراج الدين : التحديات والمشاكل التى تواجه منظمات المجتمع المدنى ، مكتبة الاسكدرية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ .
- ٤- الأجندة الاقليمية ، التصدي لتحدي 100 مليون شاب عربي وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام 2012 / ٢٠١٢ .
- ٥- السيد حنفى عوض : الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل: دراسات فى علم الاجتماع النسوى ، نور الايمان والقاهرة ، ط١ ، ٢٠٠١.
- ٦- المنتدى الاقتصادي العالمي : التصدي لتحدي ١٠٠ مليون شاب عربي ، وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام ٢٠١٢ ، ٢٠١٢.
- ٧- أنوار حافظ عبد الحليم : مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٨ .
- ٨- بارى كشواى : إدارة الموارد البشرية ، القاهرة، دار الفاروق ، مصر ، ط٢ ، ٢٠٠٦
- ٩- بثينة حسنين عمارة: التنمية البشرية وأساليب تدعيمها ، القاهرة، دار الأمين ، ط١ ، ٢٠٠١.
- ١٠- جمال شحاتة حبيب : الممارسة العامة منظور حديث فى الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠٩ .
- ١١- جمال شحاتة حبيب: قضايا وبحوث واتجاهات فى تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٠ .
- ١٢- جمال شحاتة حبيب، مريم إبراهيم حنا: الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠١١ .

- ١٣- حسين حسن سليمان: الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة ، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط١ ، ٢٠٠٥ .
- ١٤- حسين حسن سليمان وآخرون: الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ٢٠٠٥
- ١٥- زياب موسى البدانية: التنمية البشرية والإرهاب فى الوطن العربى ، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية ، ط١ ، ٢٠١٠ .
- ١٦- زكنية عبد القادر خليل عبد القادر: مدخل الممارسة العامة فى مجالات الخدمة الاجتماعية، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ٢٠١١ .
- ١٧- روبرت همفرى : تيار الوعى فى الرواية الحديثة، ترجمة محمود الربيعى، القاهرة، دار غريب ٢٠٠٠ .
- ١٨- طارق السيد : علم اجتماع التنمية، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٧.
- ١٩- طلعت مصطفى السروجى: الخدمة الاجتماعية أسس النظرية والممارسة، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠٠٩ .
- ٢٠- عبد العزيز فهمى إبراهيم النوحى : الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية عملية حل المشكلة ضمن إطار نسقى / ايكولوجى، القاهرة، دار الأقصى للطباعة ، ط٢ ، ٢٠٠١
- ٢١- عبد القادر محمد عبد القادر : اتجاهات حديثة فى التنمية ، الإسكندرية، الدار الجامعية ، ١٩٩٩ .
- ٢٢- عبد الكريم بكار : مدخل إلى التنمية المتكاملة رؤية إسلامية ، دمشق، دار القلم ، ١٩٩٩ .
- ٢٣- عبير أمين : تزيف وعى الشباب بين العولمة والدعاة الجدد ، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٦.
- ٢٤- على مولا: علم الاقتصاد، الرياض، مكتبة العبيكان ، ٢٠٠٦ .
- ٢٥- كمال التابعى: التنمية البشرية دراسة حالة لمصر ، القاهرة، مكتبة الأنجلو ، ٢٠٠٤

- ٢٦- ماهر أبو المعاطى على ، استراتيجيات وأدوات التدخل المهني فى الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠١٠ .
- ٢٧- محسن يوسف ، إسماعيل سراج الدين : العمالة والتنمية عمالة الشباب ، الإسكندرية، مكتبة الأسكندرية ، ٢٠٠٤ .
- ٢٨- محسن يوسف وآخرون : العمالة والتنمية ، الإسكندرية، مكتبة الإسكندرية ، ٢٠٠٤ .
- ٢٩- مدحت محمد أبو النصر ، فن ممارسة الخدمة الاجتماعية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .
- ٣٠- محمد أحمد بيومى : علم الاجتماع بين الوعى الاسلامى والوعى المغترب ، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٣
- ٣١- محمد سعيد أحمد زيدان : علم الاجتماع وتنمية الوعى الاجتماعى لطلاب المرحلة الثانوية ، القاهرة، سفير للإعلام والنشر ، ٢٠٠٣ .
- ٣٢- محمد سيد فهمى : الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية (مجالات تطبيقية) ، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠١٣ .
- ٣٣- محمد سيد فهمى : أسس الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠١٤ .
- ٣٤- منظمة التعاون والتنمية في الميادين الاقتصادية : سلسلة مراجعات لسياسات التعليم الوطنية، التعليم العالي في مصر ، ٢٠١٠
- ٣٥- نحو مجتمع المعرفة ، الإصدار الحادى عشر : التنمية المستدامة فى الوطن العربى ..بين الواقع والمأمول ، جدة، مكتبة الملك فهد الوطنية ، ١٤٢٧هـ
- ٣٦- هانى يحيى نصرى : الفكر والوعى بين الجهل والوهم والجمال والحرية ، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ١٩٩٨
- ٣٧- هشام سيد عبد المجيد وآخرون ، المدخل إلى الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان ، ٢٠٠٨ .
- ٣٨- هنرى ج.شاوول : البطالة بين الشباب العربى، الخبر ، المملكة العربية السعودية ، جدة ، ٢٠ نوفمبر ٢٠١٣ .

• المعاجم والقواميس :

٣٩- إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي : معجم مصطلحات عصر العولمة (مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية وإعلامية) ، القاهرة، الدار الثقافية للنشر ، ٢٠٠٤ .

