

**دور مراكز المشورة المهنية في تأهيل الشباب لسوق العمل**

**The role of vocational counseling centers in qualifying  
youth for the labor market**

٢٠٢٤/٦/١٣ تاريخ التسليم

٢٠٢٤/٦/٢٢ تاريخ الفحص

٢٠٢٤/٧/٣ تاريخ القبول

إعداد

**ايمان زيد لطفي عبد الرحيم**

Eman zaid lofty abd Elrhem  
[Eman.16253735@social.aun.edu.eg](mailto:Eman.16253735@social.aun.edu.eg)



## دور مراكز المشورة المهنية في تأهيل الشباب لسوق العمل

### اعداد وتنفيذ

ايمان زيد لطفي عبد الرحيم

#### ملخص الدراسة:

تعتبر مراكز المشورة المهنية في مراكز الشباب دعامة أساسية لتأهيل الشباب المصري من الجنسين لسوق العمل، أن ينعكس برامج المشورة المهنية على الشباب في تزويدهم بالمعارف والخبرات التي تمكنهم في سوق العمل وتزويدهم بالدورات التدريبية الخاصة بكيفية إعداد المشروعات الصغيرة والموارد والإمكانيات المتاحة في المجتمع لذلك استهدفت الدراسة الراهنة التعرف على دور مراكز المشورة المهنية داخل مراكز الشباب باعتبارها من اهم الادوار المطلوبة لهم في الوقت الحالي خاصة وان هذه الدراسة تنتمي الي دراسات قياس عائد التدخل المهني باعتبارها من انسب الدراسات ملائمة لموضوع الدراسة واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة للعاملين بمراكز المشورة المهنية، باعتباره من انسب المناهج لهذه الدراسة حيث انه منهج بحثي يهتم بدراسة الظواهر الاجتماعية في وقت معين ومجتمع معين للتوصل لبيانات يمكن تحليلها وتفسيرها للاستفادة من نتائجها في التعميم والاعراض العلمية مستقبلا وعددهم (١٠٠) مفردة وتوصلت نتائج الدراسة الى فعالية أدوار مراكز المشورة المهنية المتعددة داخل مراكز الشباب متمثلة في فعالية الدور التسويقي التوعوي والتنسيقي والدور التنظيمي.

**الكلمات المفتاحية:** مراكز المشورة، سوق العمل، تأهيل الشباب.

## The role of vocational counseling centers in qualifying youth for the labor market

### Abstract

Vocational counseling centers in youth centers are considered a basic pillar for qualifying young people for the labor market. Vocational counseling programs reflect on young people in providing them with the knowledge and experiences that enable them in the labor market and providing them with training courses on how to prepare small projects and the resources and capabilities available in society. Therefore, the current study aimed to identify the role Vocational counseling centers within youth centers, as it is one of the most important roles required for them at the present time, especially since this study belongs to studies measuring the return of vocational intervention, as it is one of the most appropriate studies appropriate to the subject of the study, and it relied on the social survey approach with a sample of workers in vocational counseling centers, as it is one of the most appropriate approaches for this study. As it is a research approach concerned with studying social phenomena at a specific time and in a specific society in order to obtain data that can be analyzed and interpreted to benefit from its results for generalization and scientific purposes in the future. They number (100) individuals. The results of the study reached the importance of the roles of multiple professional counseling centers within youth centers, including the awareness-raising and coordination role and the marketing role Organizational.

**Keywords:** counseling centers, labor market, Rehabilitation of youth.

### أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

تشكل بؤرة اهتمام أي من المجتمعات الإنسانية لما حباه الله من طاقات تجعله أكثر قابلية للتزود بالمعرفة والخبرة وأوفر قدرة على تحمل المسؤولية أملاً في تمكينه من تحقيق متطلبات أساسية لعل من أبرزها تواصل الثقافة وتنقيتها جيلاً بعد جيل.

تعد فئة الشباب من الفئات المهمة في المجتمع والتي يعطيها المجتمع الاهتمام، إذ إن قطاع الشباب له أهميته وتأثير على الحياة الاجتماعية وذلك بحكم خصائصهم وما تتوفر لديهم من قدرات وإمكانيات وتعمل مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب بهدف تنمية قدراتهم وتحسين مستوى أدائهم الاجتماعي وأيضاً وقايتهم من التعرض لمظاهر سوء الأداء الاجتماعي. (خليل، ٢٠١١، ص ٢٧٦)

وتتغير العمالة وقلة فرص العمل وطبيعة أسواق العمل مع التطور الصناعي والاقتصادي وقد أدى الابتكار التكنولوجي والنمو الاقتصادي التجاري باستمرار إلى خلق فرص عمل جديدة والقضاء على فرص عمل قديمة والعقائدية والسلوكية والمادية الأوسع نطاقاً على التنمية الصناعية والاقتصادية، سوق العمل عبارة عن شراء وبيع وتسعير خدمات اقتصادية وسيطة لشخص واحد، التوظيف هو المشاركة في سوق العمل في مجال العرض أو الطلب. وفي الوقت نفسه، تعتبر البطالة زيادة في عرض العمل على الطلب. (Abbott, 2013, p 1-24)

لذلك فإن الحكومات تبذل الجهود العظيمة لتأهيل هؤلاء الشباب لسوق العمل لإثراء الحياة المحلية في الوطن، وليكونوا هؤلاء الشباب قادرين على المنافسة في أسواق العمل والعالمية لإثراء عمليات التعاون العلمي والصناعي والعلمي بين الدول، ولإعداد هذه الكوادر البشرية الكبيرة هناك عدة متطلبات لا بد للحكومات أن تأخذها بعين

الاعتبار لتحقيق أقصى استفادة من طاقات وجهوا وحماس هؤلاء الشباب. (هشام، ٢٠٢١، ص ٢) حيث بلغ عدد الشباب في الفئة العمرية (١٨ - ٢٩ سنة) في مصر ٢١.٦ مليون نسمة بنسبة ٢١% من إجمالي السكان في ٢٠٢٢ وفقاً لما أعلنه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وهو عدد يجب الاهتمام به لتوفير فرص العمل المناسبة له في سوق العمل.

(أحصائية بعدد الشباب التي تم تأهيلهم في عام ٢٠٢٢ الصادرة عن مركز المشورة المهنية) يجسد مشروع مشواري الشراكة الراسخة بين وزارة الشباب والرياضة في مصر ومنظمة اليونيسف، ويعد خطوة مهمة ومعلماً بارزاً على طريق تحقيق رؤية أهداف التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠، لا سيما فيما يتعلق بتمكين الشباب، وانخراطهم، ومشاركتهم على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي داخل كل محافظات مصر في سوق العمل.

ويتضمن مشروع مشواري مكونين أساسيين: الأول، يتناول تنمية المهارات الحياتية للنشء من الفئة العمرية بين ١٣ إلى ١٧ عاماً، والشباب من الفئة العمرية بين ١٨ إلى ٢٤ عاماً، ويتناول المكون الثاني إنشاء مراكز خدمة المشورة المهنية للشباب في الفئة العمرية بين ١٨ إلى ٢٤ عاماً، كما تقول مسؤولة برامج النشء والشباب بمنظمة اليونيسف.

<https://news.un.org/ar/story/2020/0>

[4/1050741](https://news.un.org/ar/story/2020/0)

وللمشورة المهنية العديد من الجوانب فهناك مشورة خاصة بالعمل مع المؤسسة ككل فتتضمن العمل مع الإدارة والموظفين التعرف على اللوائح والسياسات الخاصة بالمؤسسة والإجراءات المتبعة لتقديم الخدمات المشورة في مواقف خاصة أو محددة من قبل المؤسسة مثل تحليل برامج معينة تريد المؤسسة القيام بها أو العمل مع قضايا محددة سلفاً ويكون الدور الاستشاري هنا منصبا على إجراءات التنفيذ ووضع جدول زمني لتحقيق

الأهداف التي سعي إليها المؤسسة. (عبد اللطيف،  
١٩٩٣، ص ١١٠)

وتعتبر مراكز الشباب هيئه حكومية تعتمد  
ادارتها على اللوائح التي تصنعها الدولة بنفسها  
والتي تعتمد على التمويل الذي يتكون من  
الاشتراكات الخاصة بالأعضاء والتبرعات الى جانب  
الميزانيات التي تخصصها الحكومة لمراكز الشباب  
التي ترتبط بالميزانية العامة للدولة.

