

جامعة قاصدي مباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: عمل و تنظيم

من إعداد الطالبة: سعيدة بن يحكم

بغنوان:

دور الدورات التدريبية في التهيئة لعالم

الشغل

دراسة ميدانية على عينة من طلبة مركز المسارات المهنية

بجامعة قاصدي مباح ورقلة

تاريخ المناقشة: 2014/06/04

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

رئيسا	جامعة قاصدي مباح ورقلة	د. قدور نويبات
مشرفا ومقرر	جامعة قاصدي مباح ورقلة	د. حورية ترزولت عمروني
عضوا مناقشا	جامعة قاصدي مباح ورقلة	د. ربيعة جعفرور

السنة الجامعية: 2014/2013

شكر وتقدير

أولا قبل كل شيء أشكر الله سبحانه وتعالى و أحمده على توفيقه لي في كل خطوة خطوتها وسرت عليها في إنجاز هذا العمل المتواضع.

وأتوجه بالشكر الحار و الخالص إلى آباؤنا الذين وقفوا معنا خلال هذه المدة و أمدوني بالقوة و الدعم للوصول إلى هذه المرحلة

مع فائق التقدير و الإحترام ،أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة "ترزولت عمروني حورية التي أتمنى لها دوام التوفيق والسداد في مشوارها التدريسي .

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية بجامعة ورقلة الذين ساعدوني و قدموا لي يد العون و أخص بالذكر: جعفرور ربيعة المناقشة و قدور نوبيات و كادي الحاج ولا أنسى على رأسهم الأستاذ "خميس سليم" و"محجر ياسين"

إلى كل الطلبة خاصة دفعة العلوم الإجتماعية وبالأخص الدفعة المميزة دفعة علم النفس العمل و التنظيم

. 2014- 2013

والشكر موصول لكل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد ولم يتسنى لي ذكر أسمائهم .فله الحمد كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ،وعلى سيدنا محمد أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

سعدية

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل ، وقد تكون مجتمع الدراسة من الطلبة الجامعيين المترشحين لمركز المسارات المهنية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة في الموسم الحالي 2013/2014 الذي بلغ عددهم 2000 طالب وخضعوا لدورات تدريبية لفترة أسبوع على مستوى المركز السابق ، وتم إختيار عينة عشوائية بلغت 100 مفردة أي ما يعادل 5% من مجتمع الدراسة.

وقد إستخدام الإستبيان وسيلة لجمع البيانات متكونة من أربعة أبعاد ، بعد تحليل البيانات بإستخدام spss حزمة 19 ، والذي من خلاله تم تطبيق التقنيات الإحصائية المختلفة مثل صدق المقارنة الطرفية - الإتساق الداخلي - و معامل الإرتباط بيرسون و t test .

وقد أظهرت النتائج أن الدورات تساهم بشكل كبير في التهيئة لعالم الشغل ، كما بينت الدراسة لا أثر لمتغير الجنس و السن و التخصص على أثر التدريب.

Résumé d'étude :

L'étude vise à identifier le rôle du training pour la préparation pour le monde de travail. la population étudiée est constituée des universitaires stagiaires au centre de carrière à l'université Kasdi Merbah Ouargla en cette saison 2013-2014 qui comptaient 2000 étudiants et ont subi du training pour une période d'une semaine au niveau de centre , on a sélectionné un échantillon au hasard de 100 étudiants équivalents à 5% de la population.

On a utilisé le questionnaire, comme méthode de collecter les données qui est composé de quatre dimensions, après avoir analysé les données en utilisant le SPSS logiciel 19 à travers le quel on a appliqué les différentes techniques statistiques telles que la sincérité de la comparaison périphérique- cohérence interne- et le coefficient de corrélation Pearson et t test.

Les résultats ont montré que les cours contribuent de manière significative à la préparation pour le monde de travail, ainsi que l'étude a montré qu'aucun effet de la variable de sexe, âge et de spécialité sur les résultats obtenus.

قائمة المحتويات

صفحة	العنوان
أ	شكر وتقدير
ب	ملخص الدراسة بالعربية
ج	ملخص الدراسة الفرنسية
د	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	مقدمة
	الجانب النظري الفصل الأول: الإشكالية وإعتباراتها
3	1-تحديد المشكلة
5	2-تساؤلات الدراسة
5	3-أهمية الدراسة
6	4-أهداف الدراسة
6	5-المفاهيم الإجرائية
7	6-حدود الدراسة

8	الفصل الثاني: مفهوم التدريب
10	تمهيد
10	1- مفهوم التدريب
12	2- أهمية التدريب
13	3- أهداف التدريب
13	4- مبادئ التدريب
14	5- عناصر عملية التدريب.
15	6- وسائل التدريب.
16	7- أساليب التدريب
19	8- تصميم البرامج التدريبية.
20	9- تنفيذ البرامج التدريبية.
26	الفصل الثالث: مفهوم التهيئة لعالم الشغل
26	تمهيد
24	مفهوم التهيئة لعالم الشغل
28	الأبعاد الرئيسية التي تشكل عالم الشغل
29	التكوين الجامعي والتهيئة لعالم الشغل
30	التكوين في نظام ل.م.د
30	التعريف بنظام ل.م.د
31	مراحل التكوين في نظام ل.م.د

32	أهداف نظام ل.م.د.
34	خلاصة
	الجانب التطبيقي الفصل الرابع: وصف الإجراءات الميدانية
37	تمهيد
37	المنهج
38	وصف ميدان الدراسة
44	وصف عينة الدراسة
45	الدراسة الإستطلاعية
47	الخصائص السيكميترية
51	الدراسة الأساسية
52	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج
55	تمهيد
55	عرض و تحليل نتائج التساؤل الأول
58	عرض و تحليل نتائج التساؤل الثاني
59	عرض و تحليل نتائج التساؤل الثالث
60	عرض و تحليل نتائج التساؤل الرابع
	الفصل السادس: مناقشة و تفسير نتائج الدراسة

63	تمهيد
63	1-مناقشة و تفسير التساؤل الأول
65	2- مناقشة و تفسير التساؤل الثاني
65	3- مناقشة و تفسير التساؤل الثالث
66	4- مناقشة و تفسير التساؤل الرابع
67	خلاصة الدراسة
69	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	الجدول
44	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:	جدول رقم (01)
45	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	جدول رقم (02)
45	يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص	جدول رقم (03)
48	يوضح صدق المقارنة الطرفية	جدول رقم (04)
49	يوضح نتيجة كل فقرة من المقياس معامل الارتباط مع الدرجة الكلية لها	جدول رقم (05)
50	يوضح معامل الثبات سبرمان براون	جدول رقم (06)
55	يوضح إستجابات أفراد العينة حول البعد الأول: "القدرة على الإتصال"	جدول رقم (07)
56	يوضح إستجابة أفراد العينة حول البعد الثاني " بعد سلوكي مهاري	جدول رقم (08)
57	يوضح إستجابة أفراد العينة حول البعد الثالث " العلاقات الإجتماعية"	جدول رقم (09)
58	يوضح إستجابة أفراد العينة حول البعد الرابع " المسار المهني"	جدول رقم (10)
58	يوضح عرض نتائج قيمة t للفروق في مساهمة الدورات التدريبية تبعاً لمتغير الجنس	جدول رقم (11)

59	يوضح عرض نتائج قيمة t للفروق في مساهمة الدورات التدريبية تبعا لمتغير السن	جدول رقم (12)
60	يوضح عرض نتائج قيمة t للفروق في مساهمة الدورات التدريبية تبعا لمتغير التخصص	جدول رقم (13)

⋮

تعد المؤسسة الجامعية فضاء للتكوين و التعليم العالين ، كما أنها تعد مجالاً للترقية الإجتماعية و تساهم في بناء الفرد، و تحقيق النجاح الدراسي على الإنفتاح على الحياة و الإنخراط بصورة فعالة في البناء ، وذلك من خلال مساهمتها في البحث و التكوين التدريب وفق المناهج الرسمية والأنشطة العلمية التي توفر لها التجهيزات الأساسية ، من هياكل بيداغوجية ومخابر وتجهيزات للبحث ووسائل تعليمية وأجهزة متعددة الوسائط و كل مصادر العلم و المعرفة التي من شأنها أن تتيح للطالب فرصة لتعزيز تكوينه ونجاحه .