٤٠- المعجم الفلسفى ، مجمع اللغة العربية جمهورية مصر العربية، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، ٩٨٣ .

٤١- المعجم الوجيز ، مجمع اللغة العربية جمهورية مصر العربية ، ١٩٩٤

٤٢- المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية جمهورية مصر العربية ، مكتبة الشرق الدولية ، ط٤ ، ٢٠٠٤

٤٣- هادى العلوى : قاموس الدولة والاقتصاد ، بيروت، دار الكنوز الأدبية ، ط١ ، ١٩٩٧

• الرسائل :

٤٤- أبو الفضل أحمد عبد المنعم : "دراسة حول العلاقة بين التدخل المهنى للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الطلاب فى المشروعات الصغيرة"، رسالة ماجستير(غير منشورة)، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٩.

٤٥- إحسان محمد أحمد عبد الله : التدخل المهنى بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعى الطلائع بأبعاد قضية التطوع ، رسالة دكتوراة (غير منشورة) ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٠

٤٦- أميرة محمد حشمت عطية محمد : "الخصخصة فى التعليم الجامعى ومتطلبات سوق العمل دراسة ميدانية مقارنة"، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، جامعة عين شمس، كلية الآداب ، ٢٠١١

٤٧- إياد حنون محمد الكحلوت : "إسهامات الجمعيات الأهلية فى تأهيل شباب الخريجين"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٢ .

٤٣- بهية سالم عثمان العبد الهادى : "فعالية برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة فى تغيير اتجاه الشباب نحو العمل فى القطاع الخاص بدولة الكويت"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٠ .

- ٤٤- حسام رفعت راغب توفيق : "فعالية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في برامج التنمية المستدامة"، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، جامعة الفيوم كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٠.
- ٤٥- حلمى عبد الفتاح مبروك : المشكلات التى تواجه شباب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعى للتنمية ودور الخدمة الاجتماعية فى مواجهتها"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٨.
- ٤٦- خليل شوقى خليل بدر : تقويم دور جمعية التدريب المهني فى تشغيل الشباب ودور طريقة تنظيم المجتمع فى مساعدتها على تحقيق أهدافها ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٤ .
- ٤٧- داليا إسماعيل جبيلى : دور جهاز تشغيل الخريجين فى مواجهة مشكلة بطالة المتعلمين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة القاهرة فرع الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٥ .
- ٤٨- زينب فؤاد عبد اللطيف : اليات تفعيل تطبيق التنمية المستدامة فى الاقتصاد المصرى ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ٢٠١٠.
- ٤٩- شيماء رمضان على حمد الله: الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية وتعديل اتجاهات طالبات الثانوية الفنية نحو المشروعات الصغيرة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٠.
- ٥٠- عبير حسن مصطفى علام : فعالية برنامج التدخل المهني بالممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية وعى المرأة بأضرار ختان الإناث ، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٠ .
- ٥١- عماد جمعة عبد اللطيف فرج : الاتجاه المعرفى السلوكى فى خدمة الجماعة وتنمية اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠٦ .

٥٢- لمياء جلال الدين محمد فراج : تقويم برامج التنمية البشرية فى الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٣.

٥٣- مجدى محمد مصطفى عبد ربه : أثر تدخل الخدمة الاجتماعية لزيادة الوعى التتموى بين طلاب الجامعة ، رسالة دكتوراة (غير منشورة) ، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٧.

٥٤- مصطفى محمود مصطفى إبراهيم : التغير القيمى لدى المتعطلين من شباب الجامعات ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة طنطا، كلية الآداب، ٢٠٠٦.

٥٥- نسمة نبيل عبد الحميد المهدي : دور جمعية جيل المستقبل فى تنمية المهارات الأساسية لسوق العمل لخريجي الجامعات ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٠.

٥٦- هند قبارى خميس الجبالي : استخدام وسائل التعبير فى برنامج خدمة الجماعة وتنمية وعى الشباب بالمشروعات الصغيرة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠١ .

٥٧- ياسر محمد عبد الله رياض : دور الخدمة الاجتماعية فى تنمية وعى الشباب الجامعى بأهمية الفحص الطبى قبل الزواج ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠١٤.

• المؤتمرات العلمية :

٥٨- أحمد السكرى وآخرون : التدريب المهنى أحد الوسائل لعلاج مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات ، المؤتمر العلمى الثالث ، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢١-٢٣ مارس ١٩٩٠.

٥٩- عبد السلام مصطفى عبد السلام : تطوير مناهج التعليم لتلبية متطلبات التنمية ومواجهة تحديات العولمة ، المؤتمر العلمى الأول ، جامعة المنصورة ، كلية التربية النوعية ، ١٢-١٣ ابريل ٢٠٠٦.

٦٠- محمد عبد العزيز المدنى : التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية فى تنمية المهارات كمتغير فى التنمية البشرية ، المؤتمر العلمى الدولى الرابع والعشرون ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٩-١٠ مارس ٢٠١١.

٦١- منى عطية خزام خليل : تنمية الموارد البشرية فى ظل البيئة الرقمية ، المؤتمر العلمى الدولى الرابع والعشرين ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٩-١٠ مارس ٢٠١١ .

٦٢- وفاء محمد مصطفى الصادى : تصور مقترح لدور طريقة تنظيم المجتمع فى تدعيم اتجاهات الشباب الجامعى نحو العمل بالصناعات الصغيرة بعد التخرج ، المؤتمر العلمى الثالث ، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢١-٢٣ مارس ١٩٩٠.