(عبد الحلیم، ٢٠١١، ص ٣٠)

ومراكز الشباب من المؤسسات التي أنشأتها  
الدولة لرعاية الشباب التي تمثل تبعيتها للهيئة  
العامة للشباب والرياضة، وهي هيئات اهلية ذات  
صفة اعتبارية لا تستهدف الربح مقابل تقديم أفضل  
الخدمات الشبابية وتحقيق أهدافها الخاصة بتمكين  
الشباب سياسياً واجتماعياً واقتصادياً في مختلف  
مراحلهم العمرية وبمختلف فئاتهم، وتحقيقاً لهذه  
الأهداف يتحمل المجلس القومي للرياضة عبئاً مالياً  
ضخماً من ميزانيته دعماً منه لمراكز الشباب، وذلك  
لمواجهة متطلبات وأداء رسالته امام الشباب. (عبد  
الله، ٢٠٠٨، ص ٢٠٦)

#### ثانياً: عرض الدراسات السابقة:

دراسة (عبدالرحمن ، ٢٠٢١): هدفت  
الى تحديد واقع استخدام مهارة المشورة المهنية  
بمجالس الامناء والاباء والمعلمين لمواجهة ظاهرة  
الدروس الخصوصية ، تحديد معوقات استخدام  
مهارة المشورة المهنية ، تحديد مقترحات تفعيل  
استخدام مهارة المشورة المهنية ، التواصل الي  
تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع  
لتفعيل استخدام مهارة المشورة المهنية ، تعد هذه  
الدراسة من الدراسات (الوصفية) ، وتم تطبيق  
الدراسة علي عينة مكونة من (٧٨) مفردة ،  
وتوصلت الدراسة الي ان واقع استخدام مهارة  
المشورة المهنية بمجالس الامناء والاباء والمعلمين  
لمواجهة ظاهرة الدروس الخصوصية لدي تلاميذ  
المرحلة الثانوية جاء بمستوي مرتفع .

دراسة ( احمد حامد ، ٢٠٢٠): هدفت الي  
التعرف علي دور برامج التنمية البشرية في تأهيل  
الشباب لمتطلبات سوق العمل ، والتعرف علي  
مرحلة الشباب واهميتها ، وتحديد دور التنمية  
البشرية في تنمية العنصر البشري ، والكشف عن  
دور برامج التنمية البشرية في تأهيل الشباب لسوق  
العمل ، والتعرف علي دور الجامعة والقطاع الخاص  
في تأهيل الشباب لسوق العمل ، التعرف علي  
المعوقات والصعوبات التي تواجه تأهيل الشباب  
لسوق العمل ، نري انها تندرج تحت نوع الدراسات (   
الوصفية التحليلية ) اما بالنسبة الادوات الدراسية  
فتتمثل في استمارة الاستبيان ، ودراسة الحالة ، وتم  
تطبيق الدراسة علي عينة مكونة من (٤٢٠)   
مبحوث ومبحوثة من الشباب والخريجين ، وتوصلت  
الدراسة في توزيع افراد العينة حسب اهداف برامج  
التنمية البشرية بالنسبة للشباب من وجهة نظر  
المبحوثين وهي مساعدة الشباب وتأهله لسوق  
العمل ، واكدت نتائج الدراسة في توزيع افراد العينة  
حسب البرامج التي تساعد علي تنمية مهارات  
الشباب وتأهيلهم لسوق العمل ففي الترتيب الاول  
الثقة بالنفس ، وفي الترتيب الثاني مهارة التواصل .

دراسة ( سليمان ، ٢٠٢٠): هدفت إلي  
تحديد مستوي فعالية برامج التدريب المهني في  
الاسهام في حل مشكلة البطالة من وجهة نظر  
الشباب الخريجين، وتحديد مستوي كفاءة برامج  
التدريب المهني في الاسهام في حل مشكلة البطالة  
من وجهة نظر المسؤولين ومقدمي الخدمات ،  
تحديد برامج التدريب المهني في مواجهة مشكلة  
البطالة لدي الشباب الخريجين ، وتحديد الصعوبات  
التي تواجه برامج التدريب المهني في مواجهة  
مشكلة البطالة من وجهة نظر كل من الشباب  
الخريجين والمسؤولين وكيفية التغلب عليها ،  
والتواصل الي تصور مقترح من منظور طريقة  
تنظيم المجتمع لزيادة فعالية وكفاءة برامج التدريب  
المهني في مواجهة مشكلة البطالة لدي الشباب

نتائج الدراسة أن تحقيق رضا كل من العاملين بالمنظمة والمستفيدين من الخدمات، بالإضافة إلى تحقيق التوازن بين الموارد المتوفرة والخدمات المتقدمة، وتحسين نظام العمل بالمنظمة، وتطوير البيئة الداخلية للمنظمة ككل، يساعد في نجاح برامج التدريب المهني داخل الهيئات والمنظمات.

دراسة (عباس، ٢٠١٧): هدفت إلى أهمية وطبيعة الدور الذي تلعبه مؤسسات التدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل وتحديد الخصائص الاجتماعية والثقافية للفئات الأكثر إقبالا على مراكز التدريب المهني ومعرفة طبيعة الأنشطة التي تمارس بمراكز التدريب ومدى فاعلية تلك البرامج التدريبية وأسلوب اختيارها والتعرف على المردود الاجتماعي والاقتصادي للتدريب المهني. وتوصلت الدراسة إلى أن الشباب أصحاب المؤهلات العليا يقبلون بنسبة كبيرة لتغيير مسارهم المهني كما أن الأنشطة في المراكز تحتاج إلى متابعة وتقييم بصفة مستمرة كما أثبتت الدراسة أن التدريب المهني يساهم في رفع مستوى العمالة بسوق العمل من خلال الشباب الخريجين منة.

دراسة (محمد محمود، ٢٠١٥): هدفت إلى تحديد كيفية إدارة المشورة المهنية بين القائمين علي مشروع الجودة لتحسين عملية اتخاذ القرار فيما بينهم ، وتحديد كيفية الاختيار السليم للقائمين بالمشورة والعاملين بها ، تحديد كيفية التدريب المستمر الفعال علي مهارة المشورة من قبل الجامعة ، تحديد كيفية تقرير الحاجة الي المشورة ، وتوصلت الى انه لا يمكن ان يكون هناك أي ابداع مؤسسي بدون تنمية للمورد البشري أي العاملين بالمؤسسة سواء كان ذلك بإدارة المهارات التي يحتاجون اليها او إدارة القدرات عن طريق التأهيل والتدريب.

دراسة (Vulakovich, 2012) هدفت إلى التعرف على مفهوم قياس وإدارة برامج التدريب المهني في الشركات العامة، وتوصلت الدراسة إلى أن كثيراً من

الخريجين في المجتمع المصري ، نوع الدراسة (دراسة تقويمية ) ، ادوات الدراسة استمارة قياس فاعلية للشباب خريجي برامج التدريب المهني ، وتوصلت الدراسة الحالية الي مجموعة من النتائج الخاصة ، ثبوت صحة الفرض الاول للدراسة من المتوقع ان يكون مستوي كفاءة مراكز التدريب المهني في مواجهة مشكلة البطالة لدي شباب الخريجين مرتفعاً بمستوي (٢.٩٣) وهو معدل مرتفع ، ثبوت صحة الفرض الثاني للدراسة من المتوقع ان يكون مستوي فاعلية برامج التدريب المهني في مواجهة مشكلة البطالة لدي شباب الخريجين مرتفعاً بمستوي (٢.٦٤) وهو معدل مرتفع .

