ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي

Practicing the developmental model in the method of working with groups to develop the attitudes of university youth towards transformational training programs

تاريخ التسليم ١٨/ ٢٠٢٣/٤

تاريخ الفحص ٢٠٢٣/٤/٢٣

تاريخ القبول ٢٠٢٣/٥/٩

إعداد

جـــلال بدوي سيـــد أحمـــد

Galal_PG1252501@social.aun.edu.eg

ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي

اعداد وتنفيذ

جـــلال بدوي سيـــد أحمـــد

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى اختبار فاعلية ممارسة النموذج التنموى في خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات الشـباب الجـامعى نحو برامج التدريب التحويلى كحل لمشكلة البطالة حيث تتركز البطالة في مصر في الفئات العمريـة الشـابة بشـكل أساسى ، وأن غالبية المتعطلين من الشباب المتعلمين وخاصةً الشباب الجامعى حيث بلغت نسـبة المتعطلـين مـنهم حوالى ٤١.٤% ، وأصبحت الفرص المتاحة في سوق العمل بعيدة عن مجالات الدراسة التى حصلوا عليهـا وأنهـا تحتاج إلى التدريب التحويلى للحصول على تلك الفرص والعمل بها في الوقت الحالى فسوق العمل المحلى والعـالمى يحتاج إلى العمالة المدربة القادرة على دفع عملية الإنتاج والتنمية .

وبناءً على ذلك تم تطبيق " مقياس تنمية الشباب الجامعى نحو برامج التدريب التحويلى " على مجموعة مـن طـلاب الفرقة الثالثة بكلية الخدمة الاجتماعية بجامعة أسيوط وعددهم (٢٢) طالب وطالبة من تجربة واحدة باختبار قبلى ثم تنفيذ برنامج التدخل المهنى لمدة ثلاثة شهور وإعادة تطبيق الاختبار البعدى ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج التجريبى والدراسة شبه التجريبية وتوصلت الدراسة إلى تحقيق الفرض الرئيسى وهو " توجـد فـروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلى والبعدى للجماعة التجريبية بممارسة النموذج التنموى في خدمة الجماعة لتنميـة اتجاهات الشباب الجامعى نحو برامج التدريب التحويلى لصالح القياس البعدى " .

الكلمات المفتاحية: النموذج التنموى ، الشباب الجامعى ، التدريب التحويلى

Practicing the developmental model in the method of working with groups to develop the attitudes of university youth towards transformational training programs

Abstract

This research aims to test the effectiveness of practicing the developmental model in social group work to develop university youth attitudes towards transformational training programs as a solution to the problem of unemployment, where unemployment in Egypt is mainly concentrated in young age groups, and that the majority of the unemployed are educated youth, especially university youth, where the percentage of the unemployed reached about 41.4%, and the opportunities available in the labor market have become far from the fields of study that they obtained, and they need transformational training to obtain these opportunities and work with them at the present time. The local and global labor market needs trained workers who are able to advance the process of production and development.

Accordingly, the "University Youth Development Scale towards Transformational Training Programs" was applied to a group of third-year students at the Faculty of Social Work at Assiut University, numbering (22) male and female students from one experiment with a pre-test, then implementing a vocational intervention program for a period of three months, and re-application of the post-test, to achieve Objectives of the study: The researcher used the experimental approach and the semi-experimental study, and the study reached the realization of the main hypothesis, which is, "There are statistically significant differences between the pre and post measurements of the experimental group by practicing the developmental model in the service of the social group work to develop university youth's attitudes towards transformational training programs in favor of post measurement."

Keywords: the development model, university youth, transformational training.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تهتم التنمية الاجتماعية من خلال برامجها وأهدافها بعملية إحداث التغير المخطط والهادف في حياة أفراد المجتمع وعلى رأسه التغير الأيديولوجي الذي يتصل بالدور الذي يجب على أفراد المجتمع أن يلعبوه تجاه ما يخدم نهضتهم الاجتماعية والاقتصادية على أساس من الحلول الذاتية التي يتعاملون بها تجاه ما يعترضهم من مشكلات محلية، ومن حيث ضرورة المشاركة الفاعلة في عمليات النهوض بالإنتاج وزيادة معدلاته.

(أحمد , ٢٠٢٠ , ١٤٥)

وتعتبر التنمية البشرية الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية واجتماعية لأي دولة من دول العالم، وتعد التنمية البشرية من أهم القضايا التي تحظى بالاهتمام من كل دول العالم ولم يعد النظر إلى التنمية اليوم بمعنى النمو الاقتصادي وحده بل أخذ الاهتمام يتجه إلى المجالات البشرية .

(عبدالرؤوف واخرون , ٢٠٠١ , ٢٦)

وعلى الرغم من أهمية جميع عناصر الثروة البشرية ومواردها في تقدم المجتمع وتنميته، إلا أن لعنصر الشباب أهمية تفوق أهمية العناصر الأخرى، لما يتمتع به من خصائص جسمية ونفسية وعقلية واجتماعية .

(حبيب , إبراهيم , ٢٠١١ , ٣٤١)

فالشباب مرحلة من مراحل العمر يمر بها الإنسان، وتتميز بالحيوية، وهي طاقة متجددة تطفي على المجتمع طابعًا مميزًا وترتبط بالقدرة على التعلم والمرونة في العلاقات الإنسانية وتحمل المسئولية.

(أبوالنصر , ٢٠١٣ , ٣٠٦)

وتعد مشكلة البطالة واحدة من المشكلات العالمية والتحديات الرئيسية التي تجابه مختلف الحكومات في سائر أنحاء العالم حاليًا.

فهي احدى الآليات الرئيسية لتوليد الفقر والتهميش الاقتصادي لأنها تعني بكل وضوح حرمان الشباب القادرين على العمل سواءً كانوا غير متعلمين أو كانوا يحملون شهادات مختلفة من التعليم من كسب العيش بكرامة من خلال عملهم.

(زكريا , ٢٠٠٨ , ١٤٨)

ومشكلة بطالة الشباب الجامعى من المشاكل الخطيرة في تأثيرها المستقبلي على وطننا العربي، ومن ثم يتعين مواجهتها بما يتناسب وخطورتها من خلال الوعي والدراسة والاهتمام والجدية ولا سبيل أمامنا في هذا الصدد خروجًا من المأزق سوى العلم به، وأن تدرس المشكلة وتحدد أسبابها، وترسم استراتيجية موحدة وشاملة للخروج منها.

(محمد , المصرى , ٢٠١٧ , ٨-٢١)

وتتركز البطالة في مصر في الفئات العمرية الشابة بشكل أساسي، كما أن غالبية المتعطلين من الشباب المتعلمين، وهو ما يزيد الخسارة الاقتصادية والاجتماعية لمصر.

(أحمد , ٢٠٠٨ , ٩٢)

حيث أظهرت احصائيات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء أن معدل البطالة في عام ٢٠١٩ بلغ ٧.٩% وفي عام ٢٠٢٠ بلغ ٧.٩% وجاء طبقًا للحالة التعليمية لعام ٢٠٢٠ نسبة المتعطلون عن العمال ، أمي ٥.٢، يقرأ ويكتب وشهادة محور

الأمية ٤.٤، مؤهل أقـل مـن المتوسـط ١٢.٠ مؤهل متوسط فني ٣٠.٠، مؤهل فوق متوسط أو أقل من الجامعي ٤.٣، مؤهل جـامعي ومؤهـل فوق الجامعي ٤١.٤.

(الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء , ٢٠٢١ , ١٢)

ومن الواضح أن نسبة الحاصلين علـى المؤهـل الجامعي وفوق الجامعي هي أعلى الفئـات فـي معدلات البطالة.

واعتبرت (آمال فـؤاد أحمـد) صـور البطالـة المختلفة أحد مظاهر اختلال سوق العمـل الـذي يعكس حالة من عـدم التـوازن فـي الاقتصـاد المصري، والخلل في سوق العمل يبـرز نتيجـة الاقتصاد القومي عن توفير القـدر الكـافي مـن فرص العمل لاستيعاب أعداد الراغبين والباحثين عنها في سوق العمل، أو لعدم ملائمة مخرجـات المؤسسـات التعليميـة والتدريبيـة لاحتياجـات ومتطلبات سوق العمل.

(أحمد , ٢٠٠٨ , ٧١)

وكذلك يرى المراقبون أن المجتمعـات العربيـة تشهد معوقات اجتماعية واقتصادية وثقافية تؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة ومن أبرزهـا التخطـيط على المستوى القومي وعـدم توجيـه التنميـة والاستثمار، وفي المجالات المناسبة، بالإضـافة إلى ضعف الشعور بقيمة العمل، والرغبـة فـي العمل فقط في مجال التخصص الدراسـي، ومـا يزيد من تفشي الظاهرة.

وعدم إقبال الشباب على العمل المهنـي بسـبب نظرة الكثير في المجتمـع إليـه باعتبـاره مـن الاعمال الدنيا وعدم الإقبال علـى العمـل الحـر بسبب الخوف من المخاطرة والميل إلى الأعمـال المستقرة.

(صالح , ١٩٩٨ , ٧١)

وقد هدفت دراسة (عادل الخولي محمـد السـعيد ٢٠٠٣) إلى التعرف إلى حجم مشكلة البطالة بين خريجي جامعة المنصورة ومظاهر البطالة بينهم، وأسباب البطالة من وجهة نظر أساتذة الجامعـة والمسئولين عن القوى العاملة، والـدور الـذي تقوم به الجامعة نحو خريجيها وتوصلت الدراسة إلى أن ضعف التنسيق بـين سياسـات التعلـيم وحاجة سوق العمل هو أحد أسباب البطالة وكذلك الخلل القائم بين سياسـات التعلـيم واحتياجـات التنمية.

(السعيد , ٢٠٠٣)

ويرى الباحث أن مشكلة بطالة الشباب الجـامعي أصبحت ظاهرة في المجتمع المصري وخاصة أن مخرجات العملية التعليمية في ازدياد مستمر بما لا يتناسب مع الفرص المعروضـة فـي سـوق العمل، وأن الفرص المتاحة بعيدة عـن مجـالات الدراسة التي حصلوا عليها وأنها تحتـاج إلـى التدريب، وظهور مهن لم تكن موجودة من قبـل، الأمر الذي دعا إلى الدراسة وإيجاد الحلول لهذه الظاهرة.

ومن هنا نجد اهتمام الدراسات والبحوث العلميـة للتغلب على ظاهرة البطالة بـين الشـباب التـي تعاني منها الدول العربية، ولقد أثبتت العديد مـن التجارب فاعلية عدد من البرامج في الحـد مـن هذه الظاهرة، ومنهـا بـرامج تـدريب الشـباب بصورها المختلفة لمساعدة الشباب فـي اقتحـام سوق العمل والوفاء بمتطلباته سواءً كانت برامج

موجهة للشباب خريجي الجامعـات أو المـدارس لإكسابهم خبرات ومهارات لازمة للحياة العمليـة أو الشباب غير المتعلم، وذلك بهـدف تهيئـتهم للحرف والمهن التي تعـاني مـن نقـص فـي العاملين.

(أبوالعزايم , ١٩٩٦ , ٩٢)

وأشـارت دراسـة (Tniw, 1994) بضـرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لقوة العمل وخاصـة النساء واهتمت الدراسة ببرامج التدريب للقـوى العاملة التي تعاني من الاقتصـاد إلـى المعرفـة والخبرة باقتصاد السوق، وكذلك برامج التـدريب على إدارة المشروعات الصغيرة من خلال زيـادة المعرفة بالمهارات المرتبطـة بسـوق العمـل .