وهذا يعني أن على خريجي التعليم العالي أن يجمعوا بين الإمتلاك المهارات المتخصصة ذات الأبعاد العملية والنظرية والتقنية المتنوعة وإمتلاك المهارات العلمية والاجتماعية والشخصية وهذا ما يساعدهم للدخول إلى عالم الشغل بطريقة واضحة و سهلة و لتحقيق هذا المسعى

:و يضم تحديد المشكلة وتساؤلاتها مع تحديد الأهمية وأهداف التي تسعى إلى تحقيقها

والمفاهيم الإجرائية لمتغير الدراسة وحدود الدراسة.

:و يشمل على : مفهوم التدريب وأهمية التدريب وأهداف التدريب وعناصر عملية التدريب

ووسائل التدريب وأساليب التدريب و تصميم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية

: ويحوي: مفهوم التهيئة لعالم الشغل الأبعاد الرئيسية التي تشكل عالم الشغل

والتكوين الجامعي والتهيئة لعالم الشغل والتكوين في نظام ل.م.د والتعريف به مراحل التكوين

فيه وأهدافه .

الفصل الرابع: وصف الإجراءات الميدانية والمنهج ووصف ميدان الدراسة. ووصف عينة الدراسة

و الدراسة الإستطلاعية والدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الخامس: فقد تم فيه عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من الأساليب الإحصائية وهذا لمعالجة

تساؤلات الدراسة والتي تمت من خلال جداول النتائج و تحليلها.

الفصل السادس: تناولنا مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول: الإشكالية و إعتبراتها

- 1- تحديد المشكلة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الإجرائية
- 6- حدود الدراسة

تحديد المشكلة:

يعيش العالم اليوم ثورة شاملة في جميع المجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية و الصناعية ، لذلك تسعى المجتمعات الحديثة في إلى التغلب على مشكلاتها الاقتصادية و الاجتماعية وهذا من أجل أن يكون لأبنائها مكانا هاما في ظل التقدم والتطور الذي يشهده العالم من خلال توفير كل المؤهلات الأكاديمية و الاجتماعية و المهنية لأفرادها.

في هذا إطار تسعى المنظمات إلى تدريب أفرادها وتأهيلهم لشغل الوظائف التقنية و الفنية و المهنية المتوفرة في سوق العمل وتأتي هذا الإهتمام نتيجة للتوجهات نحو إيجاد إطارات تكتسب مهارات عالية للإستمرار في عجلة التقدم التنموي وما يميز هذه التوجهات العالمية هو توجيهها نحو التجديد و التنوع نظرا للضغوط الاجتماعية و الاقتصادية التي تتادي باتخاذ أساليب علمية حديثة لتصميم وتطوير مناهج التدريب التي تتفق مع التجارب الدولية المتقدمة في بناء البرامج التدريبية و التي تتفق مع متطلبات سوق العمل بكافة تخصصاته لتلبي متطلباته ومن بين الأفراد الذين يسهم التدريب الخريجون الجامعيون وهذا لإدماجهم في سوق العمل من خلال تحضيرهم و تهيئتهم لعالم الشغل المتغير بإستمرار تحت التأثير الكبير للتطور التكنولوجي.

والتعليم و التدريب هما أساس إعداد تنمية القدرات البشرية و تجهيزها لتحمل أعباء التنمية، فهي حلقة الوصل بين تحقيق أهداف التشغيل وتعظيم الإنتاج كما ونوعا، فارتباط التعليم و التدريب بحاجات سوق العمل أصبح بديهيا لا يحتاج إلى دليل على أهميته إذ تقوم السياسة التعليمية الرشيدة في الدول المتقدمة و التي توفر تعليما جيدا بإكساب الفرد المهارات الأساسية و الإعداد الذهني و القدرة على التعليم والإبتكار والإبداع ،

و تكملها سياسة التدريب بإعداد الأفراد الصالحين، و توجيههم حسب قدراتهم و مهاراتهم و كفاءتهم العلمية إلى إتقان المهن و الأعمال المناسبة لتلك القدرات. (سعيد جميل سلمان، 2007، ص:66).

من خلال ما سبق يمكن إستنتاج مدى أهمية القيام بالدورات التدريبية لصالح الطلبة لتهيئتهم لعالم الشغل التي كثير ما يجد المتخرجون أن المهارات المكتسبة أثناء التكوين في الجامعة لا تتوافق مع متطلبات الجديدة لسوق العمل وهذا ما جاءت به دراسة أحمد زرزور حيث تناولت الدراسة موضوع ((تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة لعالم الشغل)) التي تدرس أهمية المورد من أجل الإستفادة منه و الإستثمار فيه و يتعلق الأمر بجملة الشهادات الجامعية التي توليها الجزائر أهمية بالغة بإعتبارها ركيزة تقدمها و رقيها كما تسلط الدراسة الضوء على مدى مساهمة الجامعة الجزائرية لسوق العمل المتغير بإستمرار في ظل نظام العولمة وإقتصاد السوق وكذلك في ظل التوجهات العالمية الحديثة في ميدان التعليم العالي .

وقد أكدت إحدى الدراسات أنه بعد فحص العلاقة التبادلية بين الإنخراط في العمل و المستوى التعليمي للفتيان والفتيات ، وضمنت ضرورة تصميم برامج خاصة موجهة لهذه الشريحة ،لتقليل معاناة كلا من الخريجين وأصحاب العمل في ظل المصلحة المشتركة و المتبادلة بينهما.(سعيد جميل سليمان 2009، ص:127).

وتضيف دراسة أخرى أنه عادة ما يكمل العديد من الطلاب دراستهم الجامعية دون الإعداد الكافي أو إكتساب المهارات التي يحتاجونها لشغل الوظائف التي يتطلبها الإقتصاد التنافسي في الوقت الحاضر ،ففرص العمل المتاحة اليوم للطلاب الذين تتقصم المهارات والمعارف و السلوكيات الرشيدة التي يتطلبها سوق العمل هي فرص شديدة الندرة . (نفس المرجع السابق،2009،ص:129).

- وفي ضوء هذه التغيرات فإن المؤسسات المعنية بالتدريب و خاصة الجامعة أصبحت ملزمة بشكل أكبر نحو الإستجابة لهذه التغيرات الفعلية التي أضيفت في مجالات التدريب بشكل يخدم متطلبات التنمية البشرية المستمرة وعليه بغية تحقيق مستوى عالي مقبول للمواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل إنطلاقا من ضمان تدريب نوعي يأخذ بعين الإعتبار تهيئة الطلبة لعالم الشغل قصد الإستجابة لحاجات سوق العمل الذي يشهد تحولا جذريا في مناصب العمل التي أصبحت متغيرة بإستمرار و تتطلب كفاءات

جديدة أهمها القدرة على التكيف معها وعليه وجامعة ورقلة كغيرها من الجامعات حاولت خلق فرص لتدريب الطلبة وإكسابهم مجموعة من المهارات من خلال الخضوع إلى دورات تدريبية يضمنها مركز المهارات المهنية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة للرفع من كفاءة الطلاب و مهاراتهم وعليه نحاول معرفة الدور الذي يلعبه هذا المركز في تهيئة هؤلاء الطلبة لعالم الشغل من خلال الدورات التدريبية التي يتلقونها خلال تكوينهم الجامعي وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية: هل تساهم الدورات التي يتلقونها الطلبة الجامعيين من مركز المسارات المهنية في التهيئة لعالم الشغل بأبعادها المختلفة والمتمثلة في؟

- بعد القدرة على الإتصال.

- بعد سلوكي مهاري.

- بعد العلاقات الإجتماعية.

- بعد المسار المهني.

- هل تساهم الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير الجنس؟

- هل تساهم الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير السن؟

- هل تساهم الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير التخصص؟

3 - أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة مدى تزويد الطالب الجامعي بالمهارات و الكفاءات

اللازمة العلمية و العملية وهذا لسهولة إندماجه في عالم الشغل.

- معرفة أهمية المركز في توفير التوجيه المهني من خلال تطوير فرص التدريب والتوجيه والتواصل مع مسؤولي العمل لإكتساب و تطوير المهارات اللازمة لنجاح الإنتقال لسوق العمل .

التعرف على الأهمية العملية و العلمية للتدريب في حياة الطالب الجامعي المستقبلية خاصة في بناء مشروعه المهني و العملي.

4- أهداف الدراسة :

تساهم الدورات التي يتلقونها الطلبة الجامعيين من مركز المسارات المهنية في التهيئة لعالم الشغل بأبعادها المختلفة والمتمثلة في:

- بعد القدرة على الإتصال.
- بعد سلوكي مهاري.
- بعد العلاقات الإجتماعية.
- بعد المسار المهني.
- تساهم الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير الجنس.
- تساهم الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير السن.
- تساهم الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير التخصص.
- التعرف على المركز وأهدافه و نشاطاته.