دراسة (محمد عمر، ٢٠١٩): هدفت إلى تحديد جهود تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تأهيل الشباب لسوق العمل، وتحديد مستوي ابعاد تأهيل الشباب لسوق العمل نوع الدراسة (دراسة وصفية)، وتوصلت الي تنمية مهارات سوق العمل، التنمية الاجتماعية، التنمية الاقتصادية.

دراسة (عبد الظاهر، ٢٠١٨): هدفت إلى تحديد دور مراكز التدريب المهني في اثقال مهارات الباحثين عن العمل طبقاً لاحتياجات سوق العمل وتقديم تصور لصانعي القرار يساهم في تطوير دور المؤسسات التي تأهل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل ، بلغت عينة البحث (١٧٥) فرداً ، واشتملت علي الذكور والاناث في فئات عمرية مختلفة ، اهم التوصيات التي توصل اليها زيادة المجالات المتاحة للطلاب وفرص الوصول اليها في مجال سوق العمل ، وتحسين نوعية المدخلات في العمليات التعليمية ، مواجهة القصور وقلّة التوازن في مخرجات الخريجين مقارنة باحتياجات سوق العمل .

دراسة (Evans (2018) هدفت إلى تقييم معايير تطبيق برامج التدريب في المنظمات ومدى نجاحها في تطوير العمل داخل المنظمات، وأكدت

برنامج التدخل المهني وتنمية المشورة المهنية، وتحديد معوقات استخدام المشورة المهنية، وتحديد مقترحات تفعيل استخدام المشورة المهنية.

٤- أكدت ودراسة International Labor

2003 Organization، ودراسة

2012 Vulakovich، على أهمية

التعرف على مفهوم برامج التدريب المهني، وأهمية التدريب المستمر للعاملين بحيث يستطيع العامل الاحتفاظ بوظيفته، وبالتالي يؤمن حياته، والاهتمام بتوفير نشرة عن الوظائف المطلوبة ومستويات التدريب للمؤسسات التدريبية.

٥- أكدت دراسة السعيد ٢٠٠٣، ودراسة

2008 Morgan-li- feeling، ودراسة

2008 Sunil Chandrasiri، إلى ضرورة تنمية التعليم، إلى ضعف

التنسيق بين سياسات التعليم وحاجة سوق العمل هو أحد أسباب البطالة، وتنمية مهارات الحريجين لسوق العمل.

• أوجه الاختلاف:

١- من حيث بيئة الدراسة: تختلف

الدراسة الحالية من حيث مجتمع الدراسة مع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المشورة المهنية في المؤسسات المختلفة حيث تطبق هذه الدراسة على مدريه الشباب والرياضة بمركز أسيوط.

٢- من حيث هدف الدراسة: تنوعت

الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة وتم عرض أكثر من دراسة مختلفة في حين سعت الدراسة الحالية الى تحديد مستوى مراكز المشورة المهنية في تأهيل الشباب لسوق العمل.

الشركات والمؤسسات لم تهتم بالعنصر البشري والعاملين به، وأكدت الدراسة أن العاملين بالمؤسسات من العوامل الرئيسية في نجاح برامج التدريب التأهيلي لتحقيق التميز والجودة في أداء المنظمات، والتأكد على أهمية تحقيق معدلات عالية من الرضا للمستفيدين من برامج التدريب بالمنظمات لتحقيق أداء متميز في العمل.

دراسة (Sunil Chandrasiri, 2008): هدفت الي توضيح الأسباب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لمشكلة البطالة من خلال طبيعة المشكلة لخريجي الجامعات في (سري لانكا)، حيث توصلت الدراسة ضرورة دعم المؤسسات الأهلية والسياسات العامة الحكومية لتقديم مشروعات صغيرة للشباب وادماجهم في سوق العمل.

• أوجه الاتفاق:

١- أكدت دراسة كلا من أحمد حامد ٢٠٢٠،

ودراسة سليمان ٢٠٢٠، ودراسة عباس

٢٠١٧، على ضرورة وأهمية برامج

التدريب المهني باعتبارها تساهم في رفع

مستوي العمالة بسوق العمل، ومواجهة

مشكلة البطالة بين الشباب.

٢- أكدت دراسة كلا من محمد عمر ٢٠١٩،

ودراسة عبد الظاهر ٢٠١٨، ودراسة

Evans، علي نجاح برامج التدريب

المهني داخل الهيئات والمنظمات المختلفة

داخل المجتمع في تنمية مهارات الشباب

وتأهيلهم لسوق العمل، وكذلك العمل على

تحسين نوعية الدخلات في العمليات

التعليمية.

٣- أكدت دراسة كلا من السقا ٢٠٠١،

ودراسة مصطفى ٢٠٠٠، ودراسة عبد

الرحمن ٢٠٢١، على مدى ضرورة

الاهتمام بتنمية المشورة المهنية التي

تساهم بدورها في ايجاد علاقة ايجابية

بين استفادة الاخصائيين الاجتماعيين من



### ملخص الدراسات السابقة

لمركز المشورة المهنية دور في تربيته الافراد خاصه وأنها تملك وسائل عديده ومتنوعة لاعداد وتأهيل الشباب حيث من ضمن اهدافها استهداف فئة الشباب وربطهم بسوق العمل، وللمشورة المهنية العديد من الجوانب فهناك مشورة خاصة بالعمل مع المؤسسة ككل فتتضمن العمل مع الإدارة والموظفين التعرف على اللوائح والسياسات الخاصة بالمؤسسة والإجراءات المتبعة لتقديم الخدمات المشورة في مواقف خاصة أو محددة من قبل المؤسسة مثل تحليل برامج معينة تريد المؤسسة القيام بها أو العمل مع قضايا محددة سلفا ويكون الدور الاستشاري هنا منصبا على إجراءات التنفيذ ووضع جدول زمني لتحقيق الأهداف التي سعي إليها المؤسسة، وتمثل مراكز المشورة منظومه تربوية متكاملة تتمثل مدخلاتها في اهداف النشاط والموارد البشرية والمادية وان هناك عددا من العمليات الداخلية الالية المتمثلة في مشاركة الشباب في الأنشطة والمخرجات من المنتج الشبابي السنوي.

### ثانياً: صياغة مشكلة الدراسة:

بناء علي عرض مشكلة الدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع فيمكن صياغة مشكلة الدراسة في ضوء التغيرات والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والتي تمر بها مجتمعا والتي تعاني العديد من المشكلات التي منها ظاهرة البطالة التي لها تأثير كبير علي مستقبل الشباب وإنتاجهم في المجتمع، والتي قد يكون من العوامل الديات ظاهرة البطالة هو الفجوة بين حياتهم العملية ومتطلبات سوق العمل وبين معارفهم وخبراتهم واحتياجات سوق العمل، وفي إطار هذا فقد تحدد في مشكلة الدراسة الحالية في تحديد دور مركز المشورة المهنية في مراكز الشباب في تأهيل الشباب لسوق العمل، الأدوات التي تستخدمها مراكز الشباب في تأهيل الشباب، والمعوقات التي تواجهها.