(Tni W, 1994)

وأكدت دراسـة (O. Howard, 2000) علـى أهمية التدريب وتأثيره في مشاركة الشباب، وأن من خلال التدريب سوف تتحسن اتجاهات الشباب نحو فرص العمل. (Soresheed : 2000)

هذا وقد أوصت به دراسـة (Fret Well and Others, 2001) بأهمية العمل علـى تنميـة مهارات التدريب المهني وضرورة الاستفادة مـن عملية التنمية بمختلف مستوياتها مـع التركيـز على المستوى المحلي، وتنمية معدل الطلب مـن خلال الاهتمام بالمخرجات متوقفًا على أصـحاب العمل والهيئـات المخصصـة والبـدء بالعمالـة الموجودة فعلاً.

كما أوصت بضرورة جمع معلومات عن متطلبات سوق العمل، والاهتمام بتوفير نشره عن الوظائف المطلوبـة ومسـتويات التـدريب للمؤسسـات التدريبيـة .

(Well,2001)

ويساعد التدريب التحويلى في مواكبة المؤسسات لمتطلبات البيئـة المتغيـرة ومواكبـة التحـديث والتطوير فى سوق العمل ورفع معدلات انتاجيـة العاملين بعد زيادة معارفهم وخبـراتهم المهنيـة وتأهيلهم للمارسـة مهـن أو وظـائف أعلـى . (توفيق : ٢٠٠٥ ، ٢٩)

وهذا ما هدفت إليه دراسة (هيا صالح عبدالعزيز العثيمين، ٢٠٠٢) في التعرف على موقف عينـة من المجتمع السعودي نحو التـدريب التحـويلي والنمط المطلوب الأخذ بـه فـي سـوق العمـل النسائي، ومبررات مؤسسات العمل، والمؤسسات التربوية، وقوى العمل للأخذ به.

(العثيمين : ٢٠٠٢)

وهدفت دراسة (علي بن محمد زهيـر الغامـدي، ٢٠٠٤) إلى تقـديم نمـوذج مقتـرح للتـدريب التحويلي من أجل العمل على تأهيل الفائض مـن خريجي التعليم العالي في بعض التخصصات مـن سد العجز فـي الوظـائف التعليميـة المحتمـل شغورها بالمدارس الحكومية والأهلية في التعليم العام بوزارة التربية والتعليم وهدف البرنامج إلى إعادة تأهيل الخريجين في مجال تنمية المـوارد البشرية، والمساهمة في حـل مشـكلة البطالـة للبرنامج بتوجيهات الخطط الناجمـة عـن عـدم التوفيق فـي اختيـار التخصصـات، وإكسـاب المتدربين مهارات التحول من تخصص إلى آخر.

(الغامدى , ٢٠٠٤)

وتوصلت الدراسة إلـي أن التـدريب التحـويلي (مشروع الشهادة التقنية) حقق أهدافه في تنمية

الموارد البشرية من خلال رفع قدرات الخـريجين بإكسابهم المهارات العلمية لتمكنهم من الـدخول إلى سوق العمل. (على , الزوبعى , ٢٠١٠)

وهدفت دراسة هيا العثمين (٢٠١١) من خـلال مفهوم التدريب التحويلي والـذي تؤكـد عليـه الاتجاهات المعاصـرة، قـدمت الدراسـة رؤيـة تحليلية لوضع إطار فكري يحدد بعض الجوانـب المتعلقة بموضوع التدريب فـي سـوق العمـل السعودي.

ومن أهم النتائج التي توصلت لهـا الدراسـة أن سوق العمل السعودي بحاجة إلى نمطي التـدريب التحويلي (المساري) الذي يسعى لتغيـر مجـال التأهيل الممتلئ سابقًا، وأن التـدريب التحـويلي يسهم في حل المشكلات التي يعاني منها سـوق العمل السعودي.

(العثيمين , ٢٠١١)

وهدفت دراسة (اعتدال حجـازي، ٢٠١٢) إلـى بيان الدور الفعال الـذي يسـهم بـه التـدريب التحويلي في الحد مـن بطالـة الخـريجين مـن الكليات العلمية، واسـتخدمت الدراسـة المـنهج الوصفي الذي اعتمد على الاستبانة فـي جمـع البيانات من خريجات كليات البنات العلمية بجامعة الملك فيصل.

وتوصلت الدراسة إلـى أن عمليـات التخطـيط لبرامج التعليم والتدريب تسهم بشكل فعـال فـي رفع القدرات العلمية والمهارية للمتـدربات بمـا يرفع من قدرتهن على مواجهة تحديات المستقبل.

(حجازى , ٢٠١٢)

وهدفت دراسة (Enga Engetou, 2017) إلى معرفة تأثير البرامج العلمية للتدريب والتطـوير على أداء العاملين خلال العمل، وأثـر التـدريب علـى الأداء التنظيمـي للمـوظفين بالشـركة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلـي.

(Engetou, 2017)

وهـدفت دراسـة (نـورة محمـد عبـدالعزيز المطرودى، ٢٠٢٠) التعرف على دور التـدريب التحويلي في إعـادة تنميـة القـدرة المهاريـة للراغبين في تغير تخصصاتهم أو وظائفهم، وعلى التجربة اليابانية في التدريب التحـويلي وعلـى إمكانية تفعيل التدريب التحـويلي لحـل بعـض المشكلات فـي المملكـة العربيـة السـعودية.

(المطرودى , ٢٠٢٠)

إن الاهتمام بالشباب يعد في المقام الأول اهتمامًا بمستقبل الإنسانية كلها، ومن ثم فإن الاتجاه إلى دراسة هذا القطاع يعد مؤشرًا هامًا علـى تقـدم المجتمع وتطوره خصوصًا وأن الشباب يمثلـون قوة العمل الأساسية والحقيقيـة فـي المجتمـع ويمثلون المستقبل وما سيئول إليه فيما بعد .

(أحمد, ٢٠٠٣ , ٤٣٣)

ومهنة الخدمة الاجتماعية من أهم المهن العاملة في مجال الشـباب ونهـل بطرقهـا المتكاملـة وأساليبها الفنية على أساس واضح من الأهداف والفلسفة والمعايير الأخلاقية، كما تهدف الخدمة الاجتماعية في عملها في مجال رعايـة الشـباب المساهمة في أحداث تغييـرات مرغوبـة لـدى الشباب ومسـاعدته علـى تحقيـق أفضـل أداء اجتماعي، حيث يستطيع التكيف مع نفسه ومـع البيئة المحيطة .

(عبدالفتاح , ٢٠٠٣ , ٢٧٥)

وتهتم الخدمة الاجتماعيـــة بضـــرورة اســـتغلال طاقات وموارد الشباب فيما يخدم زيادة الإنتـــاج، ويعمل على تفعيل الأنشطة المرتبطة به بما يحقق التحول الإيجابي الملموس والمطلوب في تنميـــة المجتمع ونموه ويعين أولئك الشباب ليكونوا قادة مـــؤهلين لتيســـير بـــرامج ومشـــاريع التنميـــة الاجتماعية بمجتمعاتهم.

فقد اهتمت مهنة الخدمـــة الاجتماعيـــة بمشـــكلة بطالة الشباب وتوفير فرص العمل وتقديم الحلول التي تسهم في حل هذه المشكلة، ويظهر ذلك من خلال الدراســـات التـــي أجريـــت فـــي الخدمـــة الاجتماعية، والتي أكدت علـــى أهميـــة دراســـة جوانب تلك المشكلة وإيجاد الحلول لها من خلال العمل مع المؤسسات المختلفة داخـــل المجتمـــع وخارجه، واستخدام القاعدة العلمية لمهنة الخدمة الاجتماعية، والذي أشـــارت إليـــه العديـــد مـــن الدراسات مثل دراسة (أحمد شـــفيق الســـكري، ١٩٩٠) حيث أكدت على أهمية التدريب المهنـــي على الحرف المختلفة كأحد الوسائل لعلاج مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات، حيث توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة نهائية موادها أن هناك تغيـــر واضحًا في وجهة نظر طلاب الجامعات وأســـرهم نحو العمل الحر بما يشجع مؤسســـات المجتمـــع على التخطيط والتنفيـــذ للمشـــروعات الصـــغيرة للشباب خريجي الجامعة .

(السكرى , ١٩٩٠ , ٦٠٢ – ٦٠٣)

وكذلك دراسة (Andy Furlong and Fred Cartmel, 1997) أن فـــي بريطانيـــا أهـــم المؤشرات الرئيسية التي تـــؤثر علـــى خبـــرات الشباب، تمثلت في أنهيار سوق العمل، وذلك من خلال الثمانيات، لذا وضعت الدولة إطار سياســـي يعطي الأولوية لإعادة تشـــكيل فـــرص العمـــل، وزيادة التدريب.

(Furlong, Carmel, 1997)

وهدفت دراسة (وفاء يســـري إبـــراهيم، ٢٠٠٢) إلى إظهار دور التدريب التحويلي كنوع من أنواع التدريب للعمالة الزائـــدة فـــي تجديـــد وتطـــوير المنظمة وتدريب الشـــباب ليكتســـبوا المعـــارف والمهارات والاتجاهات الجديدة.

وكذلك تبادل المعلومات بشكل كافي بين المنظمات والأجهزة المختلفة مما يؤدي للتعاون والتســـاند في مواجهة ظاهرة البطالة، وتوصـــلت الدراســـة إلى أن هناك مشكلات تواجه التدريب بالمنظمات منها الروتين وقلة الاعتمادات المالية والأدوات.

وأكدت الدراسة على اكتساب الشباب قدرات وقيم ومهارات منها (تحديـــد الاحتياجـــات ودراســـات اقتصاديات السوق) تحديد الأولويـــات ومواجهـــة المشكلات واستغلال الطاقة البشرية.

(ابراهيم, ٢٠٠٢)

والخدمة الاجتماعيـــة هـــدفها الرئيســـي تنميـــة المجتمعات، وذلك عن طريق البحث عن القـــوى والعوامل المختلفة التي تحول دون النمو والتقدم الاجتماعي مثل الحرمـــان والبطالـــة والمـــرض والظروف المعيشية السيئة التي تخرج من نطاق قدرة الأفراد الذين يعانون منها والتي تعمل على شقائهم، كما نبحث عن أسباب العلل في المجتمع لكي تتصدى وتكافح هذه الأسباب وتنتقي أنســـب الوسائل الفعالة في المجتمع للقضـــاء عليهـــا أو التقليل من آثارها والأضرار التي تنتج عنها إلـــى أدنى حد ممكن.

(زيات واخرون , ٢٠٢٠ , ١٣)

وخدمة الجماعة هي إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تساعد الأفراد لتزيد من أدائهم الاجتماعي عن طريق الخبرات الجماعية، ويكافحون بنجاح مشكلاتهم الشخصية أو الجماعية.

(أحمد , واخرون , ١٩٩٥ , ٢٦)

وإنها طريقة تعتمد على العمل مع الأفراد من خلال جماعات متعددة لديها أهداف متنوعة مثل مواجهة المعوقات وتسعى إلى تحقيق الإصلاح وتغير القيم الاجتماعية غير المقبولة ومساعدة الأفراد في تكوين علاقات اجتماعية وامتدت أهدافها لتعمل لصالح التنمية المجتمعية عن طريق البرامج والأنشطة التي تقوم بها الجماعة.