- التعرف على ما يقدمه المركز من عمليات التدريب الميداني للطلبة الجامعيين.
- التعرف بالمركز ونشاطاته و الخدمات التي يقدمها لمساعدة على الإدماج وخاصة الطلبة المقبلين على عالم الشغل.

5-1 مفاهيم الإجرائية:

الدورات التدريبية : هي مجموع الخدمات التي يشرف عليها مركز المسارات المهنية ، بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، التي تهدف إلى إكساب الطالب الجامعي مجموعة من الكفاءات و الخبرات و المعلومات التي تستهدف إجراء تغيير مهاري و سلوكي ليتمكن من تحديد مساره المهني و التدريب على الإتصال بعالم الشغل. **التهيئة لعالم الشغل:** هي عملية إعداد الطالب الجامعي و تكييفه لممارسة عمله المستقبلي والمتمثلة في المعلومات والمهارات وكيفية إقامة علاقات إجتماعية التي قد يكون تلقاها بمركز المسارات المهنية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة لتساعده على إنتقاله إلى عالم الشغل.

6- حدود الدراسة:

الحدود الجغرافية : أجريت الدراسة بمركز المسارات المهنية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الحدود البشرية: شملت حدود الدراسة الطلبة من المترشحين بمركز المسارات المهنية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في السنة الجامعية 2014/2013 وتم التعرف على نشاطات المركز وأهدافه والعينة

الفصل الثاني: مفهوم التدريب

تمهيد

10- مفهوم التدريب

11- أهمية التدريب

12- أهداف التدريب

13- عناصر عملية التدريب

14- وسائل التدريب

15- أساليب التدريب

16- تصميم البرامج التدريبية

17- تنفيذ البرامج التدريبية

خلاصة.

تمهيد:

يحتل التدريب مكانة هامة، لما له من دور بارز مستمر في حياة الفرد العملية بإعتباره عنصرا أساسيا من عناصر الإدارة الحديثة ومدخلا من مداخل التنمية الإدارية ولمواكبة معطيات العصر ومتغيراتها المتسارعة في كافة جوانب الحياة، أضحت التدريب ضرورة لا غنى عنها لتنمية معلومات الأفراد وصقل مهاراتهم، وتطوير قدراتهم وتغيير اتجاهاتهم، بإعتبارهم الإدارة الفاعلة في عمليات التغيير والتطوير، لذا تولي السياسات الحديثة في التعليم العالي أهمية بالغة للتدريب في ضوء المتغيرات التكنولوجية المتسارعة والتحديات التي تواجه التعليم العالي التزود بمؤهلات جديدة تمكنها من التكيف مع مختلف الأوضاع التي يمكن أن تحيط بالحياة المهنية، ولضمان هذا التوجه بشكل فعال كان للتدريب الدور البارز، في تنمية القدرات والمهارات.

ونظرا لأهمية التدريب سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم التدريب .

1- مفهوم التدريب:

- يعرف التدريب بأنه مجموعة من النشاطات المصممة و الموجهة إما لرفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد و لتعديل إيجابي في ميولهم و تصرفاتهم أو سلوكياتهم.

(إبراهيم حسن بلوط، 2002، ص:107).

- كما يعرف التدريب بأنه عملية تهدف إلى معاونة الأفراد على تحسين وتطوير وتنمية خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم وزيادة معلومات بهدف تغيير وتعديل لسلوكهم وإتجاهاتهم للتأكد على النواحي الايجابية في العمل .

" (الطعاني، 2010، ص:15)

- كما يعرفه العزاوي (2006): على أنه "عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات و إتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم وإستخدام الأساليب الحديثة لتنفق مع طموحهم الشخصي".

(العزاوي، 2006، ص:14).

فقد عرف الهيئي: (1999) التدريب على أنه " جهود إدارية و تنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي و سلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل ". (الهيئي، 1999، ص: 35).

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن التدريب هو عبارة عن عملية مخططة و منظمة تهدف إلى تنمية مهارات و قدرات الفرد و زيادة الفرد وزيادة معلوماته و تحسين إتجاهاته بما يمكنه من الدخول إلى عالم الشغل و أداء عمله بطريقة سليمة.

وتدور دراستنا حول التدريب قبل الخدمة الذي أعتبر هو المقدمة الأولى للعمل المهني وهو تعريف الطلبة بمختلف المهارات التي يمكن الدخول إلى عالم المهني وإلى كيفية إستخدام المهمات و معرفة معايير العمل المقبول ، كما يهدف إلى إعدادهم لإختيار مهنة أو وظيفة المستقبل والمهارات

والقدرات التي يحتاجها مهنة المستقبل ، و التدريب قبل العمل لازم للفرد قبل بدء حياته العملية في العمل ، حيث لايمكن لأي خريج أن يجابه الحياة العملية لإختلاف طبيعة الحياة الدراسية والحياة العملية . (الطعاني ، 2010 ص: 44).

ويقصد كذلك التدريب قبل الخدمة إعداد الأطر البشرية إعدادا مسبقا لتولي مهمة معينة، ويتم ذلك غالبا في النواحي التطبيقية و يعد رئيسا للتخرج من الجامعات و المعاهد. (المطيري، 2010 ، ص :)

ويحقق التدريب أربعة عناصر:

- إكساب معرفة جديدة
- تنمية و تطوير المهارة في العمل.
- إكتشاف جوانب النقص و القصور.
- تنمية الوعي بأهمية التجديد والإبتكار للتعامل مع المتغيرات والتحولات في ميادين الحياة العصرية.

2- أهمية التدريب:

إن من أبرز سمات العصر الحالي الحديث تلك المتغيرات الهائلة و المستمرة في المعارف الإنسانية و ما على ذلك من تغيرات مستمرة من نظم العمل ،وما يستتجبه من ضرورة إعادة تنمية الآخرين من الجامعة لمواجهة تلك التغيرات وإستيعابها والتكيف مع مقتضياتها، ولاشك أجهزة التعليم جامعية وغير جامعية لا تستطيع وحدها ملاحظة هذا التقدم العلمي السريع المتلاحق ،لذلك تزيد الحاجة إلى التدريب الفعال المستمر الذي يستجيب لهذه التغيرات في مختلف المجالات خاصة في مجال الدخول إلى عالم الشغل و ممارسة الحياة المهنية ،وأصبح تدريب الأفراد لا غنى عنها في أي قطاع بحثي و تدريب الطلبة الخريجين و تهيئتهم وولوجهم إلى عالم الشغل بصفة خاصة.

وتبرز أهمية التدريب لأنه يؤدي إلى تحسين الأداء الحاضر و التأهيل لمسؤوليات أكبر في المستقبل كما أنه هام بالنسبة للأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة .

(بلال خلف السكارنة ،2011،ص:20-21).

و منه يمكن تلخيص أهمية التدريب في الآتي:

1- استخدام التكنولوجيا الحديثة.

2- إستكمال دور الجامعات و المدارس فإذا كان التعليم يوفر الأساس الذي يمكن أن تنطلق منه.

3- تنمية المجتمع ،إذ نجد التدريب يشمل تنمية معلومات و مهارات الأفراد و الجماعات في

الاتصال و التعاون و إقامة علاقات إنسانية متساندة.

(عبد الجليل ،راشد محمد،200،ص: 77)

3- أهداف التدريب:

الهدف الرئيسي من أي عملية تدريب يتمثل في تحقيق نوع من التغيير في المعرفة أو المهارات أو الخبرة أو السلوك أو الإتجاه. (باري كشاوي، 2006، ص: 120).

ويمكن تلخيص الأهداف فيمايلي:

- صقل المهارات و القدرات التي يتمتع بها الطالب و يمكنهم من إستثمار الطاقات التي يخزنونها ولم تجد طريقها للإستخدام الفعلي .
- تقوية المسؤولية الإجتماعية لدى الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه.
- إكساب أنماط سلوكية و عادات جديدة ملائمة.
- إكساب معارف ومعلومات وخبرات تنقصهم.
- إتجاهات صالحة للعمل. (نفس المرجع، ص: 168).

3- مبادئ التدريب:

هناك عدد من المبادئ أو الأسس التي ينبغي مراعاة عند ممارسة النشاط التدريبي وذلك حتى تتحقق فعالية التدريب ومن أهم هذه الأسس مايلي:

3-1- التدريب نشاط مستمر وليس كماليا لفترة معينة:

و القصد هنا أن التدريب ليس كماليا تلجأ إليه الإدارة أو تتصرف عنه بإختيارها ولكن التدريب نشاط ضروريا وهذا لإكساب الأفراد مهارات ومعارف جديدة يتطلبها التقدم التكنولوجي.