### ثالثاً: أهمية الدراسة:

- ١- أهمية الدراسة للمجتمع والمسؤولين :
    - أ. بلغ عدد الشباب في الفئة العمرية (١٨ - ٢٩ سنة) في مصر ٢١.٦ مليون نسمة بنسبة ٢١% من إجمالي السكان في ٢٠٢٢ وفقاً لما أعلنه الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وهو عدد يجب الاهتمام به لتوفير فرص العمل المناسبة له في سوق العمل.
    - ب. اهتمام المؤسسات والمنظمات بتأهيل الشباب لسوق العمل حيث تمثل عدد الشباب التي تم تأهيلهم ١٥٠٠ لعام ٢٠٢١.
  - (أحصائية بعدد الشباب التي تم تأهيلهم في عام ٢٠٢٢ الصادرة عن مركز المشورة المهنية)
  - ٢- أهمية الدراسة للباحثين والممارسين للمهنة:
    - أ. محاولة إثراء التراث النظري للخدمة الاجتماعية بصفة خاصة عن مراكز المشورة المهنية.
    - ب. ندرة الدراسات والبحوث في حدود علم الباحثة عن دور مراكز المشورة.
- رابعاً: الموجهات العلمية للدراسة:
- وتعتمد هذه الدراسة على ما يلي:
- ١- نظرية الدور:

تعد نظرية الدور من النظريات الهامة في الخدمة الاجتماعية، حيث أشار العديد من كتب الخدمة الاجتماعية الي أهمية نظريه الدور، حيث تقوم هذه النظرية على محور التفاعل بين الذات والدور، وفي نظرية الدور يعد الشخص بمثابة الوحدة العامة للتفاعل وتضاف الية وحدة ادق وهي الدور، وتقوم النظرية على أساس الفعل المتبادل بين الأشخاص ولكن هذه الأفعال تنتظم في أدوار،

والتفاعل الثاني الذي تقوم عليه النظرية هو التفاعل بين الدور والذات

(السنهوري، ١٩٩٨، ص ٣٠)

ولقد بدأت نظرية الدور تؤثر في الوقت المعاصر علي ممارسات الخدمة الاجتماعية كما اخذ عدد المؤسسات الاجتماعية التي تستخدم تلك النظرية في التزايد التدريجي ، ويرجع ذلك الي ما تتسم به من ثراء مفاهيمها ومكوناتها النظرية ، وكذا مضامينها التطبيقية وقدرتها علي ان تقدم لنا أسلوباً ووسيلة لدراسة وتحليل السلوك الاجتماعي في صورة السوية والمشكلة ، ولنظرية الدور موضوعاتها الخاصة بها ، وهذه الموضوعات تنصب علي كلاً من : الأدوار والمراكز الاجتماعية وخصائصها وتنظيماتها ، التوافق الاجتماعي ، التنشئة الاجتماعية ومشاكلها ، والاعتماد المتبادل بين الافراد والتخصص وتقسيم العمل . (الصدريقي، ٢٠٠١، ص ٤٢)

ولذلك يصبح من الأهمية فهم الأدوار والمراكز التي يتكون منها البناء، والتي تدمج في الشخصية لكي يتم فهم طبيعة السلوك الاجتماعي في الموقف. (فهيم، ٢٠٠٣، ص ٨٠)

ويستفاد من نظرية الدور في الدراسة الحالية من خلال:

توضيح الأدوار والمهام الفعلية التي يؤديها الاخصائي الاجتماعي اثناء العمل بمركز المشورة المهنية ، والتعرف علي مدى ملائمة الأدوار والمهام التي يؤديها الاخصائي الاجتماعي بمركز المشورة المهنية مع تحقيق اهداف تأهيل الشباب لسوق العمل ، والكشف عن المعوقات التي تواجه جهود الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمركز المشورة المهنية لتحقيق تأهيل الشباب لسوق العمل ، سوء كانت هذه المعوقات راجعة الي الاخصائي نفسه ، او عدم وضوح دوره او صراع الأدوار التي يؤديها الاخصائي الاجتماعي وعارضها مع بعضها البعض او راجعه الي عدم تعاون فريق

العمل بالمركز وبالتالي عدم تكامل دور الاخصائي الاجتماعي ، ام معوقات راجعه الي المنظمة نفسها ام معوقات راجعه الي المجتمع.

#### خامساً: اهداف الدراسة:

تسعي الدراسة الي تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تحديد الدور التسويقي لمراكز المشورة المهنية داخل مراكز الشباب.
- ٢- تحديد الدور التوعوي لمراكز المشورة المهنية داخل مراكز الشباب.
- ٣- تحديد الدور التنسيقي لمراكز المشورة المهنية داخل مراكز الشباب.
- ٤- تحديد الدور التنظيمي لمراكز المشورة المهنية داخل مراكز الشباب.

#### سادساً: مفاهيم الدراسة:

- ١- مفهوم مراكز المشورة المهنية.
  - ٢- مفهوم تأهيل الشباب
- التعريف اللغوي للمشورة:
- المشورة: لغة: ما ينصح بها من رأى وغيره وهناك دلالات لغوية إلى الفهم العميق للمعاني منها على سبيل المثال لا الحصر:

- المستشار: العليم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي ونحوه (محدثه).
- استشار: استشار أمره، تبيين واستنار.
- شاوره في الأمر مشاورة، وشوارا: طلب رأيه فيه.
- الشورى: التشاور والأمر الذي يتشاور فيه. (المعجم الوسيط ط١، ص ٥١٨ :٥١٩)
- استشاره: طلب منه المشورة، وأشار عليه بكذا: أمره والشوار: الحسن والجمال والهيئة..... (القاموس المحيط، ص ٤٢٠ :٤٢١)

- والاستشارة: تتضمن تحليل الاحتياجات الخاصة بالمؤسسة والعمل علي تحسين وتنمية المؤسسة بالإضافة الي تنظيم وإدارة الخدمات، ومواجهة المشكلات التي تحدث اثناء العمل والوصول الي أفضل القرارات الصالح العمل (معجم عربي)

المشورة المهنية في الاصطلاح:

التدريب المهني: هو تدريب ذو برنامج محدد له أساليبه وأدواته ولا يمكن أن يفصل بين التدريب المهني والمشورة المهنية من حيث كونها خطوة أيضا من خطوات التدريب المهني.

المهنة: العمل، الوظيفة التي يقدم به الفرد او مجموعة من الافراد في مؤسسة رسمية (تدفع أجور تناسب طبيعة المهنة) ولا بد أن يكون الفرد قد حصل على تدريب أكاديمي محدد المدة الزمنية أكتسب في مهارات ومعرفة. (بكر، ٢٠١٥، ص ٣١٧ : ٣١٨)

كما تعرف أيضا هي تفاعل بين اثنين او أكثر حيث يقوم المستشار باستخدام خبراته ومهاراته لمساعدة طالبي الاستشارة على مواجهة مشكلة ما او تبادل الآراء للوصول الي أفضل قرار ممكن لصالح المنظمة وصالح العمل (عبد اللطيف، ٢٠١٣، ص ١٩٣)

فالمشورة المهنية: في تنظيم المجتمع بأنها عملية من عمليات حل المشكلة يقوم بها المنظم الاجتماعي كمستشار باستخدام مهاراته ومعارفه في الناحية المتخصصة فيها وذلك لمساعدة طالبي الاستشارة على مواجهة المشكلة الحالية التي يعانون منها وزيادة قدرتهم على انتقاء انسب الحل.

(عبد اللطيف، ١٩٩٩، ص ٢٢٩)

يعرف مركز المشورة المهنية طبقا لهذه الدراسة ما يلي:

- أ- وجود هدف للمؤسسة وهي تلبية عدد من الاحتياجات المشروعة لقطاع من المجتمع أو تقديم مجموعة من الخدمات.

ب- تقوم بمجموعة من الأنشطة والعمليات

التي تهدف إلى تحقيق اهدافها.

ج-تمثل تلك الأنشطة برامج دورات تدريبية للشباب.

د- تزودهم بالخبرات والمعارف اللازمة.

هـ-التدريب المستمر الفعال على مهارة المشورة لتأهيلهم على سوق العمل.

٢-تأهيل الشباب:

هو كل عملية أو مجهود او تأثير يستهدف التأثير على مظاهر حياة الشباب بطريقة إيجابية في عقله، وفي جسمه وفي سلوكه وعاداته، وفي علاقاته الاجتماعية، وفي حرفته حتى يحقق حياة سوية ناجحة ويكتسب الخصائص النفسية والخلقية والاجتماعية التي يستلزمها المجتمع. (زيد، ٢٠٢٠، ص ٢٧)

ويعرف تأهيل الشباب وفقاس للدراسة الحالية بأنه:

أ. عملية ممنهج ومنظمة

ب. تستند على أسس علمية مرتبطة

بالواقع المحيط بالشباب

ج. تهدف الى اكسابهم قدرات

وإمكانات جديدة

د. يمكن من خلالها الحصول على

فرص العمل المناسبة

هـ. بما يساعدهم على استثمار

امكاناتهم وقدراتهم

**سابعاً الإجراءات المنهجية للدراسة:**

١- نوع الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة واتساقاً مع

اهدافها تنتمي الدراسة الراهنة الى دراسات قياس

عائد برنامج التدخل المهني باعتبارها من انسب

الدراسات ملائمة لموضوع الدراسة لذا تهتم هذه

الدراسة بوصف وتحليل دور مراكز المشورة في

تأهيل الشباب لسوق العمل من منظور طريقة تنظيم

المجتمع. (احمد، ٢٠٠١، ١٦٣)

٢- المنهج المستخدم:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع الاخصائيين الاجتماعيين والعاملين بمديرية الشباب والرياضة والتي ضمن برامجها مراكز المشورة المهنية بمحافظة اسيوط ومحافظة سوهاج ومحافظة قنا وقد استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي لعدة اسباب منها

١. ملائمة المنهج لنوع الدراسة.