(Zastrow,2009,49)

ويعد النموذج التنموي أحد أهم النماذج في طريقة العمل مع الجماعات، وتمتد جذور هذا النموذج إلى بداية نشأة طريقة العمل مع الجماعات وقيمتها الأساسية التي ظهرت معها عندما رستها المخلات الاجتماعية، كما أنها نتيجة للإطار النظري للممارسة الذي وظفته (جرجس كويل) عندما اهتمت بالوظائف العامة للجماعة، وقد اهتمت (هيلين فيلبس) بأهداف الجماعة واستخدامها للواقع في الزمن الحاضر في تحقيق عملية النمو لكل من العضو والجماعة وأنه مصدر للتغير.

(Coope & Lesser,2008,11)

واستهدفت دراسة (أمل عبدالله أحمد ٢٠٢٠) اختبار فعالية برنامج التدخل المهني باستخدام النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة إدارة الوقت، ومهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة ومهارة التسويق الاجتماعي لطلاب المدارس الثانوية الفنية.

(عبدالله , ٢٠٢٠)

وأوصت الدراسة بضرورة إعداد الخريجين لاحتياجات سوق العمل وتوعيتهم وتعديل اتجاهاتهم وصقل ميولهم، وعملية تكوين رأس المال البشري تعني إعداد الأفراد بالمهارات والقدرات والتعليم والخبرة اللازمة بالأعداد المطلوبة والنوعية الملاءمة لزيادة معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإلحاق الأفراد بالمؤسسات الإنتاجية والخدمية.

(أحمد : ٢٠٢٠)

واستهدفت دراسة سارة اسماعيل صابر (٢٠٢٢) الي تحقيق هدف رئيسي وهو التعرف علي دور الأنشطة الطلابية في تنميه المهارات الإنتاجية لجماعات الشباب الجامعي في ضوء التنمية المستدامة، وأنبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية تمثلت في التعرف علي دور الأنشطة الطلابية في تنميه مهارة الاتصال، ومهارة استخدام التكنولوجيا، ومهارة ادارة الوقت، ومهاره التسويق الاجتماعي، ثم التعرف على المهارات الإنتاجية الأكثر احتياجا وتنميتها لدى الشباب الجامعي لتأهيلهم لسوق العمل بعد التخرج وكذلك التعرف علي المعوقات والمقترحات والدور الفعلي الممارس للأخصائي الاجتماعي لتنمية المهارات الانتاجية للشباب الجامعي واخيراً في النهاية التوصل الي برنامج مقترح من منظور خدمة الجماعة في تنمية المهارات الإنتاجية

(صابر , ٢٠٢٢)

استهدفت دراسة ابراهيم على (٢٠٢٢) تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعين العاملين بمراكز الشباب لتأهيل الشباب للمشروعات الصغيرة والعمل الحر من خلال: تحديد الاحتياجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعين العاملين بمراكز الشباب لتأهيل الشباب للمشروعات الصغيرة والعمل الحر, وتحديد الاحتياجات المهارية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب لتأهيل الشباب للمشروعات الصغيرة والعمل الحر ,وتحديد الاحتياجات القيمية للأخصائيين الاجتماعين العاملين بمراكز الشباب لتأهيل الشباب للمشروعات الصغيرة والعمل الحر, وتحديد المعوقات التي تواجه الاخصائيين الاجتماعين العاملين بمراكز الشباب لتأهيل الشباب للمشروعات الصغيرة والعمل الحر , تحديد المقترحات التي تواجه الاخصائيين الاجتماعين العاملين بمراكز الشباب لتأهيل الشباب للمشروعات الصغيرة والعمل الحر, ومن ثم محاولة التوصل الي برنامج تدريبي من منظور الممارسة العامة لتأهيل الشباب للمشروعات الصغيرة والعمل الحر

(على , ٢٠٢٢)

ومن ذلك؛ يمكن صياغة مشكلة الدراسة كالتالي: إلى أي مدى يمكن أن تحقق ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية وعي الشباب الجامعي نحو برامج التدريب المهني.

ثانياً: أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من:

١. نظرًا لأهمية الشباب، نجد أن هناك اتجاه عالمي في دراسة أوضاع الشباب ومشكلاتهم، ومدى إسهامهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
٢. ضرورة دراسة مشكلة بطالة الشباب الجامعي، لأنه أكثر الفئات التي تعاني من إيجاد فرص عمل مناسبة، حيث أصبحت المخرجات التعليمية من خريجي الجامعات لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
٣. ضرورة إيجاد حلول جذرية لمشكلة البطالة من خلال توجيه الشباب نحو التدريب برامج التدريب التحويلي، نظرًا لأهميته، فسوق العمل المحلي والعالمي يحتاج إلى العمالة المدربة القادرة على دفع عملية الإنتاج والتنمية.
٤. بحصول الشباب على فرص عمل يقضي على مشكلات مترتبة على مشكلة البطالة، مثل مشكلة الإدمان للمخدرات وتأخر الزواج والإرهاب والتطرف، وغيرها من المشكلات الاجتماعية والنفسية.
٥. مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقة خدمة الجماعة هي إحدى طرقها العلمية يمكن أن يكون لها دور في تنمية وعي الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، لما تملكه الطريقة من جوانب عملية ونظرية.
٦. محاولة الباحث لتفعيل استخدام النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات،

لتنمية وعي الشباب الجامعي نحـو بـرامج التدريب التحويلي.

٧. ندرة الدراسات والبحوث التـي اسـتخدمت النموذج التنموي في طريقـة العمـل مـع الجماعات لتنمية اتجاهات الشباب الجـامعي نحو برامج التدريب التحويلي.

٨. تسعى هذه الدراسة إلى إثراء الإطار النظري لمهنة الخدمة الاجتماعية بشكل عام والإطار النظري لطريقة خدمة الجماعة بشكل خاص من خلال إثراء القاعدة العلميـة باسـتخدام نماذجها والمـداخل العلميـة فـي الواقـع الميداني.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيـق هـدف رئيسـي يتمثل في الآتي:

اختبار فاعلية ممارسة النمـوذج التنمـوي فـي طريقة خدمة الجماعة في تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي ويتحقـق هذا الهدف من خلال الآتي:

- الهـدف الأول: اختبـار فاعليـة ممارسـة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعـة في تنمية الجوانب المعرفية لـدى الشـباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.
- الهدف الثـاني: اختبـار فاعليـة ممارسـة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعـة في تنمية الجوانب الوجدانية لـدى الشـباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.
- الهدف الثالـث: اختبـار فاعليـة ممارسـة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعـة في تنمية الجوانب السلوكية لـدى الشـباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.

رابعاً: فروض الدراسة:

وتتمثل فروض الدراسة الحاليـة فـي الفـرض الرئيسي التالي وهو:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بـين القياسـين القبلى والبعدى للجماعـة التجريبيـة بممارسـة النموذج التنموي في طريقـة خدمـة الجماعـة وتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحـو بـرامج التدريب التحويلي".

ويمكن اختبار الفـرض الرئيسـي مـن خـلال مجموعة من الفروض الفرعية؛ كما يلي:

١. توجد فـروق ذات دلالـة إحصـائية بـين القياسين القبلى والبعدى للجماعة التجريبيـة بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة وتنمية الجوانـب المعرفيـة لـدى الشباب الجـامعي نحـو بـرامج التـدريب التحويلي .

٢. توجد فـروق ذات دلالـة إحصـائية بـين القياسين القبلى والبعدى للجماعة التجريبيـة بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة وتنمية الجوانب الوجدانيـة لـدى الشباب الجـامعي نحـو بـرامج التـدريب التحويلي .

٣. توجد فـروق ذات دلالـة إحصـائية بـين القياسين القبلى والبعدى للجماعة التجريبيـة بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة وتنمية الجوانـب السـلوكية لـدى الشباب الجـامعي نحـو بـرامج التـدريب التحويلي .

خامساً : مفاهيم الدراسة

ويمكن عرض المفاهيم المستخدمة في الدراسة؛ كالتالي:

١- مفهوم الممارسة.

٢- مفهوم النموذج التنموي.

٣- مفهوم الشباب الجامعي.

٤- مفهوم التدريب التحويلي.

وفيما يلي توضيح لهذه المفاهيم:

١- مفهوم الممارسة:

تعرف الممارسة لغويًا؛ بيُمارس، يزاول، يُطبق عمليًا، يَتعَود، يتدرب على ممارسة، مزاولة، تطبيق.

(البعلبكى , البعلبكى ، ٢٠٠٩ , ٩٠٢) .

ويقصد بالممارسة إجرائيًا في هذه الدراسة:

١. هو تطبيق خطوات وأهداف النموذج التنموي مع الشباب الجامعي.
٢. استخدام الأساس النظري والتطبيق العملي لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.
٣. المواءمة بين الأنساق إحداث التفاعل فيما بينهم لتحقيق الأهداف المرجوة.

٢- مفهوم النموذج التنموي Developmental Model:

ويعرف "جميس كلايسون" النموذج على أنه؛ أداة تبنى على أساس مكونات مهارية، واستخدام القدرات الذهنية لتصور الواقع التطبيقي، وهذه الأداة يمكن الاعتماد عليها واستخدامها في مواقف متنوعة، كما يعرفه روبرت باركر "على أنه تجسيد للواقع".

(حبيب , ٢٠٠٩ , ٢٣٣)

كذلك ينظر للنموذج التنموي على أنه من النماذج العلمية التي يمكن الاستناد إلى معطياته النظرية في مساعدة الشباب في تنمية قدراتهم وإكسابهم الخبرات والمعارف والمهارات ومحتوى أنواع التعليم ورفع مستوى المعيشة وفهم وتطبيق وتحليل وتكامل المعرفة والقيم.

(Barsky,2019 , 24)

كما يعرف النموذج التنموي على أنه؛ أحد النماذج المهنية التي تسمح لاخصائي الجماعة توظيف إمكانيات الأعضاء وتنمية قدراتهم وزيادة أدائهم الاجتماعي، فضلاً عن ذلك يسهل استخدامه من جانب الاخصائي في عمليات الدراسة والتحليل والتخطيط للجماعة .

(Shoot,2006 , 19)

ويمكن تعريف النموذج التنموي إجرائيًا في هذه الدراسة:

١. موجه علمي يعتمد على مجموعة من الإجراءات المهنية التي تساعد الباحث في تنمية اتجاهات الشباب الجامعى نحو برامج التدريب التحويلى .
٢. يهدف إلى إحداث تغيرات حيوية وعقلية في اتجاهات الشباب الجامعي .
٣. يعتمد على المهارات التي تساعد الباحث في تكوين واقع تطبيقي لدى الشباب الجامعي عن فرص العمل المتاحة .
٤. يستند إلى معطيات نظرية تساعد الشباب الجامعي من خلال الباحث في اكتساب المعارف والمعلومات عن برامج التدريب التحويلي.

٥. يتكون من مجموعة من المفاهيم والحقائق ومبادئ تساعد الباحث في دراسة وتحليل اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلى .

٣- مفهوم الشباب الجامعي:

ويعرف معجم العلوم الاجتماعية الشباب بأنه؛ الأفراد في مرحلة المراهقة أي الأفراد بين مرحلة البلوغ الجنسي والنضج، وأحيانًا يستعمله بعض العلماء، مثل: "جازل" ليشمل المرحلة من العاشرة حتى السادسة عشر، غير أن الفترة التي تنتهي فيها مرحلة الشباب غير محددة وقد يمدها البعض إلى حوالي سن الثلاثين. (مدكور : ١٩٧٥ ، ٣٣٣)

ويحدد علماء الاجتماع مفهوم الشباب بأنه؛ الفترة التي تبدأ حينما يحاول المجتمع تأهيل الشخص لكل يحتل مكانة اجتماعية ويؤدي دورًا أو أدوارًا في بنائه، وينتهي حيث يتمكن الفدر من احتلال مكانته وأداء دوره في السياق الاجتماعي وفقًا لمعايير، التفاعل الاجتماعي، وبذلك يعتمد تحديد الاجتماعيين كفئة على طبيعة ومدى اكتمال الأدوار التي تؤديها الشخصية الشابة في المجتمع . (حسن :٢٠٠٠ ، ١٥٠)

ويمكن تعريف الشباب الجامعي إجرائيًا في هذه الدراسة:

١. الشباب الذين تقع أعمارهم في الفترة العمرية من ١٨ إلى ٣٠ سنة.
٢. شريحة الشباب تتكون من الذكور والإناث.
٣. الشباب الذين يقيمون إقامة دائمة في محافظة أسيوط.
٤. مقيدون بإحدى كليات الجامعة.
٥. الشباب الذين لديهم الرغبة في الاستفادة من برامج التدريب التحويلي.
٦. لديهم قابلية واستعداد لتغير اتجاههم.

٥- مفهوم التدريب التحويلي Transformation Training:

يعرف البعض التدريب بشكل عام على النحو الآتي:

التدريب التحويلي هو ، عملية إكساب مهارات ومعارف وسلوكيات للأفراد سواءً كانوا على رأس عملهم أو متعطلين عنه ، وذلك لتأهيلهم للانتقال أو التحول من عمل يتقنون مهامه إلى عمل جديد في المجال نفسه، وهنا يصبح التحول تحويل عمل ، أو في مجال آخر ، وهنا يصبح التحول تحويل مهني. (محمد : ٢٠٠١ ، ٢٥٣)

وبوصفه البعض التدريب التحويلي بأنه؛ التدريب الذي يساعد الأشخاص في التلاؤم مع الظروف والتغيرات. (Holistic 2012 :286)

ويمكن تعريف التدريب التحويلي إجرائيًا في هذه الدراسة:

١. هو التدريب الذى يكسب الشباب الجامعي معارف ومهارات في مجال تخصصه أو تخصص آخر إضافي.
٢. هو التدريب الذي يساعد الشباب الجامعي في التلاؤم مع الظروف والمتغيرات الجديدة التي تحدث في سوق العمل.
٣. هو الذي يساعد الشباب الجامعي في تحقيق التوازن بين قدراتهم وإمكاناتهم وبين الطلب في سوق العمل.

٤. هو التدريب الذي يحصل من خلاله الشباب على فرصة عمل.
٥. هو حصول الشباب الجامعي على برامج تدريبية مطلوبة في سوق العمل.
٦. هو تحويل تخصص الشباب الجامعى إلى تخصصات أخرى يتطلبها سوق العمل .

سادساً : الموجهات النظرية للدراسة

يمكن القول بأن النموذج التنموي من النماذج العلمية المعاصرة التي ارتبطت نشأتها بنشأة طريقة العمل مع الجماعات، عندما تم ممارسة الطريقة في المحلات الاجتماعية، كما أن النموذج بمثابة نتاج حقيقي للإطار النظري للممارسة الذي وضعته "جريس كويل" عندما ركزت اهتمامها على الوظائف العامة للجماعة، ولقد اهتمت "هيلين فيلبس" بأهداف الجماعة واستخدامها للواقع في الزمن الحاضر في تحقيق عملية النمو لكل من العضو والجماعة، وأن العميل هو مصدر التغيير.

(أحمد :١٩٨٠ ، ٢٤٤)

وهذا النموذج قائم على أساس أن الجماعة لديها درجة من الحرية والحكم الذاتي بين أعضاء الجماعة وبين الجماعة والمحيط الاجتماعي، وخلال هذا النموذج يكتسب الفرد القابلية للنمو والقدرة.

(Cooper & Lesser, 2008, P.11)

ويهتم هذا المدخل بالوظيفة الاجتماعية أكثر من الجوانب العلاجية، وعلى ذلك فإن مشكلات الأفراد لا تحظى بالاهتمام الأكبر، ولكن ينظر إلى الأفراد على أنهم يتصدون لمواقف التحديات في المجتمع، ولذلك يهتم الاخصائي الاجتماعي بالعملاء في ضوء علاقتهم بالمجتمع الآن دون الحاجة إلى دراسة التاريخ الاجتماعي الفردي على حدة.

(منقريوس :٢٠٠٩ ، ١٤٨)

ومما سبق يوضح الباحث أن النموذج التنموي ارتبط منذ النشأة بطريقة خدمة الجماعة، وإنما يقوم على أسس نظرية تساعد على تنمية الاتجاهات للشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلى ، وذلك من خلال انتماء هؤلاء الشباب إلى جماعات تساعد على إحداث التغير الإيجابي المطلوب في اتجاهاتهم باستخدام المعطيات النظرية للنموذج التنموي وما يتضمنه من تكنيكات واستراتيجيات وأساليب توفر الدعم المناسب لتلك الاتجاهات وتنميتها لتحقيق الهدف المنشود للتنمية في كافة مواقف الحياة للشباب الجامعي.

سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة

١- نوع الدراسة :

تنتمي هذه الدراسة الحالية إلى الدراسات شبه التجريبية في مهنة الخدمة الاجتماعية والتي تستهدف اختبار العلاقة بين متغيرين أساسيين الأول المتغير المستقل (اتجاهات الشباب الجامعى) ، والآخر تابع (تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي بممارسة النموذج التنموى).

٢- المنهج المستخدم :

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج العلمي التجريبي، فهو أحد المناهج الهامة في المجال الاجتماعي ، ويشمل الملاحظة والتجربة معًا، وهو الذي تبدأ فيه من جزئيات أو مبادئ

غير يقينية، وتسير منها حتى تصل لنتائج عامة لاجئين في كل خطوة إلى التجربة كي تضمن صحة الإستنتاج.

واستخدم الباحث في دراسة التصميم التجريبي القبلي والبعدي، حيث يستخدم هذا التصميم مجموعة واحدة، وهي المجموعة التجريبية التي يُطلق عليها الاختبار القبلي، ثم تخضع للمثير، وبعد ذلك يطبق عليها الاختبار البعدي، يدل الفرق بين نتائج الاختبار القبلي والاختبار البعدي على الآثار المحتملة للمتغير المستقل في المتغير التابع . (فارع : ٢٠١٧ ، ٣٣٧)

وقد قام الباحث باختيار الجماعة التجريبية وفقًا للشروط الآتية:

١. انتظام الاعضاء في حضور الاجتماعات.
٢. رغبة أعضاء الجماعة في اكتساب المعرفة عن التدريب التحويلي.
٣. تنوع الجماعة من حيث النوع بين الذكور والإناث.
٤. موافقة الجماعة على الاشتراك في البرنامج والتزامهم بالنظام العام.

٣- أدوات الدراسة :

واعتمدت الدراسة الحالية على الأدوات الآتية:

مقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي (من إعداد الباحث)

قام الباحث بإعداد المقياس الخاص بالدراسة وفقاً للخطوات التالية:

المرحلة الأولي: الإعداد المبدئي للمقياس:

وفيها قام الباحث بالخطوات الآتية:

١. تحديد موضوع القياس في ضوء المتغير التابع، الذي يريد الباحث أن يتعرف من خلاله على التغير الذي قد يحدث فيه نتيجة استخدام برنامج التدخل المهني بطريقة خدمة الجماعة، وتمثل موضوع المقياس في تنمية اتجاهات الشباب.
٢. تحديد أبعاد المقياس والتي ترتبط باتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.

وتمثلت في ثلاث أبعاد؛ كما يلي:

١. البعد المعرفي: معارف الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.
٢. البعد الوجداني: مشاعر وانفعالات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.
٣. البعد السلوكي: سلوكيات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.

- جمع العبارات المتصلة بالأبعاد الرئيسية:

وذلك من خلال ما يأتي:

أ- قم اختيار الأبعاد السابقة في مقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي من خلال التعرف على بعض الدراسات المرتبطة بالشباب والتدريب التحويلي والتوجيهات والخبرات السابقة للأساتذة من الأقسام المختلفة في كليات الخدمة الاجتماعية بأسيوط وأسوان وحلوان بصفة عامة، وقسم خدمة الجماعة بصفة خاصة بهذه الكليات.

ب- الاطلاع على بعض المقاييس والاختبارات والاستمارات التي تضمنتها الدراسات السابقة التي أجريت في الخدمة الاجتماعية والعلوم الأخرى عامة، وبخدمة الجماعة

بصفة خاصة والمرتبطة بمجال الشباب وتنمية الاتجاهات.

ج- إطلاع الباحث على الكتب والمراجع والدراسات العربية والأجنبية، والتي ترتبط بتنمية اتجاهات الشباب، وكذلك التدريب التحويلي.

د- قام الباحث بتحديد التعريف الإجرائي الخاص بكل بُعد من أبعاد المقياس منطلق هذه الأبعاد من الإطار النظري للدراسة، وكذلك الدراسات والبحوث التي سبق وأطلع عليها الباحث.

ه- قام الباحث بصياغة عبارات المقياس بما يتلاءم مع أبعاده، وقد احتوى على عدد من العبارات الموجبة والسالبة حتى يمكن مراعاة ذلك في التحليل الإحصائي، وقد تجمع لدى الباحث (٨٤) عبارة في الصورة الأولية للمقياس، وقد راعِ الباحث أن تكون العبارات واضحة وبسيطة وتجنب الغموض أو التي تحتمل على أكثر من معنى والتي لا تتصل اتصالاً مباشرًا بموضوع الدراسة.

المرحلة الثانية: تحكيم المقياس:

وفيها قام الباحث بالخطوات الآتية:

١. عرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس ينتمون إلى تخصصات مختلفة في الخدمة الاجتماعية والتربية من جامعات مختلفة، وقد بلغ عددهم (١٦)، وقد طلب الباحث من سعادتهم التحكيم بالنسبة لكل عبارة، ولأي بُعد ومحك ومؤشر تنتمى هذه العبارات؛ وذلك في ضوء المعايير الآتية:

- مدى ارتباط كل عبارة بالبعد المراد قياسه.
- مدى السلامة اللغوية لكل عبارة من عبارات المقياس.
- مناسبة العبارة لموضوع الدراسة.
- التعديل المناسب لكل عبارة.
- حذف العبارات أو إضافة العبارات التي تتناسب مع موضوع الدراسة.

وفي ضوء الإجابات والملاحظات التي وردت من المحكمين، تم إعادة صياغة العبارات والتخلص من بعض العبارات الغير مرتبطة أو المتداخلة أو الغامضة، حيث أمكن استبعاد العبارات التي جاءت نسبة الاتفاق بين المحكمين عليها أقل من (٨٠%).

وفيما يلي يعرض الباحث لإجمالي عدد عبارات المقياس لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي منسوبة لأبعاد المقياس قبل العرض على المحكمين، وبعده لتوضيح إجمالي عدد العبارات لكل بُعد في صورة المقياس بعد إجراء التحكيم.