• المجلات العلمية :

٦٣- نورهان منير حسن : المدخل التنموى فى خدمة الجماعة وتعميق اتجاهات الشباب الجامعى نحو العمل الحر ، العدد الثالث والعشرين ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، أكتوبر ٢٠٠٧.

• التقارير والإحصائيات :

٦٤- التقرير الخامس :التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء ، مؤتمر العمل الدولى الدورة ١٠٢ ، ٢٠١٣ ، مكتب العمل الدولى ، ط١ ، جنيف ، سويسرا ، ٢٠١٣.

٦٥- المكتب الاقليمى للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢ : خلق الفرص للأجيال القادمة ، أيقونات ، المملكة الأردنية الهاشمية ، ٢٠٠٢.

٦٦- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى المكتب الاقليمى للدول العربية ، تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠٠٤ : نحو الحرية فى الوطن العربى ، المطبعة الوطنية عمان ، المملكة الاردنية الهاشمية ، ٢٠٠٥ .

- ٦٧- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ،المكتب الإقليمي للدول العربية ، تقرير التنمية الإنسانية العربية - سلسلة أوراق بحثية ٢٠١٠ : رسم خارطة تهديدات تغير المناخ وتأثيرات التنمية الإنسانية في البلدان العربية ، بلقيس عثمان العشا.
- ٦٨- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، التقرير السنوى ٢٠١٢ / ٢٠١١ : المستقبل المستدام الذى نريد ، ترجمة ايمن حداد ، نيويورك ، يونيو ٢٠١٢ .
- ٦٩- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ،المكتب الإقليمي للدول العربية ، تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠١٣ سلسلة أوراق بحثية :الربيع العربى : التركيبة السكانية فى منطقة تمر بمرحلة انتقالية ، بارى ميركن ، ٢٠١٣ .
- ٧٠- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ،المكتب الإقليمي للدول العربية ، تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠١٣ سلسلة أوراق بحثية : الاقتصاد السياسى لتغير المناخ فى المنطقة العربية ، جون ووتربرى ، ٢٠١٣ .
- ٧١- تقرير حول التنمية البشرية -٢٠٠٨ ، الملحق ٢: التنمية البشرية: المفاهيم والتوقع الدولي للمغرب ، المرصد الوطنى للتنمية البشرية ، المملكة المغربية ، ٢٠٠٨ .
- ٧٢- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢ : خلق الفرص للأجيال القادمة ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المكتب الاقليمى للدول العربية ، أيقونات ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٢ .
- ٧٣- تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠٠٩ : تحديات أمن الإنسان فى البلدان العربية ، بيروت لبنان ، ٢٠٠٩ .
- ٧٤- مصر تقرير التنمية البشرية ٢٠١٠ : شباب مصر: بناء مستقبلنا ، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، ومعهد التخطيط القومي ، مصر ، ٢٠١٠ مؤتمر العمل الدولي، **الدورة ١٠١، ٢٠١٠** ، التقرير الخامس :أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، سويسرا ، ط١ ، ٢٠١٢.

ثانيًا : المراجع الأجنبية :

٪.«□/ 22[2 1, 323(: 33[2] 2 3]232 ٢ 422[2 “ [(1 42321 324 2 “ □
= 323 3 □ “ 32 2 321232232 ١ 32 : [24[2 □□□□

٪.»□”33]232 : 32[3 ٢ 323 33]3222 222 32 4 323, 2 322 2 , 232
32332 2 (٢ 1 22 323232 322 33[223222 □ 32 222 32
32323232□2[222 22[23 , 3]4 2 233222 32 23]222
٢ 4□٢ 1.223]22[3 “ []23]2 1[2]3[1 ؛ ٧ ٢ 223]232 22
”2 32222 □□□÷

٪.□. [232[23 ١ 32323 : . 33]222 32 23[2 3]232 3232
”2 □٢ 1 23 1 223]22[3 12 33[1 ؛ ٧ ٢ 223]232 22
”2 32222 □□□□

٪.×□1[2232[2 1 4232[2 ٢ 4232[2 □1 ٢ □ / 42/ 233[42/ 2
1 [2 ”/ 423 223222/ 2142 / 21 [2 □□□×

٪.÷□12]2232 1 ”222 132 2 2] 33[42 3233, “ 33[, 2323
4[2232] 323232 323 2232 322 2232 , 4 32 322 2 42] 3221 □
1□ 33[2[2 2 4]222 ”2 3□□ 223]232 2 / 22 /]3[1 223
2 322 □□□”

×□□1 3232 423222 3232 4 2 322 4. 4232 4 12 2322 . 1 2332 :
o 323 322 ”342 33 3 232 □423]33 3 ,] 33 “ 32 1 [2
12 22 323 : 23]2[3 1[2 2]322 □□□!

×□□1[2 332 12 3]23 ٢ 2232[2 222 32 43, 222 2332 43, 232 32
23 23[2 3]232 1 223]22[3 ١ 32242 2 1 ؛ ٧ ٢ 223]232 22
”2 □٢ 32222 □□□□

×□□1 1 ؛/ “ ٢ ٢ ٢ ٢ : = ” ٢ “ 1 ٢ ” = 1 □ ÷ □□ “ ٢ ”) 1[233, 2
32 , 332 2]32 322 [3 1 22 32 ٢ 323, 2 322 1 223 “ 32 22
“ 321 [2 = 2□4 □ ÷ ÷ □

ملاحق الدراسة

- ملحق (١) - إستمارة تقدير الموقف.
- ملحق (٢) - مقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ملحق (٣) - بيان بأسماء السادة المحكمين لمقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ملحق (٤) - بعض صور أنشطة برنامج التدخل المهنى.