٢. يركز هذا المنهج على الزمن الحاضر

٣. تهدف الدراسة لوصف دور مراكز المشورة المهنية في مراكز الشباب لتأهيل الشباب لسوق العمل.

٣- مجالات الدراسة:

تحددت مجالات الدراسة في الآتي:

١- المجال المكاني:

محافظة اسيوط

محافظة سوهاج ، محافظ اسيوط، محافظة قنا وقد تم اختيار هذا المجال المكاني نظراً للأسباب التالية: (أ) ضعف مستوى الخدمات الاجتماعية بالمحافظات.

(ب) قرب المحافظة جغرافياً من الباحثة وعلى دراية بثقافتها

٢- المجال البشري

المجتمع الكلي للدراسة:

٣- الاخصائيين الاجتماعيين والعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة اسيوط ويبلغ عددهم (٤٠) مفردة

٤- الاخصائيين الاجتماعيين والعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج ويبلغ عددهم (٣٧) مفردة

٥- الاخصائيين الاجتماعيين والعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة قنا ويبلغ عددهم (٢٣) مفردة

٦- المجال الزمني:

تم جمع البيانات من الميدان ابتداء من ٢٠٢٤/١/٢ إلى ٢٠٢٤/٢/٢ لمدة شهر.

٤- ادوات الدراسة:

استمارة استبيان: لقياس مستوي الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز المشورة المهنية.

**ثامناً- المعاملات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:**

تم معالجة البيانات الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية.

٢. المتوسط الحسابي.

٣- مجموع الاوزان والمتوسطات النسبية المرجحة والنسبة المئوية والقوة النسبية للأبعاد.

عدد الاخطاء

٤. معامل الثبات (جتمان) =  $1 - \frac{\text{عدد الأسئلة} \times \text{عدد المبحوثين}}{\text{عدد الاخطاء}}$

٥. الإنحراف المعياري.

**تاسعاً: حدود الدراسة:**

١- تم تطبيق هذه الدراسة على الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في مراكز المشورة المهنية.

٢- أن تعميم نتائج هذه الدراسة مرهون بتوافر نفس الشروط المتماثلة لخصائص مفردات الدراسة والاضاع والظروف المتشابهة أثناء فترة جمع البيانات.

**عاشراً: نتيجة الدراسة الميدانية:**

أولاً / عرض ومناقشة الجداول الخاصة بوصف مجتمع الدراسة.

وصف الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مراكز المشورة المهنية

جدول رقم (١) جنس الاخصائيين الاجتماعيين

م	الجنس	التكرار
١	ذكور	٥٥
٢	اناث	٤٥

يوضح الجدول السابق أن: نسبة (٤٥%) هم من (الإناث) ولعل

النتيجة السابقة تكاد تكون متقاربة.

١. أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين

القائمين بالعمل في مراكز المشورة من

(الذكور) حيث بلغت (٥٥%)، ثم يلي ذلك

جدول رقم (٢) سن الاخصائيين الاجتماعيين

م	السن	القيم الاحصائية	
		التكرار	المتوسط الحسابي
١	من ٢٥ الى اقل من ٣٠	٢٢	٣٤.٣
٢	من ٣٠ الى اقل من ٣٥	٣٧	
٣	من ٣٥ الى اقل من ٤٠	٢٤	
٤	من ٤٠ فأكثر	١٧	
			٥.٨

يوضح الجدول السابق أن: مراكز الشباب يساعد كثيراً على تفهم العديد من

المشكلات التي تواجه الطلاب نظراً للتقارب العمري فيما بينهم.

متوسط أعمار الأخصائيين الاجتماعيين (٣، ٣٤)

سنة تقريباً وانحراف معياري (٥، ٨)، مما يشير إلى

أن متوسط أعمار الأخصائيين الاجتماعيين بتلك

جدول رقم (٣) الحالة الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين

م	الحالة الاجتماعية	التكرار
١	أعزب	٢٢
٢	متزوج	٧٢
	مطلق/ة	٦

إلى التفاوت في المرحلة العمرية، كما يتضح من

الجدول السابق وكذلك إضافة الي ارتفاع نسب

الذكور عن الإناث كما في الجدول السابق فضلا

عن تفضيل بعض الاسر الزواج المبكر لأبنائهم

كنوع من الاستقرار المبكر للشباب.

يوضح الجدول السابق أن:

أكثر نسبة من الاخصائيين الاجتماعيين من فئة

المتزوج وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٧٢%)

يلها، فئة الأعزب وجاءت في المرتبة الثانية بنسبة

(٢٢%) ثم فئة المطلق/ة وجاءت في المرتبة

الثالثة بنسبة (٦%). ولعل النتيجة السابقة ترجع

جدول رقم (٤) الحالة التعليمية للأخصائيين الاجتماعيين

م	الحالة التعليمية	التكرار
١	متوسط	١٠
٢	فوق متوسط	٨
٣	جامعي	٦٤
٤	دراسات عليا	١٨

في المرتبة الأولى بنسبة (٦٤%)، يليها من هم في  
مرحلة الدراسات العليا وجاءت في المرتبة الثانية  
بنسبة (١٨%).

يوضح الجدول السابق أن:  
الغالبية العظمى من الاخصائيين الاجتماعيين  
تخرجوا ولم يكملوا مرحلة الدراسات العليا وجاءت

جدول رقم (٥) سنوات الخبرة للأخصائيين الاجتماعيين

م	سنوات الخبرة	القيم الإحصائية	
		المتوسط الحسابي	التكرار
١	اقل من ٥	٤.٧	٦٢
٢	من ٥ الى اقل من ١٠		٣١
٣	من ١٠ فأكثر		٧
		٢.١	

بتلك مراكز الشباب مما يستفاد بأن لديهم العديد من  
المعلومات المتعلقة بالمشورة المهنية، وتوضيح  
انعكاسات الشباب داخل مراكز الشباب من حيث  
الأنشطة وتوظيفها.

يوضح الجدول السابق أن:  
متوسط عدد سنوات عمل الأخصائيين الاجتماعيين  
(٤,٧) سنة تقريباً وانحراف معياري (٢,١)، وهذا  
يعطي دلالة أن لهم مدة جيدة بالنسبة لتواجدهم

جدول رقم (٦) محتوى برامج المشورة المهنية التي حصل عليها الاخصائيين الاجتماعيين

م	محتوى برنامج المشورة المهنية	التكرار
١	تحديد الاهتمامات	٢٩
٢	تحديد القيم الشخصية	١٣
٣	وضع الأهداف الذكية	٥
٤	تحديد المحفزات	٧
٥	وضع خطة تنمية المهارات	٤٣

ثانياً عرض ومناقشة الجداول الخاصة بمتغيرات  
الدراسة

جدول رقم (٧) يوضح التوزيع النسبي ومجموع الاوزان المرجحة لعبارات الدور التسويقي لمراكز المشورة المهنية