3-2- التدريب نشاط متغير ومتجدد: يقصد بذلك أن التدريب يتعامل مع متغيرات عديدة من داخل و خارج

المنظمة، ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب، وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد هو الآخر.

3-3- التدريب نظام متكامل: ويقصد بذلك أن هناك تكامل وترابط العمل التدريبي فالتدريب ليس عشوائيا

من جانب ، كما أنه لا ينبع من فراغ ولا يتجه إلى فراغ من جانب آخر. (صلاح عبد الباقي ص: 213).

3-4- الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفقا للقوانين و الأنظمة و اللوائح المعمول بها في المنظمة.

3-5- المنطلق: يجب أن يتم التدريب بناء على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.

3-6- الهدف: يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها ومحددة تحديدا دقيقا

من حيث الموضوع والزمان والمكان ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.

4-عناصر عملية التدريب:

التدريب في واقعه يمثل عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور

متميز، ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين بين

أجزائه وعناصره وتتمثل في:

1- مدخلات بشرية: تتمثل في الطلبة الذين ألتحقوا البرنامج التدريبي يهدف إثراء معلوماتهم أو

تطوير أو تعديل سلوكهم وإتجاهاتهم، كما تتمثل في المدربين والمستشارين.

2- مدخلات غير بشرية: وتتمثل في الأموال التي تنفق في التدريب والأجهزة والوسائل المستخدمة

،القاعات والمقاعد وغيرها من الأشياء والمستلزمات التي يستفاد منها في عملية التدريب.

3- المعلومات والطرق والأساليب ويدخل ضمنها الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون

و المتدربون والأساليب و الطرق التدريبية المستخدمة في التدريب.

(إبراهيم حسن بلوط، 2002، ص:107)

5- وسائل التدريب :

هي مجموعة من الوسائل والمعدات التي تستخدم لتسهيل عملية التدريب وذلك بتدعيمها للكلمات المنطوقة بالإضافة إلى ذلك فهي تزيد الاهتمام و التنوع علاوة على أنها تظهر كيف تبدو الأشياء في الواقع. وتصنف الوسائل التدريبية إلى:

تصنف على أساس الحواس التي تخاطبها و يقسم هذا التصنيف الوسائل التدريبية إلى :

أ- الوسائل البصرية : و تشمل جميع الوسائل التي تعتمد في استقبالها على حاسة البصر وحده مثل الصور و النماذج و العينات و الرسوم و الأفلام الصامتة المتحركة منها و الثابتة.

ب- الوسائل السمعية : و تشمل جميع الوسائل التي تعتمد في استقبالها على حاسة السمع ومنها اللغة اللفظية المسموعة, التسجيلات الصوتية.

ج- الوسائل السمعية و البصرية : و تشمل جميع الوسائل التي تعتمد في إستقبالها على حاستي السمع و البصر مثل التلفاز التعليمي و الأفلام المعينة الناطقة و المتحركة و الشرائح عندما تستخدم بمصاحبة التسجيلات الضوئية للشرح والتفسير.

2- تصنيف الوسائل المعينة على أساس طريقة الحصول عليها و تقسم إلى قسمين :

- وسائل تعليمية جاهزة الصنع.

- وسائل تعليمية.

3- تصنيف الوسائل التدريبية على أساس طريقة عرضها و تقسم إلى قسمين :

- وسائل تعليمية تعرض ضوئيا على الشاشة مثل الشرائح و الأفلام و الشفافيات

و برمجيات الحاسوب.

- وسائل لا تعرض ضوئيا على الشاشة مثل المجسمات و الرسوم و الألعاب التعليمية.

4- تصنيف الوسائل التدريبية على أساس الخبرات التي تهيئها :

- الرموز اللفظية المسموعة - الرموز المرئية - التسجيلات الصوتية - أفلام الصور المتحركة - التلفزيون التعليمي - الزيارات الميدانية - الشرح التعليمي. - الألعاب التربوية العرض، لعب الأدوار و التمثيل -العينات و النماذج. - الخبرة الواقعية المباشرة.
- (محمد عبد الغني هلال ، 2003 ، ص 75) .

5- تصنيف الوسائل التدريبية على أساس فاعليتها و تقسم إلى :

- الوسائل غير النشطة : هي وسائل لا تتطلب استجابة نشطة من المتدرب
مثل : المذيع، الأشرطة الصوتية.
- الوسائل النشطة : هي وسائل يكون المتدرب فيها نشطا في استجابته مثل التعليم المبرمج و التعليم بمساعدة الحاسوب.

6- تصنيف الوسائل التدريبية من حيث وظيفتها :

- وسائل العرض مثل الصور و الشفافيات و الأفلام.
- وسائل حقيقية أو مجسمات مثل الأجسام الحية و المقاطع و العينات و النماذج .
- (علي السلمي ، 1998، ص51).

6- أساليب التدريب :

6-1- مفهوم أساليب التدريب :

- هي تلك الوسائل و الطرق التي يتم استخدامها من أجل إيصال و توضيح المفاهيم والأفكار والمهارات للمشاركين بالدورات و البرامج التدريبية وفق منهجية علمية سليمة.

- و تعرف الوسائل التدريبية بأنها كل ما يساعد على إنتقال المعرفة والمعلومات والمهارات المختلفة من المدرب إلى المتدرب و تعزز من قدرة المتدرب على إكتساب تلك المعرفة والمهارات و ذلك بمخاطبة أكبر عدد من الحواس لديه.

6-2- أهمية الأساليب التدريب :

تعود أهمية أساليب التدريب بالفوائد التي يجنيها كل من المدرب و المتدرب في العملية التدريبية كما يلي:

أولا : المدرب : يؤدي إستخدام الوسائل التدريبية من قبل المدرب إلى تحقيق الفوائد الآتية :

تحسين مقدرة المدرب في نقل المعلومات و المهارات إلى المتدربين.

1-مساعدة المدرب على استغلال الوقت بفاعلية أكثر.

2-المساعدة في تقليل الوقت و الجهد اللذين يبذلهما المدرب في التحضير والإعداد للتدريب و التعليم.

3-مساعدة المدرب في زيادة فاعلية التدريب و التعليم.

ثانيا : المتدربون : تتحقق فوائد عديدة لدى المتدربين عند استخدام المدرب الوسائل المعينة في التدريب منها

:توفير خبرات حسية للمتدربين تساعدهم على تكوين مدركات صحيحة.

1-جذب و تركيز انتباههم و زيادة تشويقهم للتعليم.

2-تسهيل و تسريع عملية التعليم.

3-إكتساب خبرات تعليمية أعمق و أبقى أثرا.

تتخطى بعض الوسائل التدريبية بالمتدربين حدود المكان و الزمان و الإمكانيات المادية.

(مصطفى نجيب شاويش ، 2000،" ص 95) .

6-3-أنواع أساليب التدريب :

من خلال دراسة الأساليب التدريبية: نجد هناك 03 أنواع للأساليب التدريبية و يتم تقديمها كالاتي

6-3-1- أساليب العرض : و تنقسم إلى نوعين هما :

أ- **المحاضرات** : وهي الطريقة التقليدية للتدريب ، وتعتمد على الإلقاء و جهد المدرب وخبرته، و يراعى أن

تكون المحاضرة على ماله صلة بالإحتياجات التدريبية وأن تكون مركزة ، تعرض أفكار جديدة دون تقديم

لمفاهيم أو موضوعات لا تجذب الطلاب ،و المحاضرة تتمثل في أنها طريقة ذات إتجاه واحد حيث لا يوجد

سوى القليل من التفاعل بين المحاضر و المدرب ولهذا فإنه من المهم أن يحاول المحاضر إضفاء قدر من

التشويق على الموضوع وأن يشجع الطلاب على المشاركة.

ب- **العرض الإيضاحي** : هو أسلوب يتم استخدامه لتقديم طريقة أو مهارة معينة تحت ظروف حقيقية مماثلة

للواقع وهو شأنه شأن المحاضرة يهدف إلى تزويد المتدربين بمعارف و مهارات معينة لكن في حالة العرض

الإيضاحي فان المتدربين تتاح لهم الفرصة لرؤية النتائج المباشرة للمهارة المحددة.

6-3-2- أساليب المشاركة : من أساليب المشاركة نجد :

أ- **حلقات المناقشة**: هو أسلوب يتم فيه تبادل الأفكار و الآراء و الخبرات بين المتدربين و المدرب بحرية

حول موضوع معين ، وهي ضرورية لتعميق وإيضاح المفاهيم و الموضوعات التي تحتاج إلى توضيح و

تمتاز بأنها توفر الفرصة للمتدربين للتعبير عن أنفسهم وعن آرائهم بحرية.