ملحق رقم (١) إستمارة تقدير الموقف



جامعة الفيوم
كلية الخدمة الاجتماعية
الدراسات العليا
قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

إستمارة تقدير الموقف ضمن مقتضيات الحصول على درجة الماجستير فى الخدمة الاجتماعية تخصص مجالات الخدمة الاجتماعية.

إعداد
محمد جمال فؤاد محمد

إشرافه

الأستاذ الدكتور

محمد جمال الدين عبد العزيز

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية
وعميد كلية الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

الأستاذ الدكتور

بواب شاكر على جمعة

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية
وعميد كلية الخدمة الاجتماعية السابق
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

الدكتورة

عبير حسن مصطفى علام

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

٢٠١٦م - ١٤٣٧هـ

الإسم : (اختياري)

١- ما مدى انتشار برامج ودورات التنمية البشرية في مجتمع البحث ؟

- منتشرة بصورة كبيرة . ()
- منتشرة إلى حد ما. ()
- غير منتشرة. ()

٢- ما مدى الموافقة على الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية ؟

- موافق. ()
- غير موافق. ()

٣- ما أسباب طلب أصحاب العمل أفراد حاصلين على برامج ودورات التنمية البشرية ؟

- ليقوم بمهام العمل. ()
- تعنت من أصحاب العمل. ()
- طلب روتيني. ()

٤- ما المقترحات التي تجعل الشباب الجامعي يحصلون على برامج ودورات التنمية البشرية ؟

- توعية الشباب الجامعي بأهمية برامج التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل. ()
- توعية الشباب الجامعي بمتطلبات سوق العمل. ()
- إيجاد حلقة اتصال بين الشباب الجامعي والمراكز المسؤولة عن عقد الدورات التدريبية الشباب الجامعي بالمراكز التدريبية والتنموية . ()

٥- ما الخدمات التي يقدمها المركز للشباب؟

- أنشطة رياضية. ()
- رحلات . ()
- معسكرات. ()
- ندوات. ()
- دورات تدريبية. ()

٦- ما الأنشطة الثقافية والدينية التي يمكن ممارستها داخل مركز الشباب لتحقيق التدخل المهني من وجهة نظر مشرفي الأنشطة بالمركز ؟

- محاضرات ثقافية ودينية. ()
- مسابقات ثقافية ودينية. ()
- توعية ثقافية ودينية. ()
- رحلات ثقافية ودينية. ()

٧- ما الأنشطة الاجتماعية التي يمكن ممارستها داخل مركز الشباب لتحقيق التدخل المهني من وجهة نظر مشرفي الأنشطة بالمركز ؟

- تنظيم الرحلات. ()
- تنظيم الاحتفالات بالمناسبات. ()
- تنظيم المسابقات . ()

٨- ما الأنشطة الرياضية التي يمكن ممارستها داخل مركز الشباب لتحقيق التدخل المهني من وجهة نظر مشرفين الأنشطة بالمركز ؟

- ألعاب فردية . ()
- ألعاب جماعية . ()
- مسابقات رياضية. ()

٩- ما مدى موافقة مركز الشباب على تطبيق التدخل المهني ؟

- موافق. ()
- موافق إلى حد ما. ()
- غير موافق . ()

ملحق (٢)

**مقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية
لتأهيلهم لسوق العمل.**



جامعة الفيوم

كلية الخدمة الاجتماعية

الدراسات العليا

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

مقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل

مطبق على عينة من الشباب الجامعى بمركز شباب بنى مزار بمحافظة المنيا

إعداد

محمد جمال فؤاد محمد

إشرافه

الأستاذ الدكتور

محمد جمال الدين عبد العزيز

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

وعميد كلية الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

الأستاذ الدكتور

بواب شاكر على جمعة

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

وعميد كلية الخدمة الاجتماعية السابق

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

الدكتورة

عبير حسن مصطفى علام

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

٢٠١٦م - ١٤٣٧هـ

بيانات هذا المقياس سريه ولا تستخدم إلا فى أغراض البحث العلمى

أولا - البيانات الأولية :

١ - الاسم : (اختياري)

٢ - الكلية :

٣ - النوع :

() (أ) ذكر.

() (ب) أنثى.

٤ - العمر :

() (أ) أقل من ١٩ سنة.

() (ب) ١٩ - أقل من ٢٠ سنة .

() (ج) ٢٠ - أقل من ٢١ سنة.

() (د) ٢١ - أقل من ٢٢ سنة.

() (هـ) ٢٢ - أقل من ٢٣ سنة.

() (و) ٢٣ فأكثر .

٥ - مستوى تعليم الأب :

() (أ) أمى.

() (ب) يقرأ ويكتب.

() (ج) مؤهل أقل من متوسط.

() (د) مؤهل متوسط .

() (هـ) مؤهل فوق المتوسط.

() (و) مؤهل عال.

() (ز) مؤهل فوق العالي .