م	العبارات	الاستجابة			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة المئوية	الترتيب
		نعم	الي حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	تسهم مراكز المشورة المهنية في تطوير مهارات وقدرات الشباب الشخصية.	٩٤	٦	٠	٢٩٤	٢.٩	٩٨.٠	٢
٢	توفر مراكز المشورة بيئة داعمة تسهم في تسويق قدرات الشباب لسوق العمل.	٩٢	٨	٠	٢٩٢	٢.٩	٩٧.٣	٣
٣	تعزز مراكز المشورة المهنية التنمية الاقتصادية من خلال تحسين التوافق بين متطلبات سوق العمل.	٩٥	٥	٠	٢٩٥	٣	٩٨.٣	١
٤	تسهم مراكز المشورة المهنية في بناء كوادر عاملة تتسم بالكفاءة لاستعداد لمواكبة متطلبات العصر.	٨٢	١٨	٠	٢٨٢	٢.٨	٩٤.٠	٥
٥	تساهم مراكز المشورة في توفير التمويل اللازم لمشروعات الشباب.	٩٠	١٠	٠	٢٩٠	٢.٩	٩٦.٧	٤
مج		٤٥٣	٤٧	٠	١٤٥٣	١٤.٥		
المتوسط الحسابي		٩٠,٦	٩,٤	٠	٢٩٠,٦	٢,٩		
القوة النسبية		٩٦,٨						
درجة الإسهام		كبيرة						

الشخصية، بمجموع وزني (٢٩٤) ومتوسط مرجح (٢,٩)

جاء في الترتيب الثالث توفير بيئة داعمة تسهم في تطوير مهارات الشباب لتعزيز إبداعهم، بمجموع وزني (٢٩٢) ومتوسط مرجح (٢,٩)

جاء في الترتيب الرابع تساهم في توفير الإرشاد والتوجيه المهني للشباب لتعزيز قدراتهم، بمجموع وزني (٢٩٠) ومتوسط مرجح (٢,٩)

وكانت اقل تلك العبارات في الترتيب الخامس والاخير تسهم مراكز المشورة المهنية في بناء كوادر عاملة تتسم بالكفاءة لاستعداد لمواكبة متطلبات

يوضح الجدول السابق أن:

بعد استقراء الجدول رقم (٧) اتضح أن القوة النسبية (٩٦,٨%) وبمجموع أوزان (١٤٥٣) وهو ما يعكس مستوى كبير للدور التسويقي لمراكز المشورة المهنية ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول تعزز مراكز المشورة المهنية التنمية الاقتصادية من خلال تحسين التوافق بين متطلبات سوق العمل، بمجموع وزني (٢٩٥) ومتوسط مرجح (٣).

جاء في الترتيب الثاني تسهم مراكز المشورة المهنية في تطوير مهارات وقدرات الشباب

والاباء والمعلمين لمواجهة ظاهرة الدروس الخصوصية والتخفيف من الضغوط الاقتصادية على اولاء الأمور، ودراسة دراسة (احمد حامد، ٢٠٢٠): التي توصلت الي اهمية دور برامج التنمية البشرية في تأهيل الشباب لمتطلبات سوق العمل.

العصر، بمجموع وزنى (٢٨٢) ومتوسط مرجح (٢,٩٨)، ولعل تلك النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (عبد الرحمن، ٢٠٢١): التي هدفت الى استخدام مهارة المشورة المهنية بمجالس الامناء

دور مراكز المشورة المهنية

جدول رقم (٨) يوضح التوزيع النسبي ومجموع الاوزان المرجحة لعبارات الدور التوعوي لمراكز المشورة المهنية

م	العبارات	الاستجابة			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	النسبة المئوية	الترتيب
		نعم	الي حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	يعزز دور التوعية التفاهم الواقعي للشباب لمختلف مسارات الحياة المهنية للفرص المتاحة لهم.	٨٩	١١	٠	٢٨٩	٢.٩	٩٦.٣	١
٢	يسهم المركز في تطوير الوعي المهني لدي الشباب لتوجيههم نحو القطاعات ذات الفرص المستقبلية.	٨٤	١٦	٠	٢٨٤	٢.٨	٩٤.٧	٣
٣	تقدم مراكز المشورة النصائح والإرشادات التوعوية لتعزيز الاستعداد للتغيرات المهنية.	٨٦	١٤	٠	٢٨٦	٢.٩	٩٥.٣	٢
٤	يسهم دور التوعية في المشورة المهنية في تحفيز روح المبادرة والابتكار لدي الأفراد.	٨٤	١٥	١	٢٨٣	٢.٨	٩٤.٣	٤
٥	من خلال جلسات التوعية تقدم مراكز المشورة معلومات حول فرص العمل المستقبلية للتحديات المحتملة.	٧٣	٢٧	٠	٢٧٣	٢.٧	٩١.٠	٥
مج		٤١٦	٨٨	١	١٤١٥	١٤,١		
المتوسط الحسابي		٨٣,٢	١٦,٦	٠,٢	٢٨٣	٢,٨٢		
القوة النسبية		٩٤,٣						
درجة الإسهام		كبيرة						

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول يعزز دور التوعية التفاهم الواقعي للشباب لمختلف مسارات الحياة المهنية للفرص المتاحة لهم، بمجموع وزنى (٢٨٩) ومتوسط مرجح (٢,٩).  
جاء في الترتيب الثاني تقدم مراكز المشورة النصائح والإرشادات التوعوية لتعزيز الاستعداد للتغيرات

يوضح الجدول السابق أن:  
بعد استقراء الجدول رقم (٨) اتضح أن القوة النسبية (٩٤,٣%) بمجموع أوزان (١٤١٥) وهو ما يعكس مستوى كبير للدور التوعوي لمراكز المشورة المهنية ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:



المشورة معلومات حول فرص العمل المستقبلية  
للتحديات المحتملة، بمجموع وزني (٢٧٣) ومتوسط  
مرجح (٢,٧).

ولعل تلك النتائج تتفق مع بعض الدراسات السابقة  
مثل دراسة (سليمان، ٢٠٢٠): التي هدفت إلى  
تحديد مستوي فعالية برامج التدريب المهني في  
الاسهام في حل مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل  
متاحة، ودراسة (احمد حامد، ٢٠٢٠): التي  
توصلت الي اهمية دور برامج التنمية البشرية في  
تأهيل الشباب لمتطلبات سوق العمل.

المهنية، بمجموع وزني (٢٨٦) ومتوسط مرجح  
(٢,٩)

جاء في الترتيب الثالث يسهم المركز في تطوير  
السوعي المهني لدي الشباب لتوجيههم نحو  
القطاعات ذات الفرص المستقبلية، بمجموع وزني  
(٢٨٤) ومتوسط مرجح (٢,٨)

جاء في الترتيب الرابع يسهم دور التوعية في  
المشورة المهنية في تحفيز روح المبادرة والابتكار  
لدي الأفراد، بمجموع وزني (٢٨٣) ومتوسط مرجح  
(٢,٨)

وكانت اقل تلك العبارات في الترتيب الخامس  
والاخير من خلال جلسات التوعية تقدم مراكز

## دور مراكز المشورة المهنية

جدول رقم (٩) يوضح التوزيع النسبي ومجموع الاوزان المرجحة لعبارات الدور التنسيقي لمراكز المشورة المهنية

ال تر تيد ب	النسبة المنوية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الاستجابة			العبارات	م
				لا	الي حد ما	نعم		
				ك	ك	ك		
٥	٩٠.٠	٢.٧	٢٧٠	٠	٣٠	٧٠	مراكز المشورة المهنية تحقق تكامل فعال بين الموارد للبرامج لضمان تقديم خدمات متكاملة للمستفيدين.	١
٢	٩٣.٠	٢.٨	٢٧٩	٠	٢١	٧٩	يسهم دور التنسيق في تحسين فعالية البرامج التدريبية وورش العمل المقدمة من قبل مراكز المشورة.	٢
٣	٩١.٧	٢.٨	٢٧٥	١	٢٣	٧٦	يسهم التنسيق في توجيه البرامج التأهيلية للشباب بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.	٣
٤	٩١.٣	٢.٧	٢٧٤	٠	٢٦	٧٤	تسهم مراكز المشورة في بناء شبكات قوية للتعاون بين القطاعين العام والخاص لتحسين فرص التوظيف.	٤
١	٩٦.٧	٢.٩	٢٩٠	١	٨	٩١	يعزز التنسيق بين مراكز المشورة للمؤسسات التعليمية تكامل الجهود لضمان تأهيل الطلاب والخريجين لمتطلبات سوق العمل.	٥
		١٣.٩	١٣٨٨	٢	١٠.٨	٣٩٠	مج	
		٢.٧٨	٢٧٧.٦	٠.٤	٢١.٦	٧٨	المتوسط الحسابي	
			٩٢.٥%				القوة النسبية	
			كبيرة				درجة الإسهام	