ب- **أسلوب دراسة حالة**: يعتمد هذا الأسلوب على وجود مشكلة أو ظاهرة أو حالة عملية و مطلوب وضع

الحل أو الحلول و التوصيات لها من مناقشتها من قبل المتدربين.

(مصطفى نجيب شاويش 2007،ص:241).

ج- **العصف الذهني**: هو أسلوب لتوليد الأفكار من خلال إكتشاف ما يعرف المشاركون أن يعرفوه أو

تكون أساسا لحل المشكلات أو تيسير المشاركة في الشعور.

د- ورش العمل التدريبية: وهو من الأساليب العملية المستخدمة ، حيث يتجمع المتدربون في مجموعات صغيرة أو كبيرة ،حسب الإعداد المشاركة من المتدربين ونوع المهام الموكولة إليهم تحت إشراف قائد الورشة بشكل تعاوني ، ويتدرب المتدربون على أداء عمل معين، و القيام ببعض المهام والتكليفات ،التي تسفر عن إنتاج تعليمي معين.

ه- لعب الأدوار: يعتمد هذا الأسلوب على المشاركة المتدربين في تمثيل مواقف حية وواقعية من الحياة أو العمل، وفيه يطلب من المتدربين أن يقوموا بتمثيل الدور الذي يلعبونه في الواقع أثناء تأديتهم لوظائفهم أثناء التدريب و يستخدم هذا الأسلوب بصفة رئيسة في التدريب على المواقف التي تتطلب مواجهة مباشرة و التي يتصل فيها الأفراد معا في موقف يتطلبه العمل.

(بحيث بن أحمد المصري، سعيد بن بحيث المصري 2007،ص ص: 150 و151).

7-تصميم البرامج التدريبية :

تتضمن تصميم البرامج التدريبية ما يلي :

7-1- تحديد الموضوعات التدريبية أو وضع محتوى خطة التدريب :

ويقصد بها وضع محتوى التدريب الذي يجب أن تشتمل عليه البرامج التدريبية و يتم هذا من خلال التعرف على المشاكل التي تحدث في المنظمة ومن ثم تعمل على تحديد ما يجب عمله لتجاوز هذه المشاكل.

7-2- تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التدريبي :

ويتم هذا التكامل الأثر المطلوب من الوحدات التدريبية المختلفة و تقوم فكرة تتابع الموضوعات على إعتبار البرامج وحدة متكاملة تقسم إلى وحدات فرعية ترتبط بهدف واحد و محدد و أهم القواعد المتبعة في تتابع الموضوعات مايلي :

- أ- أن تبدأ موضوع التدريب بمدخل عام في طرح الفكرة من التدريب وذلك لإثارة اهتمام المتدربين.
- ب- البدء بالجوانب الأكثر تفصيلا للموضوع التدريبي و تطبق هذه القاعدة في حالة التدريب لرفع المهارات حيث يبدأ العاملون أولا على نطاق عام ثم يسير التقدم نحو التفاصيل و الجوانب الأكثر تعقيدا و صعوبة.
- ج- أن تتوافق الأشكال المختلفة للمادة المتعلقة بذات الموضوع من حيث زمن تقديمها في البرنامج وعمل فواصل بين الموضوعات المختلفة بحيث يتضح للمتدربين انتهاء موضوع معين و الابتداء في موضوع جديد.

8- تنفيذ البرامج التدريبية : ويتعين تحديد الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التدريبية أي أنها مرحلة إدارة البرنامج التدريبي و إخرجه إلى حيز الوجود.

1- توقيت البرنامج : ويتضمن هذا الجانب

(أ) - موعد بدء و انتهاء البرنامج التدريبي.

(ب) - توزيع العمل التدريبي خلال فترة البرنامج.

(ج) - تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة.

2- المرافق و التسهيلات التدريبية (قاعات التدريب) و يتضمن هذا الجانب :

(أ) - اختيار المكان وفقا لمتطلبات البرنامج التدريبي قاعدة كبيرة أو صغيرة.

(ب) - تصميم طريقة جلوس المتدربين على شكل طاولة مستديرة أو صفوف مستقيمة.

(ج) - تحديد المستلزمات الضرورية في كل برنامج بصورة عامة/مضيئة/مغنطة.

3- المتدربين و يتضمن الجانب المتعلق بالمتدربين مايلي :

ب) - إعداد قائمة بأسماء هؤلاء المتدربين مع بيان مؤهلاتهم العلمية ووظائفهم.

2- **المدرّبين** : و يتضمن الجانب المتعلق بالمتدربين مايلي:

أ) - التأكد من الاتصال بهم و تعريفهم بمواعيد البرنامج التدريبي.

ب) - توفير كافة المستلزمات و المساعدات التدريبية التي يحتاجها المدرب.

ج) - تقديم المدرب للمتدربين أي تقديمه لهم لمعرفته.

وتبقى مؤسسات التعليم العالي تنوع في البرامج و الخدمات التي تشكل أحد الشروط الرئيسة لتكيف

هذه المؤسسات مع متطلبات سوق العمل المتحركة بسرعة تحت تأثير الإكتشافات العلمية والتكنولوجية

والتحولات في العلاقات و الهياكل الإقتصادية على أن تذهب حركة التنويع هذه في ثلاث إتجاهات رئيسية

تتمثل في:

أ - إستحداث برامج جديدة ترتبط بالمهن الجديدة التي ظهرت و تظهر:

وهو مواكبات المستجدات في أسواق العمل المحلية و الخارجية لناحية الإستجابة لحاجات هذه الأخيرة من

الكفاءات التي بإمكانها الأضطلاع بالمهن الجديدة.

ب - إستحداث ممرات بين التكوين العلمي و التكوين المهني :

يجمع بين الإعداد العلمي للطالب و ممارسته في الوقت نفسه لنشاط مهني.

ج - توسيع دائرة الخدمات التي يقدمها مؤسسات التعليم العالي :

لم تعد الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي مقتصرة على خدمات التعليم و التعلم فقط. لقد أصبح

المطلوب أيضا أن يستحدث في هذه المؤسسات وحدات خاصة تعنى بتقديم خدمات الإرشاد و التوجيه

المهني للطالب خلال مرحلة الدراسة وخدمات المساعدة و الدعم في مجال البحث عن عمل عند تخرجه .

(نجيب عيسى، 2011).

خلاصة الفصل:

مما سبق نستنتج أن للتدريب أهمية كبيرة في حياة الفرد و الذي يهدف إلى إكساب مهارات جديدة وتطويرها خاصة بالنسبة للطلبة المقبلين على عالم الشغل الذي سنتطرق له في الفصل الموالي .

تمهيد

- 1- مفهوم التهيئة لعالم الشغل
- 2- الأبعاد الرئيسية التي تشكل عالم الشغل
- 3- التكوين الجامعي والتهيئة لعالم الشغل
 - التكوين في نظام ل.م.د.
 - التعريف بنظام ل.م.د.
 - مراحل التكوين في نظام ل.م.د.
 - أهداف نظام ل.م.د.

خلاصة

الفصل الثالث : مفهوم التهيئة لعالم الشغل

تمهيد:

يعد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي أساسا للعملية التربوية والتعليمية ككل، وتعد عملية إعدادهم بالعدة المناسبة بما يتلاءم ومتطلبات العصر الحالي غاية تتضافر الجهود لتحقيقها، لكن سوق العمل بمفهومه الحديث لا يحتاج إلى إطارات مؤهلة علميا فحسب بل يجب أن تتسلح هذه الإطارات بمجموعة من القدرات والمهارات المتنوعة وحتى يتجسد هذا الهدف لابد من تهيئة هذه الإطارات والخريجين إلى عالم الشغل حيث تعتبر التهيئة لعالم الشغل من التحديات التي تواجه الدول ومنظماتها خاصة في مؤسسات التعليم العالي.

1- مفهوم التهيئة لعالم الشغل :

- المدلول اللفظي للمصطلح:

يشتمل المصطلح على مكونين هما التهيئة وعالم الشغل

1- 1 التهيئة :

يضع القاموس العصري لفظة التهيئة لأمر مرادفه الاستعداد لهذا الأمر ويطابق بين الأمر و"أعد له"

أو رتب له أو جعل الفرد ميالا له .

أما قاموس علم النفس "فيضع لفظة التهيئة أو التكيف في مقابل اللفظ الانجليزي adaptation المشتق من

الفعل adapt الذي يقابل " يهيئ" أو "يكيف".