٦ - عمل الأب :

- (أ) لا يعمل. ()
- (ب) عامل. ()
- (ج) فلاح. ()
- (د) موظف. ()
- (هـ) أعمال حرة. ()
- (و) أخرى تذكر. ()

٧ - مستوى تعليم الأم :

- (أ) أمية. ()
- (ب) تقرأ وتكتب. ()
- (ج) مؤهل أقل من متوسط . ()
- (د) مؤهل متوسط. ()
- (هـ) مؤهل فوق المتوسط. ()
- (و) مؤهل عال. ()
- (ز) مؤهل فوق العالي . ()

٨ - عمل الأم :

- (أ) ربة منزل. ()
- (ب) عاملة. ()
- (ج) فلاحه. ()
- (د) موظفة. ()
- (هـ) أعمال حرة. ()
- (و) أخرى تذكر

٩- دخل الأسرة شهريا :

- (أ) ٨٠٠ - أقل من ١٠٠٠ جنيه. ()
- (ب) ١٠٠٠ - أقل من ١٢٠٠ جنيه . ()
- (ج) ١٢٠٠ - أقل من ١٤٠٠ جنيه . ()
- (د) ١٤٠٠ فأكثر. ()

١٠- عدد أفراد الأسرة :

- (أ) ٣ أفراد. ()
- (ب) ٤ أفراد. ()
- (ج) ٥ أفراد. ()
- (د) ٦ أفراد. ()
- (هـ) ٧ أفراد فأكثر. ()

ثانيا - مؤشرات المقياس:

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
	(أ) وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية:			
١	تحقق التنمية البشرية زيادة الخيارات المتاحة أمام الشباب.			
٢	تقوم التنمية البشرية بتضييق نطاق حريات الشباب لعيش الحياة كما يختارونها.			
٣	تهدف التنمية البشرية إلى تأهيل الشباب لسوق العمل.			
٤	تقوم التنمية البشرية بإهدار قدرات الشباب.			
٥	تعمل التنمية البشرية على تنمية القدرات من خلال الاستثمار فى التعليم والصحة والتغذية والتدريب.			
٦	تساعد التنمية البشرية فى الاستفادة من قدرات الشباب فيما ينفعهم فى العمل وزيادة الإنتاج .			
٧	تتظر التنمية البشرية بأن الإنسان ليس وسيلة وهدف لعملية التنمية .			
٨	تسعى التنمية البشرية إلى أن يحيا الشباب حياة كريمة من خلال إكسابهم المعرفة.			
٩	لا تؤكد التنمية البشرية على احترام حقوق الإنسان.			
١٠	التنمية البشرية عملية ديناميكية ومستمرة .			
١١	تتضمن التنمية البشرية تنمية مهارات الشباب فى جميع المجالات.			
١٢	لا تهتم التنمية البشرية بتحقيق رفاهية الشباب.			
	(ب) وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على دورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:			
١٣	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يؤدى إلى ضعف الحصول على فرص عمل مناسبة.			
١٤	عدم الحصول على دورات التنمية البشرية يجعلنا مؤهلين لسوق العمل			
١٥	يؤدى عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى حدوث فجوة مع متطلبات سوق العمل.			

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
١٦	يؤدي الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات المطلوبة لسوق العمل.			
١٧	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص الخبرات في طرق البحث عن فرص العمل.			
١٨	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى تقليل نسبة البطالة بين الخريجين.			
١٩	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المعارف المطلوبة لسوق العمل.			
٢٠	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى زيادة القدرات المطلوبة لسوق العمل.			
٢١	يؤدي عدم الحصول على دورات التنمية البشرية إلى نقص المهارات اللازمة لإقامة وإدارة المشروعات الصغيرة .			
٢٢	تؤدي دورات التنمية البشرية إلى عدم التأهيل للالتحاق بسوق العمل الخارجي.			
(ج) وعى الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل				
٢٣	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعي بالخبرات اللازمة لسوق العمل.			
٢٤	لا تزود دورات التنمية البشرية الشباب الجامعي بالثقافة المرتبطة بسوق العمل.			
٢٥	تتيح دورات التنمية البشرية تدريب الشباب الجامعي على الوظائف بعد الالتحاق بسوق العمل.			
٢٦	تنمي دورات التنمية البشرية القدرات المطلوبة لسوق العمل			
٢٧	تكسب دورات التنمية البشرية الشباب الجامعي لغات متعددة.			
٢٨	تقلل دورات التنمية البشرية مهارات الشباب الجامعي المطلوبة لسوق العمل.			

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
٢٩	تعمل دورات التنمية البشرية على تقليل فرص الشباب الجامعى فى الحصول على عمل .			
٣٠	تقلل التنمية البشرية نسبة البطالة بين المتعلمين			
٣١	تزود التنمية البشرية الشباب الجامعى بطرق البحث عن وظيفة فى سوق العمل الداخلى والخارجى.			
٣٢	لا تقوم التنمية البشرية بتنمية شخصية الشباب الجامعى.			
(د) مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل				
٣٣	سأوضح أهمية التنمية البشرية لزملائى.			
٣٤	لن أشرح ماهية التنمية البشرية لزملائى.			
٣٥	سأقوم بحث زملائى على المشاركة فى دورات التنمية البشرية.			
٣٦	لن أقوم بتوعية زملائى بالمشكلات التى سيجدونها عند البحث عن عمل بدون حصولهم على دورات التنمية البشرية .			
٣٧	لا أهتم بتوعية زملائى بأهمية التنمية البشرية لمتطلبات سوق العمل.			
٣٨	سأقوم بتوعية زملائى بالمؤسسات التى توفر دورات التنمية البشرية.			
٣٩	لا أهتم بالتوضيح لزملائى الخبرات التى يكتسبونها من دورات التنمية البشرية.			
٤٠	سأشارك فى أى حملة توعية للتنمية البشرية.			
٤١	سأوضح لزملائى أن التنمية البشرية غير مفيدة لهم.			