يوضح الجدول السابق أن:

بعد استقراء الجدول رقم (٩) اتضح أن القوة النسبية (٩٢,٥%) بمجموع أوزان (١٣٨٨) وهو ما يعكس مستوى كبير للدور التنسيقي لمراكز المشورة المهنية ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول يعزز التنسيق بين مراكز المشورة للمؤسسات التعليمية تكامل الجهود لضمان تأهيل الطلاب والخريجين لمتطلبات سوق العمل، بمجموع وزني (٢٩٠) ومتوسط مرجح (٢,٩)

جاء في الترتيب الثاني يسهم دور التنسيق في تحسين فعالية البرامج التدريبية وورش العمل المقدمة من قبل مراكز المشورة، بمجموع وزني (٢٧٩) ومتوسط مرجح (٢,٨)

جاء في الترتيب الثالث يسهم التنسيق في توجيه البرامج التأهيلية للشباب بما يتناسب مع احتياجات

سوق العمل، بمجموع وزني (٢٧٥) ومتوسط مرجح (٢,٨)

جاء في الترتيب الرابع تسهم مراكز المشورة في بناء شبكات قوية للتعاون بين القطاعين العام والخاص لتحسين فرص التوظيف، بمجموع وزني (٢٧٤) ومتوسط مرجح (٢,٧)

وكانت اقل تلك العبارات في الترتيب الخامس والاخير مراكز المشورة المهنية تحقق تكامل فعال بين الموارد للبرامج لضمان تقديم خدمات متكاملة للمستفيدين، بمجموع وزني (٢٧٠) ومتوسط مرجح (٢,٧).

#### دور مراكز المشورة المهنية

جدول رقم (١٠) يوضح التوزيع النسبي ومجموع الاوزان المرجحة لعبارات الدور التنظيمي لمراكز المشورة المهنية

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الاستجابة			العبارات	م
				لا	الي حد ما	نعم		
				ك	ك	ك		
٢	٩٦.٠	٢.٩	٢٨٨	٠	١٢	٨٨	تسهم عمليات التنظيم في مراكز المشورة المهنية في تحديد الأهداف لتطويرها.	١
١	٩٧.٠	٢.٩	٢٩١	٠	٩	٩١	التنظيم يساعد في استثمار وادارة وقت الشباب احتياجات سوق العمل.	٢
١ مكرر	٩٧.٠	٢.٩	٢٩١	٠	٩	٩١	يسهم التنظيم المستمر في تحديث البرامج للخدمات المقدمة في مراكز المشورة لمواكبة التطورات في سوق العمل.	٣
٤	٩١.٠	٢.٧	٢٧٣	٠	٢٧	٧٣	يعزز التنظيم الفعال في مراكز المشورة التطوير المهني المستدام لتسهم في بناء مسارات مهنية	٤
٣	٩٤.٣	٢.٨	٢٨٣	١	١٥	٨٤	يسهم الدور التنظيمي في تحديد الفجوات في المهارات لتقديم حلول تأهيلية لتعزيز تنافسية للشباب.	٥
				١	٧٢	٤٢٧	مج	
				٢.٨٤	٢٨٥.٤	٨٥.٤	المتوسط الحسابي	
				%٩٥			القوة النسبية	
				كبيرة			درجة الإسهام	

يوضح الجدول السابق أن:

الدراسة الى ان مستوى تلك القدرات يحتاج الى تدعيم وتقوية.

٣- الاهتمام بتنفيذ الدورات التدريبية الخاصة ببناء قدرات الشباب، حيث أكدت نتائج الدراسة الى ان هناك قلة في تنفيذ البرامج والدورات الخاصة ببناء تلك القدرات.

٤- أهمية تضمين برامج تدريبية تحتوي على مثل هذه القدرات حتى يمكن ثقل الشباب التي تتوافق مع المجتمع في وقتنا الحالي.

بعد استقراء الجدول رقم (١٠) اتضح أن القوة النسبية (٩٥) وبمجموع أوزان (١٤٢٦) وهو ما يعكس مستوى كبير للدور التخطيطي لمراكز المشورة المهنية ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول التنظيم يساعد في استثمار وإدارة وقت الشباب احتياجات سوق العمل، يسهم التنظيم المستمر في تحديث البرامج للخدمات المقدمة في مراكز المشورة لمواكبة التطورات في سوق العمل، بمجموع وزني (٢٩١) ومتوسط مرجح (٢,٩)

جاء في الترتيب الثاني تسهم عمليات التنظيم في مراكز المشورة المهنية في تحديد الأهداف لتطويرها، بمجموع وزني (٢٨٨) ومتوسط مرجح (٢,٩)

جاء في الترتيب الثالث يسهم الدور التنظيمي في تحديد الفجوات في المهارات لتقديم حلول تأهيلية لتعزيز تنافسية للشباب، بمجموع وزني (٢٨٣) ومتوسط مرجح (٢,٨)

وكانت اقل تلك العبارات في الترتيب الرابع والاخير يعزز التنظيم الفعال في مراكز المشورة التطوير المهني المستدام لتسهم في بناء مسارات مهنية، بمجموع وزني (٢٧٣) ومتوسط مرجح (٢,٧).

ويتفق ذلك مع دراسة (محمد محمود، ٢٠١٥): التي توصلت الى انه لا يمكن ان يكون هناك أي ابداع مؤسسي بدون تنظيم وتنمية للمورد البشري أي العاملين بالمؤسسة سواء كان ذلك بإدارة المهارات التي يحتاجون اليها او إدارة القدرات عن طريق التأهيل والتدريب وتنظيم العمل.

#### عاشراً: توصيات الدراسة

١- الاهتمام ببناء بدور مراكز المشورة المهنية من خلال عقد المؤتمرات والندوات التوعوية الخاصة بذلك.

٢- العمل على تدعيم الشباب من خلال النشرات التوعوية وتنظيم الندوات التثقيفية والدينية حول ذلك، أيضاً أكدت

## المراجع

أولاً: المراجع العربية:

(أ) المعاجم والقواميس:

١. مجمع اللغة العربية (٢٠٠٢): المعجم  
الوجيز، الهيئة العامة لشئون المطابع  
الأميرية، القاهرة.

(ب) الكتب العلمية:

٢. إبراهيم، أبو الحسن عبد الموجود (٢٠١٦):  
العمل مع الشباب نظرة تحليلية اجتماعية،  
الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

٣. ابو المعاطي، ماهر (٢٠١٢): الاتجاهات  
الحديثة والتنمية الشاملة (معالجة محلية  
ودولية وعالمية لقضايا التنمية)، المكتب  
الجامعي الحديث، جامعة حلوان، القاهرة.

٤. أبو المعاطي، ماهر (٢٠١٣): الاتجاهات  
الحديثة في جودة تعليم الخدمة الاجتماعية،  
الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

٥. ابو النصر، مدحت محمد (٢٠١٧). مناهج  
البحث في الخدمة الاجتماعية، القاهرة،  
المجموعة العربية للتدريب والنشر.

٦. أحمد، نبيل إبراهيم (٢٠٠٧): نماذج ونظريات  
في خدمة الجماعة، القاهرة، مكتب زهراء  
الشرق.

٧. الحصري، طارق (٢٠٠٣): الآثار الاجتماعية  
لبرامج الإصلاح الاقتصادي في مصر، (د.أ)،  
القاهرة.

٨. السروجي، طلعت مصطفى. (٢٠١٠).  
الخدمة الاجتماعية الدولية. مكتبة الأنجلو  
المصرية.