جدول رقم (١)

يوضح عدد العبارات منسوبة لأبعاد المقياس قبل وبعد التحكيم

الأبعاد	العدد قبل التحكيم	العدد بعد التحكيم
البعد المعرفي	٣١	٢٠
البعد الوجداني	٢٥	٢٠
البعد السلوكي	٢٨	٢٠
الإجمالي	٨٤	٦٠

٢. وقام الباحث بصياغة المقياس في شكله النهائي؛ حيث تضمنت:

- البعد المعرفي: عدد العبارات (٢٠) عبارة.
- البعد الوجداني: عدد العبارات (٢٠) عبارة.
- البعد السلوكي: عدد العبارات (٢٠) عبارة.

٣. تم إجراء إعادة الصياغة للعبارات لغويًّا من حيث إحداث التوازن بين العبارات الإيجابية والسلبية، وأصبحت العبارات الإيجابية (٥٢) عبارة، والسلبية (٨) عبارات، وجاءت عبارات المقياس في شكلها النهائي؛ كما يلي:

جدول رقم (٢)

يوضح استجابات وأوزان المقياس

الاستجابات	الدرجة	
	الموجبة	السالبة
نعم	٣	١
إلى حد ما	٢	٢
لا	١	٣

وبناءً على ما سبق؛ تصبح الدرجة الكلية لمقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي؛ كما يلي:

- أعلى درجة كلية للمقياس ككل في الأبعاد الثلاثية = ٦٠ × ٣ = ١٨٠ درجة
- أقل درجة كلية للمقياس ككل في الأبعاد الثلاث = ٦٠ × ١ = ٦٠ درجة
- أعلى درجة لكل بُعد من الأبعاد الثلاث = ٢٠ × ٣ = ٦٠ درجة
- أقل درجة لكل بُعد من الأبعاد الثلاث = ٢٠ × ١ = ٢٠ درجة

وبناءً على ذلك؛ فإن درجات العضو المختبر في كل بعد من الأبعاد تتراوح بين ٢٠ درجة و٦٠ درجة، ودرجات كل عضو بالنسبة للمقياس ككل في الأبعاد الثلاث تتراوح بين ١٨٠: ٦٠ درجة.

المرحلة الثالثة: الصياغة النهائية للمقياس:

في هذه المرحلة تم اختيار عبارات المقياس التي تم اتفاق السادة المحكمين عليها بعد أن قام الباحث بإجراء تعديل لبعض العبارات، وإضافة

أخرى وحذف العبارات التي جاءت نسبة الاتفـاق عليها أقل من ٨٠% بناءً على القانون التالي:

$$\text{نسبة الإتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الإتفاق}}{\text{عدد مرات الإتفاق} - \text{عدد مرات الإختلاف}} \times ١٠٠$$

وبناءً على ما سبق؛ تم استبعاد العبارات الغيـر متفق عليها وإضافة عبارات أخرى ليصل عـدد عبارات المقياس في صورته النهائية إلـى عـدد (٦٠) عبارة؛ كالآتي:

أ- البعد المعرفي؛ عدد (٢٠) عبارة.

ب- البعد الوجداني؛ عدد (٢٠) عبارة.

ج- البعد السلوكي؛ عدد (٢٠) عبارة.

المرحلة الرابعة: مرحلة تقنين المقياس:

وتقنين المقياس يتم من خـلال ثبـات وصـدق المقياس؛ ويمكن عرض ذلك من خلال الآتي:

(١) صدق المقياس:

يعد الصدق مـن أهـم خصـائص الاختبـارات والمقاييس التربوية والنفسية، فصدق المقيـاس يتعلق بالهدف الذي يبنى المقيـاس مـن أجلـه، وبالقرار الذي يتخذ استنادًا إلى درجاته، فالصدق إذن يتعلق بمدى فائدة القياس في اتخاذ قـرارات تتعلق بفرص أو أغراض معينـة. (الريمـاوي : ٢٠١٧، ٩٦)

ولتحقيق ذلك قام الباحث باستخدام ثلاثة أنـواع من الصدق للوصول إلى درجة عالية من صـدق المقياس؛ ويتبين ذلك من خلال التالي:

[أ] صدق المحتوى (صدق المضمون):

ويقصد بصدق المحتوى التحقق مـن قـدرة المقياس التعبير عن الهدف الذي صـممت مـن أجله. (المرو ٢٠٢٠: ٣٧)

وفي ضوء ذلك قام الباحث بالآتي:

١. الإطلاع على الكثير من الكتابـات النظريـة العربية والأجنبية التـي تناولـت إتجاهـات الشباب الجامعي.
٢. الإطلاع على عدد من الدراسـات والبحـوث الأجنبية المتعلقة بموضوع اتجاهات الشباب الجامعي.
٣. الإطلاع على الكثيـر مـن أدوات القيـاس العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع اتجاهات الشباب الجامعي، ولقد استفاد الباحـث فـي التعرف على المؤشرات الرئيسية التي أمكن الاعتماد عليها في تصميم المقياس.

[ب] الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

ولتحقيق هذا النوع من أنواع الصـدق قـام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين، وذلك للحكـم علـى مـدى صـلاحية عبارات المقياس، مـن تمييزهـا عـن الأبعـاد الرئيسية التي يتضمنه المقياس، حيث تم عرض المقياس على السادة المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وكليـة الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان، وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة بني سويف، وكليـة التربيـة جامعة أسيوط، وقد بلغ عددهم (١٦)، وقـد تـم الإشارة إلى ذلك عند عرض وتوضـيح مراحـل وخطوات إعداد المقياس.

[ج] الصدق العاملي (صدق الإتساق الداخلي):

للاطمئنان على صدق الإتساق الداخلي للمقيـاس تم تطبيق مقياس تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برماج التـدريب التحـويلي، علـى عينـة استطلاعية قدرها (١٠) طلاب، وتم حساب معامل

ارتباط بيرسون (SPSS) على كـل بعـد مـن أبعاده؛ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٣)

يوضح معاملات صدق الإتساق الداخلي

لمقياس اتجاهات الشباب نحو برامج التدريب التحويلي

مسلسل	المهارات	معامل الصدق
١	الدرجة الكلية للمقياس	٠.٩٠٧
٢	الجانب المعرفي	٠.٨٧٠
٣	الجانب الوجداني	٠.٨٤٤
٤	الجانب السلوكي	٠.٩٠٣

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المقياس على درجة عالية من الصدق، والذي له دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١

[٢] ثبات المقياس:

يقصد بثبات الإدارة ودقتها في القياس والملاحظة وعدم تناقضها مع نفسـها، أو أن أداة القيـاس تعطي نفس النتائج إذا استخدمت أكثر من مـرة تحـت نفـس الظـروف أو ظـروف متماثلة . (سيد : ٢٠٢٠، ٢٤٨)

ويعتبر ثبات المقياس شرطًا أساسيًّا من شـروط استخدامه، وللتحقق من ثبات مقيـاس اتجاهـات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحـويلي، قام الباحث في التحقق من ثبات الصـدق علـى طريقة إعادة الاختبار، وقد قام الباحث باسـتخدام طريقة إعادة الاختبار، حيث تم تطبيق المقيـاس على (١٠) من الطلاب من غيـر طـلاب الـذين استخدم معهم البرنامج، وتم رصد درجاتهم على المقياس في التطبيق الأول ثم تم إعادة التطبيـق مرة أخرى بعد مرور ١٥ يوم على التطبيق.

[أ] حساب الثبات بطريقة (الفاكرونباخ):

قام الباحث بحساب ثبات مقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي عن طريق الفاكرونباخ ، حيث يستخدم طريقة الفاكرونبـاخ للثبات من أجل ترصين ثبات الاختبار، إذ تؤكـد هذه الطريقة المستوى الإيجابي لتجانس الإجابات على عموم الفقرات، لأن هذه الطريقة تعتمد على حساب الارتباط بين درجات الفقرات كون كل فقرة هى اختبار قائم بنفسه.(الزهيري:٢٠١٧،٢٣٧)

فإذا كانت قيمة الفاكرونباخ مرتفعة، دل ذلك على ثبات درجات الاختبار، وجـاءت نتـائج معامـل الثبات بالنسبة للأبعاد الثلاثـة للمقيـاس؛ وفقًـا للجدول التالي:

جدول رقم (٤)

ثبات مقياس اتجاهات الشباب الجامعي

نحو برامج التدريب التحويلي (ألفاكرونباخ) (ن = ١٠)

مسلسل	المهارات	عدد العبارات	معامل الثبات
١	الدرجة الكلية للمقياس	٦٠	٠.٨٢٢
٢	الجانب المعرفي	٢٠	٠.٧٥٧
٣	الجانب الوجداني	٢٠	٠.٧١٣
٤	الجانب السلوكي	٢٠	٠.٨١٥

يتضح من الجدول رقم (٤) السابق أن معامل ثبات مقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي ككل بلغ (٠.٨٢٢) وبلغت معاملات ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس (٠.٧٥٧) بالنسبة للجانب المعرفي، و(٠.٧١٣) بالنسبة للجانب الوجداني، و(٠.٨١٥) بالنسبة للجانب السلوكي، وهي معاملات ثابتة ومرتفعة، مما يشير إلى صلاحية الاختبار للاستخدام بصورته الحالية.

٤- مجالات الدراسة:

المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة والتدخل المهني في (بيت العائلة المصرية فرع أسيوط) ، ويرجع اختيار الباحث لهذا المكان كمجال مكاني يتم فيه إجراء التدخل المهني للأسباب الآتية:

١. ترحيب أمين عام بيت العائلة المصرية بمحافظة أسيوط (الشيخ / سيد عبدالعزيز) بإجراء الدراسة الخاصة بالباحث .
٢. الحصول على موافقة من عميد كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة أسيوط.
٣. توفر القاعات داخل بيت العائلة المصرية، والأدوات والإمكانيات مما يسهل تنفيذ برنامج التدخل المهني.
٤. قرب المكان من كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة أسيوط .

المجال الزمني:

تحدد المجال الزمني للدراسة بفترة إجراء التجربة والتي استغرقت ٣ شهور في الفترة من ٢٠٢٢/٩/٢٩ إلى ٢٠٢٢/١٢/٢٩م .

المجال البشري:

تم تطبيق برنامج التدخل المهني على جماعة تجريبية تم اختيارها من قبل الباحث مراعيًا في اختيارها شروط التجانس في طريقة خدمة الجماعة وهم طلاب الفرقة الثالثة بكلية الخدمة الاجتماعية – جامعة أسيوط ، والذي بلغ عددهم (٢٢) طالب وطالبة.

تاسعًا : نتائج الدراسة

[١] النتائج الإحصائية المرتبطة بالغرض الرئيسي للدراسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية، بممارسة

النموذج التنموي في خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو البرنامج التحويلي.

جدول رقم (٥)

يوضح الفرق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية بالنسبة للأبعاد الثلاثة على مقياس "اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي"

نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	الدلالة	حجم الآثر (آيتا تربيع)
القياس القبلي	١٣١.١	١١.٠٦	١٦.١٨	٢.٠٢١	٠.٠٠٠دالة عند مستوى معنوية(٠.٠١)	٠.٩١٢
القياس البعدي	١٦٤.٤	١٠.١٢				

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للجماعية التجريبية بالنسبة لأبعاد المقياس ككل لصالح القياس البعدي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (١٦.١٨) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (٢.٠٢١) عند مستوى (٠.٠١)، وهي دالة إحصائيًا لصالح الجماعة التجريبية.

مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التربوي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، وهذا يعني ثبوت صحة الغرض الرئيسي القائل أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، وللتعرف على حجم الأثر (Effect Size) ثم استخدام معادلة أيتا تربيع.

حيث بلغت (٠.٩١٢) مما يدل على وجود أثر كبير لتطبيق برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، والتي قام الباحث بتنفيذه مع أعضاء الجماعة التجريبية، ويتفق ذلك مع نتائج التحليل التكيفي لمحتوى التقارير الدورية لاجتماعات أعضاء الجماعة التجريبية.

ويتفق ذلك مع دراسة (سحر فرغلي محمد، ٢٠٠٤) والتي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام المدخل التنموي في خدمة الجماعة، وتنمية قدرات المرأة المعيلة من الاستفادة من الإمكانيات المجتمعية المتاحة لإقامة مشروعات، وأكدت الدراسة على صحة الفرض الرئيسي للدراسة وهو توجد علاقة إيجابية بين استخدام المدخل التنموي في خدمة الجماعة وتنمية الإداء الاجتماعي للمرأة المشاركة في المشروعات الصغيرة . (فرغلى : ٢٠٠٤)

[١] النتائج الإحصائية المرتبطة بالفرض الفرعي الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة وتنمية الجانب

المعرفي لدى الشباب الجـــامعي، نحـــو بـــرامج التدريب التحويلي.

جدول رقم (٦)

يوضح الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية بالنسبة للبعد الأول للمقياس وهو "الجانب المعرفي لمقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي"

نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	الدلالة	حجم الآثر (آيتا تربيع)
القياس القبلي	٤١.٢٧	٦.٠٦	١٨.٣١	٢.٠٢١	٠.٠٠٠ دالة عند مستوى معنوية (٠.٠١)	٠.٩٤٨
القياس البعدي	٥٤.٥٩	٣.٢٦				

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياســين القبلـــي والبعـــدي لأفـــراد الجماعـــة التجريبية، بالنسبة للبعد الأول "الجانب المعرفي"، لصالح القياس البعدي، حيـــث بلغـــت قيمـــة (T) المحسوبة (١٨.٣١) وهو أكبر مـــن قيمـــة (T) الجدولية (٢.٠٢١) عند مستوى (٠.٠١).

وهي دالة إحصائيًّا لصالح الجماعـــة التجريبيـــة، مما يشير إلى فعالية برنـــامج التـــدخل المهنـــي بممارسة النموذج التنموي فـــي طريقـــة خدمـــة الجماعة لتنمية الجانب المعرفي لـــدى الشـــباب الجامعي نحو برامج التدريب التحـــويلي، وهـــذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعـــي الأول القائـــل أنه: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق برنامج التدخل المهني بممارسة النمـــوذج التنموي في خدمـــة الجماعـــة لتنميـــة الجانـــب المعرفي لدى الشباب الجـــامعي، نحـــو بـــرامج التدريب التحويلي.

وللتعرف على حجم الأثـــر (Effect Size) ثـــم استخدام معادلة إيتـــان بيـــع (Eta Squared)، ويتضح من الجدول السابق أن قيمة حجم الأثـــر كانت كبيرة، حيث بلغت (٠.٩٤٨) مما يدل على وجود أثر كبير لتطبيق برنامج التـــدخل المهنـــي بممارسة النموذج التنموي فـــي طريقـــة خدمـــة الجماعة لتنمية الجانب المعرفي لـــدى الشـــباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.

ويتضح أن البرنامج ساهم بدرجة كبيرة في تنمية الجانب المعرفي لدى أفراد الجماعة التجريبيـــة، ويتفق ذلك مع نتائج التحليل الكيفـــي لمحتـــوى التقارير الدورية لاجتماعـــات أفـــراد الجماعـــة التجريبية.

ويتفق ذلك مع دراسة (أحلام محمد الـــدمرداش، ٢٠٠٠) حيـــث توصـــلت الدراســـة أن الشـــباب الجامعي خلال فترة إعدادع يملك مجموعة مـــن المهارات والقدرات التي تؤهله لقبـــول عمليـــات التدريب التحويلي، حتى يستطيع الحصول علـــى فرص العمل المناسبة.

(ضيف : ٢٠٠٠)

[٢] النتائج الإحصائية المرتبطة بالغرض الفرعي الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بـــين القياســـين القبلي والبعدي، بممارسة النموذج التنموي فـــي طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانـــب الوجـــداني لدى الشباب الجـــامعي نحـــو بـــرامج التـــدريب التحويلي.

جدول رقم (٧)

يوضح الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية بالنسبة للبعد الثاني للمقياس وهو: "الجانب الوجداني لمقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي"

نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	الدلالة	حجم الآثر (آيتا تربيع)
القياس القبلي	٤٤.٩٥	٣.١٠٩	١٣.٨٩	٢.٠٢١	٠.٠٠٠ دالة عند مستوى معنوية(٠.٠١)	٠.٩٦١
القياس البعدي	٥٤.٠٩	٣.٩٠٢				

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

إنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد الجماعة التجريبية بالنسبة للبعد الثاني "الجانب الوجداني" لصالح القياس البعدي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (١٣.٨٩) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (٢.٠٢١) عند مستوى معنوية (٠.٠١) وهي دالة إحصائيًّا لصالح الجماعة التجريبية، مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب الوجداني لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني القائل "أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في خدمة الجماعة لتنمية الجانب الوجداني لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، وللتعرف على حجم الأثر (effect size) ثم استخدام معادلة إيتا تربيع (Eta Squared).

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة حجم الأثر كانت كبيرة؛ حيث بلغت (٠.٩٦١) مما يدل على وجود أثر كبير لتطبيق برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب الوجداني لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، ويتضح أن البرنامج ساهم بدرجة كبيرة في تنمية الجانب الوجداني لدى أفراد الجماعة التجريبية، ويتفق ذلك مع نتائج التحليل الكيفي لمحتوى التقارير الدورية لاجتماعات أفراد الجماعة التجريبية.

ويتفق ذلك مع دراسة (عبدالنبي أحمد عبدالنبي، ٢٠٠٣)، والتي تؤكد أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تؤدي إلى تحويل الاتجاهات السلبية للشباب نحو المشروعات الصغيرة، وإكسابهم اتجاهات إيجابية نحو المشاركة بها، وإزالة المعوقات التي تواجههم عند إقامة مشروعات صغيرة، ومساعدة الشباب على الاتصال بالجمعيات والهيئات المسئولة عن إقامة المشروعات.

(عبدالنبى : ٢٠٠٣)

[٣] النتائج الإحصائية المرتبطة بالفرض الفرعي الثالث:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب السلوكي

لدى الشباب الجـامعي نحـو بـرامج التـدريب التحويلي".

جدول رقم (٨)

يوضح الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية بالنسبة للبعد الثالث للمقياس وهو "الجانب السلوكي لمقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي"

نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة (T) الجدولية	الدلالة	حجم الأثر (آيتا تربيع)
القياس القبلي	٤٤.٨٦	٥.٠٠٧	١٤.٥٠	٢.٠٢١	٠.٠٠٠ دالة عند مستوى معنوية(٠.٠١)	٠.٩٥١
القياس البعدي	٥٥.٧٣	٥.١٠١				

ويتضح من الجدول السابق مايلي:

أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد الجماعة التجريبية بالنسبة للبعد الثالث "الجانب السلوكي" لصالح القياس البعدي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (١٤.٥٠) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (٢.٢١) عند مستوى معنوية (٠.٠١) وهي دالة إحصائيًّا لصالح الجماعة التجريبية، مما يشير إلى فعالية برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب السلوكي لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث القائل أنه "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في خدمة الجماعة لتنمية الجانب السلوكي لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، وللتعرف على حجم الأثر (effect size) تم استخدام معادلة إيتا تربيع (Eta Squared)".

ويتضح من الجدول السابق؛ أن قيمة حجم الأثر كانت كبيرة، حيث بلغت (٠.٩٥١) مما يدل على وجود أثر كبير لتطبيق برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب السلوكي لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي، ويتضح أن البرنامج ساهم بدرجة كبيرة في تنمية الجانب السلوكي لدى أفراد الجماعة التجريبية، ويتفق ذلك مع نتائج التحليل الكيفي لمحتوى التقارير الدورية لاجتماعات أفراد الجماعة التجريبية.

ويتفق ذلك مع دراسة (علي علي التمامي، ٢٠٠٨) حيث أثبتت نتائج الدراسة تحقيق الهدف العام للدراسة، وهو فعالية برنامج التدخل المهني بإستخدام المدخل المعرفي السلوكي من منظور طريقة العمل مع الجماعات في تعديل اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية الجدد نحو المهنة (الخدمة الاجتماعية). (التمامى : ٢٠٠٨)

رابعًا: النتائج العامة للدراسة ومستخلصاتها:

- النتائج المرتبطة بالفرض الرئيسي لهذه الدارسة ومؤداه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية اتجاهات الشباب الجامعى نحو برامج التدريب التحويلي.

- النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الاول لهذه الدارسة ومؤداه: توجد فـروق ذات دلالـة إحصائية بين القياسـين القبلـي والبعـدي بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب المعرفي لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.
- النتائج المرتبطة بالفرض الفرعـي الثـاني لهذه الدارسة ومؤداه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسـين القبلـي والبعـدي بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب السلوكي لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.
- النتائج المرتبطة بالفرض الفرعـي الثالـث لهذه الدارسة ومؤداه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسـين القبلـي والبعـدي بممارسة النموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة لتنمية الجانب السلوكي لدى الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي.