ملحق (٣)

بيان بأسماء السادة المحكمين لمقياس وعى الشباب الجامعي
بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل

بيان بأسماء السادة المحكمين لمقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل:

الاسم	الوصف الوظيفى
١- أ.م.د أحلام عبد المؤمن	أستاذ مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
٢- أ.د أحمد عليق	عميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان السابق.
٣- أ.د أحمد محمد حسن البريرى	عميد كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط.
٤- أ.د جمال شكرى	نائب رئيس جامعة حلوان لشئون التعليم والطلاب.
٥- أ.م.د رضا رجب عبد القوى	أستاذ مساعد بقسم خدمة الفرد - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة أسيوط
٦- أ.د زكنية عبد القادر خليل	رئيس قسم مجالات الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان .
٧- أ.د زين العابدين محمد رجب	أستاذ متفرغ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
٨- أ.د زينب معوض الباهى	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم.
٩- أ.د شفيق أحمد شفيق	أستاذ ووكيل الدراسات العليا - كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
١٠- أ.د عادل محمود مصطفى	رئيس قسم طرق الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم.
١١- أ.د على إبراهيم محرم	أستاذ متفرغ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
١٢- أ.د على عباس دندراوى	نائب رئيس جامعة أسوان لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
١٣- أ.م.د ليلى عبد الوارث	أستاذ مساعد بقسم طرق الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم.
١٤- أ.د ماجدة أحمد عبد الوهاب	أستاذ بقسم التخطيط الاجتماعى - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
١٥- أ.د مدحت أبو النصر	أستاذ متفرغ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
١٦- أ.د مصطفى أحمد حسان	أستاذ متفرغ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم
١٧- أ.م.د هناء محمد السيد	أستاذ مساعد بقسم طرق الخدمة الاجتماعية - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان .
١٨- أ.م.د هيام على حامد	أستاذ مساعد بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بمدينة نصر.
١٩- أ.د وفاء يسرى	أستاذ بقسم التنمية والتخطيط- كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم
٢٠- د. يوسف اسحق	مدرس بقسم طرق الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم.

ملحق (٥)
بعض صور أنشطة برنامج التدخل المهني



محاضرة بعنوان (لا للبطالة)



ندوة بعنوان (الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل)



ندوة بعنوان (التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل)



مناقشة جماعية بعنوان (واقع سوق العمل)



حفلة



محاضرة بعنوان (برامج ودورات التنمية البشرية)



اجتماع



محاضرة بعنوان (مهارات سوق العمل)



مناقشة جماعية



محاضرة بعنوان (فرصة عمل)



مقابلة جماعية



**Fayoum University
Faculty of Social Work
High Studies,
Fields of Social Work Department**

***The Effectiveness of the Professional
Intervention for the General Practice of
Social Work in Developing University Youth
Awareness about Human Development***

A Thesis

**Submitted in Partial Fulfillment of Master's Degree in Social
Work, Fields of Social Work Department**

Prepared By:

Mohammed Gamal Fouad Mohammed

Supervised By:

Prof. Dr. Baowab Shaker Ali Goumaa'
Professor at Fields of Social Work
Department, the EX. Dean of Faculty of
Social Work - Fayoum University

Prof .Dr. Mohammed Gamal ELDien Abd EL Aziz
Professor at Fields of Social Work, The Current
Dean of Faculty of Social Work- Fayoum
University

Dr. Abeir Hassan Moustafa Allaam
Lecturer at Fields of Social Work
Faculty of Social Work , Fayoum University

2016

Summary

Title of the study:-

The Effectiveness of the Professional Intervention for the General Practice of Social Work in Developing University Youth Awareness about Human Development

First: Problem of the study:-

The study is a descriptive study that aims to identify the effectiveness of the professional intervention for the general practice of social work in developing university youth awareness about human development. The study was conducted in the Faculty of Social Work, Assiut University, during the academic year 2022/2023. The study sample consisted of 100 students, divided into two groups: a control group and an experimental group. The control group received the general practice of social work, while the experimental group received the professional intervention. The study used a pre-test and post-test design to measure the awareness of human development among the students. The results of the study showed that the professional intervention had a significant positive effect on the awareness of human development among the students in the experimental group compared to the control group. The study concluded that the professional intervention is an effective tool for developing university youth awareness about human development.

The study is a descriptive study that aims to identify the effectiveness of the professional intervention for the general practice of social work in developing university youth awareness about human development. The study was conducted in the Faculty of Social Work, Assiut University, during the academic year 2022/2023. The study sample consisted of 100 students, divided into two groups: a control group and an experimental group. The control group received the general practice of social work, while the experimental group received the professional intervention. The study used a pre-test and post-test design to measure the awareness of human development among the students. The results of the study showed that the professional intervention had a significant positive effect on the awareness of human development among the students in the experimental group compared to the control group. The study concluded that the professional intervention is an effective tool for developing university youth awareness about human development.

The study is a descriptive study that aims to identify the effectiveness of the professional intervention for the general practice of social work in developing university youth awareness about human development. The study was conducted in the Faculty of Social Work, Assiut University, during the academic year 2022/2023. The study sample consisted of 100 students, divided into two groups: a control group and an experimental group. The control group received the general practice of social work, while the experimental group received the professional intervention. The study used a pre-test and post-test design to measure the awareness of human development among the students. The results of the study showed that the professional intervention had a significant positive effect on the awareness of human development among the students in the experimental group compared to the control group. The study concluded that the professional intervention is an effective tool for developing university youth awareness about human development.