٩. السنهوري، أحمد محمد (٢٠٠٧): موسوعة  
منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة  
الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين،  
الجزء الثالث (علاجي - وقائي - تنموي)  
ط٢، دار النهضة

١٠. بن حميد، صالح بن عبد الله (٢٠١٢).  
المشورة في القرارات، الرياض، دار العلوم  
للطباعة والنشر.

جرفي، زكريا (٢٠٢٠). إثر الدعم الفلاحي  
في سوق العمل في الجزائر.  
١١. بيومي، وآخرون إبراهيم (١٩٩٠): الممارسة  
المهنية في العمل مع الجماعات، مركز ونشر  
وتوزيع الكتاب الجامعي، كلية الخدمة  
الاجتماعية، جامعة حلوان.

١٢. حبيب، وآخرون جمال شحاته (٢٠١١):  
الخدمة الاجتماعية المعاصرة، المكتب  
الجامعي الحديث، الإسكندرية.

١٣. حمزة، أحمد إبراهيم (٢٠١٥): إدارة  
المؤسسات الاجتماعية، دار المسيرة للنشر  
والتوزيع، عمان.

١٤. سليمان، آخرون حسين حسن. (٢٠٠٥):  
الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع  
الجماعة والمؤسسة والمجتمع المؤسسة  
الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان.

١٥. صالح، عبد الرحمن إسماعيل. (٢٠١٤).  
فنيات وأساليب العملية الإرشادية. دار  
المناهج للنشر والتوزيع.

١٦. عبد اللطيف، رشاد أحمد. (٢٠١٣). الرعاية  
الاجتماعية جوهر الخدمة الاجتماعية. دار  
النور للطباعة.

١٧. محمود، نظيمة أحمد. (٢٠٠٦). الخدمة  
الاجتماعية المعاصرة. مجموعة النيل العربية.

١٨. مرعي، إبراهيم بيومي (١٩٩٧): أسس  
وعمليات خدمة الجماعة، بل برنت، القاهرة.

١٩. مسعود، وأئل (٢٠١٠): خدمة الجماعة.  
مسعود، وأئل (٢٠١٠): خدمة الجماعة،  
الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوزيعات،  
القاهرة.

٢٠. مصطفى، حمد محمود (١٩٩٤): العمليات  
والممارسة، مكتبة عين شمس، القاهرة.

٢٩. قنديل، امانى (١٩٩٩). تطور المجتمع المدني في مصر، (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، مجلة عالم الفكر.

٣٠. موسي علام، محمد تركي (٢٠١٦): ممارسات مراكز الشباب في تنمية العمل التطوعي لدي الشباب، بحث منشور بمجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية لأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، العدد (٥٥)، الجزء (١).

٣١. يوسف عليق، أحمد محمد (٢٠٠٦): مراكز الشباب وتنمية الموارد البشرية بالعشوائيات، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (٢١)، الجزء (٣).

(د) المؤتمرات والمجلات العلمية:

١. النشرة السنوية للجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء ٢٠٢٢.

٢. النشر السنوي الصادر عن المشورة المهنية ٢٠٢٢.

٣. شحاته، نورا امين عبد الرحمن برهيم (٢٠٢١). معوقات استخدام مهارة المشورة المهنية بمجالس الامناء والاباء والمعلمين لمواجهة ظاهرة الدروس الخصوصية لدي تلاميذ المرحلة الثانوية.

٤. عباس، دعاء صبري (٢٠١٧). دور التدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل، دراسة سوسيولوجيا.

٥. عبد الظاهر، ياسر منير (٢٠١٨). دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوي العاملة في تأهيل الباحثين عن العمل وفق متطلبات سوق العمل.

٦. عبدالعال، ايمان (٢٠١١): التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتمكين

٢١. ملحم، سامي محمد (٢٠٠٥): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، ط٢.

٢٢. منقر يوس، أبو المعاطي نصيف فهمي، ماهر (٢٠٠٠): مهارات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية (أسس نظرية - حالات تطبيقية).

٢٣. منقر يوس، ابو المعاطي نصيف فهمي، ماهر (٢٠٠٠): مهارة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، "أسس نظرية - حالات تطبيقية"، مركز ونشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة.

٢٤. منقر يوس، نصيف فهمي (٢٠١٤): تطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية "قضايا مهنية وبحوث ميدانية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

(ج) الرسائل والأبحاث العلمية:

٢٥. أحمد، الهام خليفة سليمان (٢٠٢٠): تقويم برامج التدريب المهني في مواجهة مشكلة البطالة لدي الشباب الخريجين.

٢٦. العوضي، سيد يماني (٢٠٠٦): استخدام المناقشة الجماعية ولعب الدور في إطار العمل مع الجماعات وتنمية وعي الشباب الجامعي بأدوارهم الاجتماعية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٢٧. زيدان، أسامة محمود (٢٠١١): الدور التربوي لمراكز الشباب في تنمية قيم المواطنة، رؤية مستقبلية، بحث منشور بمجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية جامعة الزقازيق، العدد (٧٣)، المجلد (٢).

٢٨. عبد التواب، ناصر عويس (٢٠٠٠). التحديات المعاصرة التي تواجه الشباب وتصور لدور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها، الفيوم، بحث منشور في المؤتمر الحادي عشر، كلية الخدمة الاجتماعية

- Cengage Learning, USA, p68.
13. Charles Zastrow (2009):  
Social Work with Groups: A  
Comprehensive  
Workbook, 7th ed, Cengage  
Learning, USA, p36.
14. David lam and Ahmed  
ElSayed (2021). labor  
markets in low – income  
countries, university  
presses department of the  
university of oxford.
15. David Silverman (1980).  
the theory of organization  
(London, Heireman).
16. David W. Johansen joining  
together (group theory and  
group sills) U. S. A.  
prentice Hall, ink, P. 47.
17. International labor  
organizations (2003): skills  
and Employability  
Department, Core work  
skills" (Training policies  
and programs), Genera 110  
copy right.
18. James C. Miller (1981). the  
Nature of Living Systems,  
Behavioral science (N. Y,  
john Wiley and sons).
19. Karen K. Kirst–Ashman,  
Grafton H. Hull (2011):  
Empowerment Series:  
Understanding Generalist

- الشباب من الاستفادة من برامج  
الصندوق الاجتماعي للتنمية كمدخل  
لمواجهة مشكلة البطالة.
٧. عبد المنعم، عباس (٢٠١١). شبابنا  
ومتطلبات سوق العمل، الإدارة، اتحاد  
جمعيات التنمية الإدارية.
٨. يوسف، سمير صبحي عمر (٢٠٠٢):  
دراسة تحليلية لأساليب التدريب على  
المهارات المهنية لخدمة الجماعة،  
رسالة ماجستير غير منشورة.
٩. جريدة الشرق (٢٠٢٢). موقع اخباري  
قطري شامل يتناول العديد من الاخبار  
الهامة والتغطيات الحصرية على مدار  
الساعة، لأخر الأخبار القطرية  
والخليقة والدولية.

### Scientific Book

10. Chandrasiri, Sunil (2008).  
the labor market experience  
of university graduates in  
Sri Lanka, journal articles.
11. Charles H. Zastrow (2004):  
Introduction to social work  
and social welfare  
empowering people, 8th  
ed, Brooks/Cole, USA,  
P72.
12. Charles Zastrow (2017):  
Empowerment Series:  
Introduction to Social Work  
and Social Welfare:  
Empowering People,

Practice, 7th ed,  
Brooks/Cole, USA, p28.

20. Zastrow, C. (2017).  
Empowerment Series:  
Introduction to Social Work  
and Social Welfare:  
Empowering People.  
Cengage Learning.

**Website:**

21. [https://ae.linkedin.com/pul  
se](https://ae.linkedin.com/pulse)

22. [https://news.un.org/ar/stor  
y/2020/04/1050741](https://news.un.org/ar/story/2020/04/1050741)

23. [https://ae.linkedin.com/pul  
se](https://ae.linkedin.com/pulse)