- ويشير قاموس علم النفس ممكن أن يكون تعديل الظروف الخارجية alloplastic أو التأثير في

الذات outolastic وتشمل أساسا على الجانب النفسي يدخل في إطاره التأثير على قدرة الفرد على

التكيف أو الموائمة مع العمل وعالمه وما قد يحدث فيه من متغيرات أكبر من مجرد إكسابه مهارات الأداء

الجيد المطلوب منه في العمل.

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن التهيئة تشمل جانب التكيف والإعداد والجانب النفسي للفرد ومدى مواثمة مع العمل والعالم الذي يعيش فيه.(سعيد جميل سليمان 2007،ص:12)

2-عالم العمل :

يعني العمل في اللغة الفعل أو المهنة

ويرى البعض عدم جواز أخذ كلا اللفظين على أنهما مترادفين .

حيث تطلق كلمة عمل على التصرفات ،والأداء والفعل الذي يصدر عن الإنسان ،أي الجهد الإنساني الذي قد يكون جهدا يدويا أو ذهنيا.

-وإذا إرتبطت لفظة عمل بلفظة عالم فإن عالم العمل قد يعني كل الأنواع والإعمال التي يمكن للفرد أن يؤديها في مراحل حياته المختلفة.

وإذا جمعنا اللفظين في مصطلح واحد التهيئة لعالم العمل فإننا نجد التعريفات تكاد تتقارب معا .

وبين التعريفات نجد تعريف مارلاند لمصطلح Career education مركزا على دوره الأساسي في مساعدة الأفراد من جميع الأعمار، وفي مختلف المستويات التعليمية لتهيئتهم للعمل ذهنيا وإجتماعيا وإقتصاديا وإنفعاليا وروحيا .

ومن هذا التعريف نلخص إلى أن التهيئة لعالم العمل تشمل كافة الخبرات التي يتعرف من خلالها على العمل ويعد نفسه له.

وأوردت الدراسات التي نشرتها وزارة التعليم الأمريكية من أن التهيئة لعالم العمل جهد مجتمعي يستهدف مساعدة الأفراد شبابا وكبارا لكي يعدوا أنفسهم للعمل على نحو أفضل من خلال إكسابهم المهارات التكيفية التي تتيح لهم أن يتغيروا مع ما يعتري المجتمع من تغيرات ، بحيث يصبح العمل بالنسبة لهم سواء بأجر أو بدون أجر، أكثر دلالة لحياتهم ومثريا لها على نحو شامل.

أما دراسة لينش (2001) والتي تناولت التهيئة لعالم العمل في القرن الحادي والعشرين فتتظر إلى التهيئة باعتبارها "ذلك التعليم المعاصر الذي يحتاجه الطلاب لكي ينجحوا في مواقع عملهم الدائمة التغير ، ومعقدة التكنولوجيا ، والشديدة التنافسية على المستوى العالمي والتي تختلف تماما عن مواقع العمل المألوفة في القرن الماضي " (نفس المرجع السابق، ص:14)

من خلال ما سبق نستنتج أن التهيئة لعالم الشغل تستهدف مساعدة الأفراد وإعدادهم وتعليمهم و إكسابهم المهارات التكيفية والنجاح في العمل الذي سيزاولونه مستقبلا والتكيف والملائمة مع التغيرات الدائمة للأعمال والتطورات التكنولوجية ومواكبة العصر مع إشتداد التنافس .

2-الأبعاد الرئيسية التي تشكل التهيئة لعالم الشغل :

تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

2-1التطور في العلوم والتكنولوجيا:

شهدت العقود الأخيرة تطورات متسارعة في التقدم العلمي تلاحقت بالمنجزات العلمية والتطبيقات التكنولوجية وزيادة التنافس في الإنتاج وتكاليفه أهمها تكاليف العنصر البشري ومؤهلاته مما يتطلب تكيف الطلاب بالحاجات الثقافية والتهيئة الذهنية لإحداث التغير السريع والمطلوب والذي يتم من خلال :

- معرفة الطالب بحدود قدراته وإستعداداته وإستكشافها من خلال برامج التهيئة .

- توافر ثقة الطالب بنفسه وبقدراته كأساس ضروري للبداية السليمة في حياة العمل والإستمرار فيه دون تعثر وتوفر المهارات التكيفية لتواجه التغير.(نفس المرجع السابق،ص:188).

2-2 تغير طبيعة العمل بتطور العلوم التكنولوجية: أدت التطورات التكنولوجية إلى ظهور طرائق جديدة في

صناعة منتوجات على مستويات واسعة لم يشهد لها مثيل في تاريخ الإنسانية خاصة مع ظهور الثورة الصناعية . (بوفلجة غيات 2008، ص :12).

حيث تغيرت طبيعة وظروف العمل، من زيادة الإنتاج والزيادة الكمية للموارد الطبيعية والمالية والإنسانية إلى زيادة النوعية لهذه العناصر وللمواكبة هذه التغيرات يستدعي تغير السمات المطلوبة في العامل بالتحول من الإعتماد على الجهد العضلي إلى الإعتماد على الجهد الذهني والعقلي والتي تتطلب الأساس المعرفي والثقافي وكذلك بروز قيمة ما يتمتع به العامل من إتجاهات تحكم سلوكياته في العمل لإنجاح منظومة العمل المتكاملة في إطار التعاون مع الزملاء والعمل في فريق في مقابل الإتجاهات السلبية وكذلك التقبل الواعي للعامل للمقتضيات التنظيمية والتغيرات التي تفرضها المؤسسة.

2-3 تعاضم الاهتمام بالبعد الإنساني في مجال العمل :

أظهرت الأحداث والتطورات، أهمية البعد الإنساني في تحقيق الأهداف والمعدلات الإنتاجية المطلوبة من أجل تحقيق الذات على مستوى العامل الفرد والوصول إلى توازن بين رأس المال والتكنولوجيا والعنصر البشري وتحقيق المزيد من المرونة في العمل والوظائف.

3- التكوين الجامعي و التهيئة للدخول إلى عالم الشغل:

تمثل الجامعة الجزائرية إحدى القطاعات التي تعكس بصورة أفضل والتطورات لدفع عجلة التنمية في البلاد، لهذه تأتي مؤسسة التعليم الرسمي و تتمثل الوظيفة الأساسية للجامعة الجزائرية في أنها:

- تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها.
- تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.
- تساهم في ترقية الثقافة الوطنية.
- تساهم في تطوير البحث العلمي ونشر الدراسات ونتائج البحث.
- تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث. (عبد الحفيظ مقدم، 1993، ص:190).

وفي ظل التغيرات الذي يشهد التعليم الجامعي على المستوى العالمي العديد من المبادرات الجادة لتطويره وتحديثه حتى تصبح أكثر قدرة على مواجهة متغيرات وديناميكات العصر العلمية والمعرفية والتكنولوجية

حيث تسعى هذه المبادرات إلى خلق صورة جديدة للتعليم العالي من ربطه بالتنمية الإجتماعية والإقتصادية .

والتعليم العالي بالجزائر ليس بمنأى عما يحدث عالميا وما الإصلاحات المتعاقبة التي شهدها القطاع إلا دليل على ذلك حيث مست العديد من الجوانب أهمها علاقة الجامعة بعالم الشغل الذي جاء نظام (ل.م.د) الذي يركز على ربط التكوين الجامعي بالتشغيل، بغية تحقيق مستوى مقبول من الموائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل إنطلاقا من ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الإعتبار تحضير الطلبة إلى عالم الشغل قصد الإستجابة لحاجات سوق العمل الذي يشهد تحولا جذريا في مناصب العمل التي أصبحت متغيرة بإستمرار وتتطلب كفاءات جديدة أهمها القدرة على التكيف معها.

(أحمد زرزور، 2013، ص: 89).

التكوين في نظام ل.م.د:

التعريف بنظام ل.م.د:

إن التغير السريع في المبادئ الإقتصادية و التقنية و الإجتماعية أصبحت مؤسسات التعليم العالي مطالبة بتكوين أفضل طاقة ممكنة من الإستثمار البشري، من خلال تطوير المهارات والتكفل الجاد بالموهب إستدعى نشوء مطالب ملحة على الجودة وفعالية هذه الجودة حتى تتناسب مع متطلبات عصر الرقمنة والتغيرات العالمية وعلى كل المستويات ، فالجامعة وحتى تتكيف مع هذه التغيرات مطالبة بمسايرتها عن طريق تطبيق إدارة الجودة لمخرجاتها و تحقيق الأداء المتميز . (بوشعور(الغازي) رضية 2013، ص: 694).