[illegible][illegible]

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467

[illegible]

- [illegible]

[illegible]

$\mathbb{R}^n$ is a vector space over $\mathbb{R}$ with the standard inner product. Let $\mathcal{B}$ be a basis for $\mathbb{R}^n$. Then, the dual basis $\mathcal{B}^*$ is defined by $\langle \mathbf{b}_i, \mathbf{b}_j^* \rangle = \delta_{ij}$. The dual basis $\mathcal{B}^*$ is also a basis for $\mathbb{R}^n$.

The second sub-hypothesis:-

Let $\mathcal{B}$ be a basis for $\mathbb{R}^n$. Then, the dual basis $\mathcal{B}^*$ is defined by $\langle \mathbf{b}_i, \mathbf{b}_j^* \rangle = \delta_{ij}$. The dual basis $\mathcal{B}^*$ is also a basis for $\mathbb{R}^n$. Let $\mathcal{C}$ be a basis for $\mathbb{R}^n$. Then, the dual basis $\mathcal{C}^*$ is defined by $\langle \mathbf{c}_i, \mathbf{c}_j^* \rangle = \delta_{ij}$. The dual basis $\mathcal{C}^*$ is also a basis for $\mathbb{R}^n$.

The third sub-hypothesis:-

Let $\mathcal{B}$ be a basis for $\mathbb{R}^n$. Then, the dual basis $\mathcal{B}^*$ is defined by $\langle \mathbf{b}_i, \mathbf{b}_j^* \rangle = \delta_{ij}$. The dual basis $\mathcal{B}^*$ is also a basis for $\mathbb{R}^n$. Let $\mathcal{C}$ be a basis for $\mathbb{R}^n$. Then, the dual basis $\mathcal{C}^*$ is defined by $\langle \mathbf{c}_i, \mathbf{c}_j^* \rangle = \delta_{ij}$. The dual basis $\mathcal{C}^*$ is also a basis for $\mathbb{R}^n$.

The forth sub-hypothesis:-

Let $\mathcal{B}$ be a basis for $\mathbb{R}^n$. Then, the dual basis $\mathcal{B}^*$ is defined by $\langle \mathbf{b}_i, \mathbf{b}_j^* \rangle = \delta_{ij}$. The dual basis $\mathcal{B}^*$ is also a basis for $\mathbb{R}^n$. Let $\mathcal{C}$ be a basis for $\mathbb{R}^n$. Then, the dual basis $\mathcal{C}^*$ is defined by $\langle \mathbf{c}_i, \mathbf{c}_j^* \rangle = \delta_{ij}$. The dual basis $\mathcal{C}^*$ is also a basis for $\mathbb{R}^n$.

Forth: Concepts of the study:-

- 1. The first concept is the definition of a vector space.
- 2. The second concept is the definition of a basis.
- 3. The third concept is the definition of a dual basis.
- 4. The fourth concept is the definition of a linear transformation.
- 5. The fifth concept is the definition of a matrix.
- 6. The sixth concept is the definition of a determinant.
- 7. The seventh concept is the definition of a trace.
- 8. The eighth concept is the definition of a rank.
- 9. The ninth concept is the definition of a nullity.
- 10. The tenth concept is the definition of a kernel.
- 11. The eleventh concept is the definition of an image.
- 12. The twelfth concept is the definition of a range.
- 13. The thirteenth concept is the definition of a null space.
- 14. The fourteenth concept is the definition of a column space.
- 15. The fifteenth concept is the definition of a row space.
- 16. The sixteenth concept is the definition of a left null space.
- 17. The seventeenth concept is the definition of a right null space.
- 18. The eighteenth concept is the definition of a fundamental system of solutions.
- 19. The nineteenth concept is the definition of a particular solution.
- 20. The twentieth concept is the definition of a general solution.

5- Fields of the study :

a- The field of place :

في هذه الدراسة تم التركيز على دراسة تأثيرات التغيرات المناخية على البيئة الطبيعية والبشرية في منطقة الدراسة، وذلك من خلال تحليل البيانات المناخية والبيئية المتاحة، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

b- The field of human :

في هذا المجال، تم التركيز على دراسة تأثيرات التغيرات المناخية على المجتمعات البشرية في منطقة الدراسة، وذلك من خلال تحليل البيانات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية المتاحة، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

c- The field of time:

في هذا المجال، تم التركيز على دراسة تأثيرات التغيرات المناخية على البيئة الطبيعية والبشرية في منطقة الدراسة، وذلك من خلال تحليل البيانات المناخية والبيئية المتاحة، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

4-Tools of the study:

- تم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات لجمع البيانات وتحليلها، بما في ذلك الاستطلاعات الميدانية، وتحليل البيانات المناخية، وتحليل البيانات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية.
- / تم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات لجمع البيانات وتحليلها، بما في ذلك الاستطلاعات الميدانية، وتحليل البيانات المناخية، وتحليل البيانات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية.

Sixth: The general results of the study:

في هذه الدراسة، تم تحقيق النتائج العامة التالية: تم تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث، وتم تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث، وتم تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

Achieving the rightness of the main hypothesis of the study:

في هذه الدراسة، تم تحقيق النتائج العامة التالية: تم تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث، وتم تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث، وتم تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

Also , the four sub-hypotheses were resulted in :

[illegible][illegible][illegible][illegible]

ملخص الدراسة

أولاً : ملخص الدراسة باللغة العربية.

ثانياً : ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.