جدول رقم (٩)

يوضح خطة تنفيذ برنامج التدخل المهني بممارسة النموذج التنموى مع أعضاء الجماعة التجريبية

م	اليوم /التاريخ	مدة وميعاد النشاط	نوع النشاط	القائم بالنشاط	هدف النشاط	الاستراتيجيات المستخدمة	الأساليب المستخدمة	الأدوار المهنية
خطة شهر أكتوبر ٢٠٢٢م								
١	الأربعاء ٢٠٢٢/١٠/٥	ساعتان ٩.٣٠ – ١١.٣٠ ص	اجتماع	الباحث + أعضاء الجماعة التجريبية	– التعارف والترحيب بين الباحث وعرض وشرح فكـرة الدراسـة لأعضـاء الجماعـة التجريبيـة والهدف منها . – تطبيق القياس القبلى .	التوضيح ، الإقناع ، التفاعل الجماعى	المناقشة الجماعية ، الشروح والتوضيح	الموضح، المفسر ، المعلم ، المستثير ، المساعد
٢	الأربعاء ٢٠٢٢/١٠/١٩	ساعتان ١٠–١٢ ظ	محاضرة عن اهتمام الدولة بالتدريب التحويلى للشباب الجامعى + مناقشة جماعية عن مدى الاستفادة من المحاضرة	مهندسة سحر محمود عبدالمالك مدير إدارة ومدير مركز التدريب المهنى بمديرية القوى العاملة بأسيوط + الباحث	– تعريـف الأعضـاء بمفهـوم التدريب التحويلى . – إكسـاب الأعضـاء معلومـات ومعارف عن التدريب التحويلى. – تعريـف الأعضـاء بمركـز التدريب المهنى والـدورات التـى يقدمها في مجال التبريد والتكييـف والخياطة والتفصيل إلخ . – مدى الاستفادة من المحاضرة.	إعادة البناء المعرفى ، التوضيح ، الإقناع ، وضع حدود لسلوك الأعضاء	المحاضرة ، المناقشة الجماعية ، الشرح ، التوضيح	الممكن ، المعلم ، الموجه ، المساعد
٣	الأربعاء ٢٠٢٢/١٠/٢٦	ساعتان ١٢–٢ ظ	ندوة عن الدين وحث الشباب على العمل	الشيخ / سيد عبدالعزيز ، القس / عاموس بسطا ، الباحث	– تعريف الأعضـاء رأى الـدين الإسلامى في العمل وأهميته للمسلم وأن العمل يوفر الحيـاة الكريمـة للفرد والمجتمع . – تعريف الأعضـاء رأى الـدين المسيحى في العمل وحث الشـباب على العمل وإعلاء قيمته .	إعادة البناء المعرفى ، التوضيح ، التفسير ، الإقناع	الندوة ، المناقشة الجماعية ، التعليم	الموجه ، المعلم ، المساعد ، مصدر المعلومات

م	اليوم /التاريخ	مدة وميعاد النشاط	نوع النشاط	القائم بالنشاط	هدف النشاط	الاستراتيجيات المستخدمة	الأساليب المستخدمة	الأدوار المهنية
خطة شهر نوفمبر ٢٠٢٢م								
٤	الأربعاء ٢٠٢٢/١١/٩	ساعتان ٩.٣٠ – ١١.٣٠ ص	مناقشة جماعيةعن التدريب المهنى ودوره في توفير فرص العمل	أ/ محمد سيد سكرتير بيت العائلة المصرية + الباحث + أعضاء الجماعة التجريبية	– إكساب أعضاء الجماعة المعلومات والمعارف عن التدريب المهنى كأحد أنواع التدريب التحويلى . – تزويد الأعضاء بمعلومات عن برامج التدريب المهنى .	الشرح ، التوضيح ، التفاعل الجماعى	المناقشة الجماعية ، تبادل الرأى ، المشاركة	المعلم ، الممكن ، المخطط ، جامع البيانات
٥	الأربعاء ٢٠٢٢/١١/٢٣	ساعة ونصف ٩.٣٠ – ١١ ص	محاضرة عن التدريب التحويلى كحل لمشكلة البطالة للشباب الجامعى	أ.م.د/ عبدالرحمن على عبدالرحمن استاذ مساعد بقسم التخطيط الاجتماعى كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة أسيوط + الباحث	– تعريف أعضاء الجماعة بمفهوم البطالة والمفاهيم المرتبطة بها . – تعريف الأعضاء بالآثار الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على مشكلة البطالة مثل (تأخر سن الزواج ، تعاطى المخدرات ، الانحرافات ، الاحباط ، تدنى الإنتاج والمستوى الاقتصادى) . – تشجيع الأعضاء على استغلال إمكانياتهم ونقاط القوة لديهم . – إكساب الأعضاء معارف نحو العمل الحر والبرامج والمشروعات التى توفرها الدولة.	إعادة البناء المعرفى ، التوضيح ، الشرح ، استثمار الموارد والإمكانيات ، حل المشكلة ، الإقناع	المحاضرة ، التوجيه ، المناقشة الجماعية ، تعزيز الاتصال	المعلم ، الموجه ، المخطط ، الوسيط
٦	الثلاثاء ٢٠٢٢/١١/٢٩	ساعتان ١٢ – ٢ ظ	ندوة ذاتية بعنوان المهن المستحدثة في سوق العمل	ثلاثة من أعضاء الجماعة التجريبية + الباحث	– إكساب الأعضاء معارف ومعلومات عن المهن الحديثة في سوق العمل . – تزويد الأعضاء المعارف عن التطورات والتغيرات التكنولوجية وأثارها على المهن والوظائف . – تشجيع الأعضاء على البحث ومتابعة سوق العمل .	عرض المعارف ، التعليم ، التدريب ، الإقناع ، الشرح ، تدعيم الخبرة	الندوة ، لعب الكرة ، التعلم الذاتى	المساعد ، المرشد ، المعلم ، جامع البايانات ، المنشط ، المدعم
خطة شهر ديسمبر ٢٠٢٢م								
١٠	الأربعاء ٢٠٢٢/١٢/٧	ساعتان ٩ – ١١ ص	عرض أفلام قصيرة عن صيانة أجهزة المحمول والمشغولات اليدوية وصناعة الجلود	الباحث + أ/ محمد سيد سكرتير بيت العائلة المصرية + أعضاء الجماعة التجريبية	– إكساب الأعضاء معلومات ومعارف عن صيانة أجهزة المحمول والمشغولات اليدوية . – إكساب الأعضاء معلومات ومعارف عن صناعة الجلود الطبيعية والصناعات القائمة عليها. – إكساب الأعضاء معارف عن	إعادة البناء المعرفى ، الإقناع ، الاتصال ، التدعيم ، عرض القدوة	النمذجة ، عرض الأفلام ، الشرح ، التوضيح ، المناقشة الجماعية	الخبير ، الموجه ، المشجع ، المعلم ، المنسق ، المخطط

م	اليوم /التاريخ	مدة وميعاد النشاط	نوع النشاط	القائم بالنشاط	هدف النشاط	الاستراتيجيات المستخدمة	الأساليب المستخدمة	الأدوار المهنية
			الطبيعية والتسويق الإلكترونى		طرق التسويق الإلكترونى عبر الإنترنت .			
١٢	الأربعاء ٢٠٢٢/١٢/١٤	٣ ساعات ٩.٣٠ ص – ١٢.٣٠ ظ	زيارة إلى وحدة نقل التكنولوجيا المتكاملة ITTU + ورشة وحدة نقل التكنولوجيا المتكاملة ITTU	الباحث + أعضاء الجماعة التجريبية	– تزويد الأعضاء بالمعلومات والمعارف عن وحدة نقل التكنولوجيا المتكاملة ITTU . – تعريف الأعضاء بالكورسات التدريبية التى تقدمها الوحدة مثل (تكنولوجيا الكهرباء – المساحة – التحاليل الطبية) .	البناء المعرفى ، التعليم ، التوضيح ، الشرح ، الإقناع ، التدعيم	الزيارة الميدانية ، المناقشة الجماعية ، النشرات والإعلانات ، التفاعل الجماعى	الوسيط ، المخطط ، المدرب ، الممكن ، الخبير ، القائد المهنى ، للموارد
١٣	الأربعاء ٢٠٢٢/١٢/٢١	ساعتان ١٠ ص – ١٢ ظ	مناقشة جماعية	الباحث + أعضاء الجماعة التجريبية	– تقويم أثر التدخل المهنى فى تحقيق أهداف الدراسة وفروضها وتحديد أوجه الاستفادة منها وأوجه القصور . – التمهيد لإنهاء البرنامج . – إجراء القياس البعدى لمقياس اتجاهات الشباب الجامعى نحو برامج التدريب التحويلى .	التوضيح ، الشرح ، المشاركة ، التفاعل الجماعى	المناقشة الجماعية ، تبادل الرأى ، الإفراغ الوجدانى	المقوم ، الموجه ، المعلم ، المفسر ، الخبير ، المنمى ، المستهل بالمبادأة
١٤	الخميس ٢٠٢٢/١٢/٢٩	ساعتان ١٠ ص – ١٢ ظ	حفل	الباحث + أ/ محمد سيد سكرتير بيت العائلة المصرية + أعضاء الجماعة التجريبية	– حفل ترفيهى ختامى لإنهاء برنامج التدخل المهنى . – التأكيد على العلاقة الطيبة واستمرارها بين الباحث وأعضاء الجماعة التجريبية وتقديم الدعم والمشورة لهم. – توجيه الشكر لكل من ساعد في إنجاح برنامج التدخل المهنى.	التفاعل الجماعى ، التعاون ، التدعيم ، التعلم الاجتماعى	الاتصال ، المناقشة الجماعية ، التفاعل الجماعى	القائد المهنى ، الإدارى ، الممكن ، المدعم ، المشجع ، المحفز

مقياس اتجاهات الشباب الجامعي نحـو بـرامج التدريب التحويلي

أولاً: البيانات الأولية:

١- السن:

أ- من ١٨ إلى أقل من ٢٠ عامًا	( )	ب- من ٢٠ إلى أقل من ٢٢ عامًا	( )
ج- من ٢٢ فأكثر	( )		

٢- النوع:

أ- ذكر	( )	ب- أنثى	( )

٣- محل الإقامة:

أ- ريف	( )	ب- حضر	( )

٤- الفرقة الدراسية:

أ- الفرقة الثالثة	( )	ب- الفرقة الرابعة	( )

ثانياً : أبعاد تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو برامج التدريب التحويلي:

م	العبـــــارات	نعم	إلى حد ما	لا
١	لدى معلومات عن برامج التدريب التحويلي.			
٢	أميل إلى العمل الذي يوفر لي حياة كريمة.			
٣	أبحث دائمًا عن عمل.			
٤	أعرف أن التدريب التحويلي هو تحويل تخصصات الشباب الجامعى إلى تخصصات يتطلبها سوق العمل.			
٥	أخشى من التقديم إلى وظيفة تتطلب تدريب مُسبق.			
٦	أبتعد عن الأعمال الحرفية التى لا تتناسب مع مؤهلى الدراسى.			
٧	أعتقد ان الدولة تقوم بتوظيف الشباب.			
٨	أميل إلى العمل في مجال دراستى الجامعية .			
٩	أستخدم الإنترنت للبحث عن الوظائف الموجودة في سوق العمل.			
١٠	أعرف أن هناك مهن جديدة في سوق العمل لم تكن موجودة من قبل تحتاج إلى تدريب تحويلى			
١١	أشعر بأن التدريب التحويلى المستمر يساعدنى على مواكبة التطور التكنولوجي .			
١٢	اسهم فى نشر المعرفة ببرامج التدريب التحويلى بين زملائى .			
١٣	أري ان الوظائف الحالية المعروضة في سوق العمل تحتاج إلى تدريب تحويلى للالتحاق بها.			
١٤	أخشي من الفشل إن عملت في مجال لم أحصل على تدريب في أداء مهامه .			
١٥	أتبادل الرأي مع زملائي حول الوظائف المتاحة في سوق العمل عندما أتقدم لها .			
١٦	أعرف أن هناك كثيراً من المؤهلات الجامعية أصبحت غير مطلوبة في سوق العمل .			
١٧	أميل إلى العمل الحر لأنه يحقق دخل مرتفع.			
١٨	أبتعد عن العمل الحر لأنه لا يوفر لى الأمان.			
١٩	لدي مانع في العمل في مجال آخر غير مجال دراستي الجامعية.			
٢٠	أشعر بأن الظروف الحالية تدفعني للقبول بأي عمل.			
٢١	أسعى للحصول على مهارات ومعارف جديدة عن طريق التدريب التحويلى.			
٢٢	أدرك ان برامج التدريب التحويلي تسهم في إيجاد فرص عمل للشباب الجامعي.			
٢٣	أرغب في التعرف على برامج التدريب التحويلي في المهن المختلفة.			
٢٤	أحاول الحصول على برامج التدريب التحويلى التى تمكننى من الإلتحاق بفرص العمل المتاحة.			
٢٥	أدرك أهمية العمل الحر في المجتمع.			