وفي ظل هذا التوجه إنطلق قطاع التعليم العالي في إصلاح التعليم الذي من شأنه أن يجعل الجامعة

تلعب دورا مركزيا يتمثل من ،في تطلع المواطنين لاسيما فئة الشباب،نحو بناء مشروع مستقبلي بالإستفادة

من تكوين عالي نوعي يمدهم بمؤهلات ضرورية لإندماج أمثل في سوق الشغل، ومن جهة أخرى في تلبية

متطلبات القطاع الإجتماعي والإقتصادي الذي يطمح إلى التنافسية والنجاعة وهذا بإمداده بموارده بموارد

بشرية نوعية قادرة على التجديد والإبداع، مع التكفل بجانب هام في مسعى إزدهار البحث العلمي والتنمية.
(لرقت علي، 2009، ص:70).

ويتمثل هذا الإصلاح في تبني الجزائر نظام الهيكلية الجديد نظام ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، ابتداء من السنة الجامعية 2004/2003 وهو معتمد منذ زمن طويل في جامعات شمال أمريكا والجامعات البريطانية.

ومما سبق نستنتج أن نظام ل.م.د أن نظام ل.م.د عبارة عن هيكلية جديدة للتعليم العالي يتميز ب:

- هيكلية جديدة للتعليم.
- إعادة تنظيم التعليم.
- تقييم وتأهيل عروض التكوين.
- مضامين مجددة للبرامج البيداغوجية.

مراحل التكوين في نظام ل.م.د: يتكون من ثلاث مراحل تتمثل في:

1-الليسانس : وهو الطور الأول الذي يتوج بشهادة الليسانس وتتظم هذه المرحلة التكوينية في طورين وتشمل تكويننا قاعديا متعدد التخصصات ،مدته 6 سداسيات برصيد 180.
تخصص على المبادئ الأولية وكذا معرفة مبادئ منهجية الجامعية وإكتشافها ويتبع هذا الطور بتكوين متخصص من فرعين :

-**فرع أكاديمي:** يتوج بشهادة الليسانس تسمح بمواصلة دراسات جامعية عليا.

-**فرع مهني:** يتوج بشهادة يتوج بشهادة تسمح لصاحبها بالإدماج المباشر في عالم الشغل.

2-الماستر: تدوم هذه المرحلة سنتين و تنقسم إلى فرعين ماستر البحث الذي يشير إلى متابعة

الدراسات ويؤدي إلى الدكتوراه وماستر مهني والذي يعطي الكفاءة للدخول إلى الحياة العملية.

3-الدكتوراه: يحتوي على 6 سداسيات (دراسة وبحث) تتوج بشهادة الدكتوراه.

ويشتمل هذا النظام على مميزات تتمثل في:

نظام السداسيات : السداسي هو المدة الدورية للتعليم و يحتوي كل سداسي عددا محددًا من الأسابيع مخصصة للتعليم و للتقييم و المعدل المعقول يتراوح بين 14 و16 أسبوع في السداسي الواحد وتتكون السنة من سداسين اثنين، والانتقال للسنة الثانية ترتبط بالأرصدة المتحصل عليها.

نظام الوحدات: كل عرض يتضمن عموماً أربعة أصناف من وحدات التعليم الأساسية ووحدات التعليم الإستكشافية ووحدات التعليم العرضية.

نظام الأرصدة : وهو وحدة التعليم والمادة أو المواد المكونة لها و الرصيد يمثل عبئ العمل (دروس ،تربصات، من مذكرة التخرج). والمطلوبة من الطالب حتى يبلغ أهداف وحدة التعليم أو المادة وينتقل من سنة دراسية إلى أخرى.

أهداف نظام ل.م.د:

-نظام تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن.

-إنفتاح الجامعة على العالم.

-التكوين للجميع وعلى مدى الحياة .

-تقوية المهمة الثقافية بترقية القيم العاملة التي يعبر عنها الفكر الجامعي.

-ترسيخ أسس تسيير تركز التشاور والمشاركة.

-خلق الشروط الملائمة للتوظيف والإحتفاظ بالكفاءات الواعدة و الأساتذة الباحثين بجامعاتنا.

مما سبق نستنتج أن نظام ل.م.د يهدف إلى تحسين نوعية التعليم وضمان جودة التكوين وتأمين مرافقة بيداغوجية للطالب من خلال مده بالمعارف والأدوات المنهجية التي تمكنه من إختيار مسلك التكوين الذي يرغب بما يتناسب وقدراته ومن ثم بناء مشروعه من موقع الكفاءة والمهارة والإقتدار من جهة ومن جهة أخرى إلى إنفتاح الجامعة على المحيط الإقتصادي والإجتماعي وتفعيل علاقاتها من خلال الشراكة والتدابير

مع الوسط المهني وإقحام المهنيين بما يلبي إحتياجات المحيط الإقتصادي والإجتماعي ومتطلبات التنمية
المستدامة بما يعزز العلاقة بين التكوين والتشغيل.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل مفهوم التهيئة لعالم الشغل و المدلول اللفظي لها والإبعاد الرئيسية التي تشكل التهيئة لعالم الشغل والتكوين الجامعي والتهيئة للدخول إلى عالم الشغل وتطرقنا من خلال إلى تكوين في نظام ل.م.د. ومراحل التكوين فيه، وأهداف هذا النظام.

تمهيد.

1-المنهج.

2-وصف ميدان الدراسة.

3-وصف عينة الدراسة.

4-الدراسة الإستطلاعية.

5-الدراسة الأساسية.

6-الأساليب الإحصائية المستخدمة.

خلاصة

الإجراءات الميدانية :

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية القاعدة الأساسية لأي بحث علمي، فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات حول موضوع البحث ، وبما إن قيمة النتائج التي يحصل عليها في دراسته تتوقف على مدى دقة الإجراءات المنهجية والضبط الدقيق في معالجة الدراسة الميدانية ، يأتي هذا الفصل ليوضح هذه الإجراءات والتي تتمثل في المنهج المستخدم وكذا الدراسة الاستطلاعية وعينة الدراسة والتحقق من أداة القياس والأساليب الإحصائية المستعملة لمعالجة النتائج وتحليلها.

1- المنهج: أن البحث هو وسيلة يمكن بواسطتها الوصول إلى الحل لمشكلة محددة وعلى أي باحث وصف لما يقوم بدراسته من ظواهر وصفا دقيقا قبل أن يصل إلى وضع خطوات لحل هذه المشكلة لا بد من اعتماده على طريقة تساعده في الوصول إلى نتيجة ويتم ذلك من خلال إختبار المنهج الذي يمثل مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة موضوع البحث.

ويعرف المنهج هو مجموعة القواعد العامة التي يعتمدها الباحث في تنظيم ما لديه من أفكار ومعلومات من أجل أن توصله إلى النتيجة المطلوبة. (عبد الهادي الفضلي، 1996، ص: 51)

وفي ضوء طبيعة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وهو "عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها". (محمد عبيدان وآخرون، 1999، ص: 46)

ولا يتمثل المنهج الوصفي فقط في جمع البيانات والمعلومات وتبويبها وعرضها، بل أنه يشمل كذلك تحليل دقيق لهذه البيانات والمعلومات وتفسير عميق لها من أجل إستخلاص الحقائق والتعميمات الجديدة. (ريحي عليان، محمد غنيم، 2000، ص: 44)

2- وصف ميدان الدراسة: تمت هذه الدراسة في مركز المسارات المهنية بجامعة قاصدي مرباح.

2-1- تعريف المركز: مركز المسارات المهنية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، عبارة عن تعاون مع منظمة world learning USATD والسفارة الأمريكية في الجزائر وجامعة قاصدي مرباح وتم تدشينه في 25 جانفي 2012.

2-2- المهام:

- تتمثل مهمة مركز المسارات المهنية في مساعدة الطلاب على الاندماج بنجاح في عالم الشغل من خلال تحسين قابليتهم للتوظيف.

- توفير التوجيه المهني من خلال تطوير فرص التدريب والتوجيه والتواصل مع أدبيات العمل لإكساب وتطوير المهارات اللازمة لنجاح عملية الانتقال إلى سوق العمل.