أولاً : ملخص الدراسة باللغة العربية

عنوان الدراسة :

"فعالية التدخل المهني للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية وعي الشباب الجامعي بالتنمية البشرية"

أولاً - مشكلة الدراسة :

العمل يؤثر بشكل قوى على النجاح فى الحياة ولكن فى الوقت الراهن تعاني مجتمعات كثيرة من البطالة وخاصة فى الدول النامية، وتظهر بشكل كبير بين فئة الشباب وخاصة الشباب المتعلمين والجامعيين ، والتعليم فى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لا يحمى من البطالة بل أن معدل البطالة يتجه إلى الارتفاع طرداً مع ارتفاع المستوى التعليمى. وتوجد زيادة مفرطة ومزمنة فى عدد خريجي الجامعات، ويعجز العديد منهم عن الحصول على عمل فى المجالات التى درسوها كما أن أصحاب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية الفنية ويتمتعون بالمهارات الأولية، مثل: الاتصال، والعمل بروح الفريق، وحل المشكلات، والقدرة على التكيف.

كما أن مخرجات النظام التعليمى المصرى القائم على التلقين لا تتيح فرصاً فى أسواق العمل الأكثر ارتباطاً بالعولمة خاصة فى النواحي التكنولوجية، والتى تتطلب لقوة العمل أن تكون ذات مستويات مرتفعة من التعليم، والمهارة، والمعرفة التكنولوجية، وإتقان اللغات .

ونوعية رأس المال البشرى التى تنتجها النظم التعليمية القائمة لا تتطابق مع احتياجات سوق العمل، ونتيجة لذلك ترتفع البطالة بين المتعلمين ، كما يشير أرباب العمل إلى نقص المهارات المناسبة يدفعهم للعزوف عن ملئ الشواغر بالمرشحين المتاحين وتبقى الفجوة قائمة نظراً؛ لغياب التوافق بين المهارات المكتسبة فى الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

ثانياً - أهداف الدراسة :

تستهدف هذه الدراسة تحقيق ما يلي:

- ١- قياس عائد التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في توعية الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.
- ٢- التوصل إلى برنامج مقنن للتدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة لتوعية الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

ثالثاً : فروض الدراسة:

تسعى هذه الدراسة اختبار الفروض الآتية:

الفرض الرئيسي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .
وينبثق من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية :

الفرض الفرعي الأول :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي بمفهوم التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

الفرض الفرعي الثاني :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

الفرض الفرعي الثالث :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل .

الفرض الفرعى الرابع :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهنى للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

رابعاً : مفاهيم الدراسة :

١- مفهوم التنمية البشرية.

٢- مفهوم الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية.

٣- مفهوم التدخل المهنى فى الخدمة الاجتماعية.

٤- مفهوم الوعى.

٥- مفهوم سوق العمل.

خامساً - الإجراءات المنهجية للدراسة :

١- نوع الدراسة :

تتنمى هذه الدراسة إلى دراسات قياس عائد التدخل المهنى فى الخدمة الاجتماعية، والتى تسعى إلى تقييم فعالية برنامج التدخل المهنى بالاعتماد على تصميم شبه تجريبى، وذلك لتحديد فعالية هذا البرنامج فى تنمية الوعى لدى الشباب الجامعى بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

وذلك من خلال المحكات الأربعة التالية :

١ - وعى الشباب الجامعى لمفهوم التنمية البشرية .

٢ - وعى الشباب الجامعى لأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

٣ - وعى الشباب الجامعى لعائد التنمية البشرية فى تأهيلهم لسوق العمل .

٤- مشاركة الشباب الجامعى فى التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

٢- المنهج المستخدم :

المنهج المستخدم فى هذه الدراسة هو المنهج شبه التجريبي ، حيث وجد الباحث أن المنهج شبه التجريبي هو أنسب المناهج لهذه الدراسة الذى يعتمد على التصميم شبه التجريبي باستخدام المجموعة الواحدة مع إخضاعها للقياس القبلى والبعدى ، على أن يكون التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية هو المتغير المستقل وتنمية وعى الشباب الجامعى بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل هو المتغير التابع .

٣- مجالات الدراسة :

أ- المجال المكانى :

تم تطبيق الدراسة فى مركز شباب بنى مزار التابع لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا.

ب- المجال البشرى :

١٥ شابا جامعيا من المترددين على مركز شباب بنى مزار بمحافظة المنيا.

ج- المجال الزمنى :

يتمثل المجال الزمنى للدراسة فى فترة تنفيذ برنامج التدخل المهني والتي استغرقت مدة ستة أشهر من ٥ / ٦ / ٢٠١٥ إلى ٤ / ١٢ / ٢٠١٥ .

٤- أدوات الدراسة :

١- مقياس تنمية وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

٢- استمارة تحليل محتوى المقابلات مع الشباب الجامعى .

سادساً - النتائج العامة للدراسة :

توصلت الدراسة الحالية من خلال التطبيق القبلى والبعدى لمقياس مقياس وعى الشباب الجامعى بالتنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل مع أعضاء الجماعة التجريبية للنتائج التالية:

تحقيق صحة الفرض الرئيسى للدراسة وهو :

توجد فروق ذات توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل .

وكذلك تحققت صحة الفروض الفرعية الآتية :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي بمفهوم التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي بأضرار عدم الحصول على برامج ودورات التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية وعي الشباب الجامعي لعائد التنمية البشرية في تأهيلهم لسوق العمل.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في التوعية بأهمية التنمية البشرية لتأهيلهم لسوق العمل.