م	العبـــــارات	نعم	إلى حد ما	لا
٢٦	أشعر بأن التدريب التحويلى يكسبني الثقة بالنفس.			
٢٧	أسعى للحصول على دورات تكنولوجية تساعدنى في الحصول على فرص العمل .			
٢٨	أعلم أن من السهل ايجاد فرصه عمل تناسبني .			
٢٩	أشعر بالخجل عندما يراني الآخرين أعمل في مجال لا يتناسب مع مؤهلي الدراسي .			
٣٠	أقبل العمل في أي مجال حاليا حتى يتسنى لى العمل في مجال تخصصى الدراسي .			

المراجع :

١. إبراهيم , وفـاء يسـري (٢٠٠٢): التـدريب التحويلي لمواجهة مشكلة بطالة الشـباب مـن منظور العلاقات بين المنظمات التنموية، بحـث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .

٢. أبوالعزايم , محمـد جمـال ماضـي (١٩٩٦): الصناعات الصغيرة ودورها في حـل مشـكلة البطالة، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيـا، القاهرة .

٣. أبوالنصر , مدحت محمود (٢٠١٣): الخدمـة الاجتماعية ورعاية الشباب، مكتبـة المتنبـي، القاهرة .

٤. أحمد , آمال فـؤاد (٢٠٠٨): حجـم البطالـة وتوزيعها في مصر، البطالة الواقع والحلـول، في المجلس القومي لحقوق الإنسان، المطبعـة الإسلامية الحديثة، القاهرة .

٥. أحمد , عصام فتحي زيـد (٢٠٢٠): الخدمـة الاجتماعية ورعايـة الشـباب، دار اليـازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٦. أحمد , محمد شمس الدين وآخرون (١٩٩٥): العمل مع الجماعات وأسس وتطبيقاته د.ت كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .

٧. أحمـد , نبيـل إبـراهيم (٢٠٠٣): مهـارات وتطبيقات في خدمة الجماعة، مكتبـة زهـراء الشرق، القاهرة .

٨. أحمد ، أمل عبدالله (٢٠٢٠): التدخل المهنـي باستخدام النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات الإنتاجيـة لطـلاب المدارس الثانوية الفنية، رسالة دكتوراه غيـر منشورة، كلية الخدمـة الاجتماعيـة، جامعـة أسيوط.

٩. أحمد ، محمد شمس الدين (١٩٨٠): العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، مطبعة يوم المستشفيات، القاهرة .

١٠.أحمد, يسري عاشور (٢٠٠٨): مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، د.ت، القاهرة.

١١.البعلبكي منيـر , البعلبكـي , رمـزي منيـر (٢٠٠٩): قاموس المورد، دار العلم للملايين، لبنان، بيروت، ط٢ .

١٢.توفيـق ، عبـدالرحمن (٢٠٠٥) : مهـارات أخصائى التدريب ، مركـز الخبـرات المهنيـة للإدارة ، بيمك ، القاهرة .

١٣.الجهاز المركزي للتعبئة والإحصـاء (٢٠٢١): لمحة إحصائية مصر، جمهورية مصر العربية، العمل .

١٤.حبيب , جمـال شـحاته (٢٠٠٩): الممارسـة العامة "منظور حديث في الخدمة الاجتماعيـة"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .

١٥.حبيـب , جمـال شـحاته وإبـراهيم , مـريم (٢٠١١): الخدمـة الاجتماعيـة المعاصـرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .

١٦.حجـازي , إعتـدال عبـدالرحمن (٢٠١٢): التدريب التحويلي في الحد من ظاهرة البطالـة بين خريجات الكليـات العلميـة فـي المملكـة العربية السعودية، بحث منشور في مجلة كليـة التربية، كلية التربية جامعة المنصورة، العـدد ٧٨، الجزء الثالث .

١٧.حسن ، عبدالمحيي محمود (٢٠٠٠): الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية .

١٨.الريماوي ، عمر طالب (٢٠١٧): بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن .

١٩.زكريا , إيمان (٢٠٠٨): دور وزارة القوى العاملة والهجرة في مكافحة البطالة في المجلس القومي لحقوق الإنسان، البطالة- الواقع والحلول، المطبعة الإسلامية الحديثة .

٢٠.الزهيري ، حيدر عبدالكريم (٢٠١٧): مناهج البحث التربوي، مركز ديبونو لتعليم التفكير، الإمارات العربية المتحدة .

٢١.زيات , ضاحي حمدان وآخرون (٢٠٢٠): مقدمة في الخدمة الاجتماعية، المؤسسة الدولية للكتاب، مصر .

٢٢.السعيد , عادل الخولي محمود (٢٠٠٣): البطالة بين خريجي التعليم الجامعي، دراسة حالة بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة..

٢٣.السكري , أحمد شفيق (١٩٩٠): التدريب المهني كأحد وسائل علاج مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات، بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .

٢٤.سيد ، عصام محمد عبدالقادر (٢٠٢٠): التوجهات المعاصرة في البحوث والدراسات التربوية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية .

٢٥.صالح , سامية خضر (١٩٩٨): البطالة بين الشباب حديث التخرج، كلية التربية جامعة عين شمس، الطبعة الثانية .

٢٦.ضيف ، أحلام محمد الدمرداش (٢٠٠٠): تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في المشروعات الإنتاجية الصغيرة [دراسة من منظور خدمة الجماعة] بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد التاسع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٢٧.عبدالرؤوف , ثريا , وآخرون (٢٠٠١): الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال الأسرة والطفولة، مركز السوق الريادي، القاهرة .

٢٨.عبدالنبي ، عبدالنبى أحمد (٢٠٠٣): الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وزيادة مشاركة الشباب في المشروعات الإنتاجية الصغيرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.

٢٩.العثيمين , هيا صالح عبدالعزيز (٢٠١١): اتجاهات التدريب في سوق العمل السعودي، دراسة تحليلية في ضوء المفهوم المعاصر للتدريب التحويلي، رسالة دكتوراه منشورة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية .

٣٠.علي ، علي التمامي (٢٠٠٨): استخدام المدخل المعرفي السلوكي من منظور طريقة العمل مع الجماعات وتعديل اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية الجدد نحو المهنية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرين

للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعيـــة، جامعة حلوان.

٣١.الغامدي , علي بـــن محمـــد زهيـــر (٢٠٠٤): نموذج مقترح لبرنامج التدريب التحويلي لتأهيل معلمين للعمل في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتـــوراه غيـــر منشـــورة، المملكة العربية السعودية، كلية التربية، جامعة طيبة.

٣٢.فارع ، سجدة (٢٠١٧) : البحث الاجتمـــاعي، المركز العربي للأبحاث ودراســـة السياســـات، قطر .

٣٣.فرج , محمد سعد علـــي (٢٠١٤): النمـــوذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية اتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية نحو الـــتعلم الإلكتروني، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

٣٤.فرغلـــى ، ســـحر فرغلـــي محمـــد (٢٠٠٤): استخدام النموذج التنموي في طريقـــة خدمـــة الجماعة وتنمية الأداء الاجتماعي للمرأة المعيلة للمشاركة في المشروعات الصـــغيرة، رســـالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٣٥.محمد , طارق عبدالرؤوف- المصري , إيهاب عيسى (٢٠١٧): البطالة (مفهومها- أسبابها- خصائصها) دار العلوم للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة .

٣٦.محمد ، أمل عبدالفتاح (٢٠٠١): التدريب فـــي مكان العمل (رؤية جديدة لتـــدريب المتـــدربين أثناء الخدمة في جمهورية مصـــر العربيـــة)، مجلة التربية والتنمية، نصـــدر عـــن المكتـــب الاستشاري للخدمات التربوية بالقاهرة، الســـنة التاسعة، ٢٤ ديسمبر .

٣٧.مـــدكور ، إبـــراهيم (١٩٧٥): معجـــم العلـــوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصـــرية العامـــة للكتاب.

٣٨.المرو ، آلاء عبـــدالكريم (٢٠٢٠): التـــوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات، دار المنـــاهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

٣٩.المطرودي , نورة بنت محمد بـــن عبـــدالعزيز (٢٠٢٠): دور التدريب التحويلي فـــي إعـــادة تنمية القدرة المهاريـــة فـــي ضـــوء التجربـــة اليابانية وإمكانية الاستفادة منها فـــي المملكـــة العربية السعودية، بحث منشور فـــي المجلـــة التربوية، العدد الواحد والسبعون، كلية التربية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية .

٤٠.منقريوس ، نصيف فهمي (٢٠٠٩): النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البنـــاء النظـــري والممارسة في العمل مـــع الجماعـــات، كليـــة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .

٤١.علـــى , ابـــراهيم (٢٠٢٢) : الاحتياجـــات التدريبية للأخصـــائيين الاجتمـــاعيين بمراكـــز الشباب لتأهيل الشباب للمشـــروعات الصـــغيرة والعمل الحر , بحث منشور فـــى مجلـــة كليـــة الخدمة الاجتماعية جامعة اسيوط .

٤٢.10.21608/AIAL.2022.161995.1377

٤٣.https://aial.journals.ekb.eg/article_274880.html .

٤٤.صـــابر , ســـارة اســـماعيل (٢٠٢٢) : دور جماعات الانشطة الطلابية فى تنميـــة المـــارات

الانتاجية لجماعات الشباب الجامعى فى ضـــوء التنمية المستدامة , بحث منشـــور فـــى كليـــة الخدمة الاجتماعية , جامعة اسيوط .

٤٥. 10.21608/AIAL.2022.158544.1355

٤٦. https://aial.journals.ekb.eg/article_275845.html .

المراجع الاجنبية :-

٤٧. Barsky , Allan Edward (2019): Ethics and Vaules in Social Work "An Integrated Approach for a Comprehensive Curriculum" Second Edition, Oxford University Press.

٤٨. Cooper, Marlen G. & Lesser, Joan Grandniece (2008): Clinical Social Work Practice, An Integrated Approch, Erded, Pearson Education, Inc.

٤٩. Engetou , Enga (2017): The Impact of Training and Development on Organizational Performance, National Financial Credit Bank Kumba, Master Tgesis, Centrial University of Applied Scinces, Kumba.

٥٠. Furlong , Andy and Carmel , Fred (1997): Yong People and Social Change Open University Press, Bucking Ham.

٥١. Holistic, Toward (2012) : Assessments of Transformational Training Effects. Simulation and Goming.

٥٢. International Labor Organizations (2003): Skills and Employability Department core work Skills, (Training Policies and Program), General Copy right.

٥٣. Marlen G. Cooper and Jon Grandniece Lesser (2008): Clinical Social Work Practice, An Integrated Approach, Erded, Pearson Education, Inc.

٥٤. Soresheed, Howard (2000): the effects of entrepenuship training and Venture Creation on Youth, Enterpremeurial Attitudes and Academic, Prefarmence, university of soth florida.

٥٥. Tni W(1994) omen Literacy and Empowerment, Vietnam.

٥٦. Well , Fret and Others (2001): A Frame work for defining and Accessing Occupational and Training Standards is Developing Countries, of pice of Educational Research and Improvement. Center on Education and Training

of Employment, Washington, Center Publications.

٥٧. Zastrow , Charles H. (2009): Social Work Group A Comprehensive Workbook. 7ed BRoots COBE CENAGE IEARVING, U.S.A.