2-3- الأهداف:

- تأطير وتمكين الطلاب من تحديد وتطبيق مساراتهم الوظيفية والاستخدام البحثية.
- مساعدة الطلبة على تطوير المهارات المتخصصة في التوظيف وتسهيل اندماجهم في سوق العمل.
- توفير مجموعة حول عروض العمل والتدريب التي تتيح للطلاب ذوي المهارات اللازمة للتكيف مع متطلبات سوق العمل.
- تأطير الطلبة حول عملية التطوير الوظيفي لاتخاذ القرارات المهنية في المستقبل.
- توفير مجموعة من المعلومات عن إمكانية فرص العمل وتوجهات سوق العمل.
- توفير العديد من الفرص للطلاب للعثور على حق وظيفة أو تدريب .

2-4- النشاطات:

- التدريب والتربص في المركز يكون من خلال ورشات عمل ودروس تقنية في مجال عالم الشغل من اجل التحضير للاندماج في سوق العمل .
- تنظيم تدريبات وتربصات مهنية في شركات مختلفة.
- تنظيم منتديات مع أصحاب العمل من قطاعات مختلفة ولقاءات لتطوير الشركات بين الجامعة والقطاع الاجتماعي والاقتصادي.
- جمع المعلومات عن أصحاب العمل حول نوعية احتياجاتهم التدريبية والوظيفية لبناء قاعدة بيانات للجامعة للتكيف مع البرامج الأكاديمية لمتطلبات أصحاب العمل.
- فتح صفحات الكترونية في موقع الجامعة لفائدة الطلبة وأرباب العمل
- تنظيم معرض سنوي.
- تنظيم وفتح تربصات مهنية للطلاب المنخرطين في المركز.
- المشاركة في الأيام الدراسية واللقاءات التي ينظمها المركز.
- المشاركة في المعرض السنوي للشغل.
- عرض المهارات الأكاديمية والاحتياجات التي ينبغي تدريسها وصلها في المركز.

يستقبل المركز الفئات التالية:

- الطلبة الذين يدرسون بجامعة قاصدي مرياح.
 - الطلبة المتخرجين من جامعة قاصدي مرياح.
 - طلبة متخرجون من جامعات أخرى.
 - إداريين ، عمال الشركات وعمال الجامعة.
- لإجراء الدورات التكوينية وتقام هذه الدورات على شكل ورشات وهي كالتالي:

1- الورشات الخاصة بعالم الشغل: وهي ورشات أساسية تمهيدية

1- تقنيات البحث عن العمل.

2- كيفية كتابة السير الذاتية.

3- كيفية كتابة رسالة تغطية.

4- كيفية التحضير لإجراء لقاء مقابلة عمل.

5- كيفية إجراء مقابلة عمل.

والهدف منها توجيه الطلبة إلى تحديد أهداف المسار المهني أثناء وقبل التخرج (تحضير نفسي).

2- **المهارات الوظيفية:** عبارة عن ورشات تطبيقية يعتمد في أهدافها على تطوير المهارات الوظيفية

المهنية من أجل إنتقال ناجح إلى سوق العمل .

1- روح القيادة الجماعية.

2- كيفية كتابة رسالة إلكترونية مهنية.

3-بناء المهارات الوظيفية.

4- العمل الجماعي.

5- تنظيم الوقت و المكان.

6- فن الإلقاء.

ويقوم المركز بتقديم الدورة التدريبية لمدة أسبوع (كل أسبوع دفعة) إلى الطلبة وتلقينها لهم من خلال هذه

الورشات ومدة كل ورشة من ساعة إلى ساعتين.

الورشات ويكون العمل في هذه الورشات كالتالي:

القيادة و القيادة الجماعية Leadership: تعرض في هذه الورشة صفات القائد الكفاء والمهارات التي

من الواجب أن يمتلكها وأن تتوفر فيه حتى يستطيع أن يدير الفريق الذي يعمل معه ، ومن بين المهارات :

يشارك في التخطيط يشارك في إتخاذ القرار مع فريق العمل ،يقوم بمهمة أي واحد من الفريق ، مهارات الإتصال والتواصل ، التنظيم .

الورشة الثانية **job search** : تقوم المستشاره بشرح كيفية تحديد المسار المهني وتحديد الأهداف التي يجب أن تكون ذكية .

الورشة الثالثة: Business Communication

الورشة الرابعة: كيفية كتابة السيرة الذاتية : حيث تتكون السيرة الذاتية من المعلومات التالية : الإسم و اللقب ،العنوان ،الجنسية ،رقم الهاتف و المرسل إليه،و الموضوع .

الورشة الخامسة: بناء المهارات الوظيفية **Employability skills** : ويتم التعرف فيها وإكتشاف والتدرب على بعض المهارات المطلوبة في سوق العمل مثل: العمل كفريق ،الإحترام المتبادل ، مهارات الإتصال والتواصل، التخطيط والتنظيم ،الصبر والجدية، إدارة الوقت ،الإبداع روح الإستماع ، الطموح، مهارات الإعلام الآلي.

الورشة السادسة: كيفية كتابة رسالة تغطية **COVER LETTER** : تعرض في هذه الورشة الطريقة والكيفية التي تكتب بها رسالة تغطية التي تختلف عن السيرة الذاتية في بياناتها ،وهي رسالة تحكي عن الدافع :لماذا إخترت الشركة؟ ،التعريف بنفسي ، فرصة الحصول على مقابلة عمل....إلخ.

تتكون رسالة تغطية من ثلاث فقرات :

الفقرة الأولى : تكون للشركة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

لماذا أنت مهتم بالشركة ؟ معرفة طبيعة الشركة وجنسيتها ونشاطها ومنافسيها وفروعها

ماذا ستقدم إلى الشركة من (مهارات ، إهتمامات ، معارف)؟ نشاط المؤسسة ، أهداف المؤسسة والرؤية المستقبلية للمؤسسة.

1-why are interested in our company(mission)

2- why they should look at you? good vision.

3- what can you bring to our company?

الفقرة الثانية: (تكون لي): حيث لا بد أن تكون متنوعة نعرض فيها المهارات والإنجازات

والشهادات المتحصل عليها (المجال الدراسي، الدراسة الأكاديمية، المشاركة في الجمعيات الدورات التكوينية

التي قمت بها ، تريضات ، مهارات في الإعلام الآلي.....إلخ).

الفقرة الثالثة: تكون كحوصلة وتنمين ما قيل في الفقرة الثانية و هذا للحصول فرصة إجراء لقاء مقابلة عمل

مع ذكر أن رسالة التغطية مرفقة بالسيرة الذاتية .

وفي الأخير الشكر و الإمضاء .

وميزة رسالة التغطية أنها في صفحة واحدة وأنها تسويقية وتختلف رسائل التغطية في الوظيف العمومي عن

القطاع الخاص.

الورشة السابعة: كيفية تحضير لمقابلة عمل :JOB INTERVIEW PREPARATION: وهو

التحضير التمهيدي قبل إجراء أي مقابلة عمل ويكون من خلال : معرفة طبيعة العمل ،تحديد

الأهداف،تحضير الأسئلة التي من الممكن أن تأتي وهذا بإستشارة بعض الذين مروا على هذه المرحلة أو

إستشارة الخبراء من أساتذة ومستشارين أو عبر الأنترنت.

التحضير النفسي.

البحث المؤسسة ونشاطها و منافسيها

الورشة الثامنة: كيفية التقديم لمقابلة عمل:JOB INTERVIEW PRESENTATION:

عند الذهاب لمقابلة العمل لا بد من أخذ الوثائق اللازمة مثل:

- حافظة الأوراق و نحرص على تنظيمها عندما يطلب أي وثيقة

- السيرة الذاتية .

- رسائل التوصية إن وجدت.

- الشهادات المتحصل عليها.

ومن الأسئلة التي تطرح في لقاء مقابلة عمل :

- أسئلة العلاقة (ماذا تعرف عن المؤسسة).

- أسئلة الفخ (كم تريد أن نعطيك أجر،تحدث عن شخصيتك ،هل أنت ناجح أم لا؟).

INTERVIEW QUESTION:

-what do you know about This?

- do you consider yourself successful?

- what salary expectation doo you have this job?

الورشة التاسعة: فن الإلقاء:PUBLIC SPEAKING: والطريقة التي يتم بها الإلقاء في أو المشاركة في

الملتقيات حيث تتم عن طريق :

- التخطيط planning : لابد أن تظهر قوة التخطيط أثناء الإلقاء .

- التحضير preparation :وهو معرفة طبيعة الحضور والشريحة التي سنتعامل (أطفال ،شباب ،كبار ،

متقنين ،أميين) .

- تحديد الأهداف performance : من خلال معرفة الهدف من المداخلة معرفة توصيل الأفكار إلى الناس

،التحدث بكلمات بسيطة ليست طويلة والتحدث بالكلمات التي تكون في المجال .

- إحترام الوقت.

ومن خلال هذه الورشات كذلك تعرض فيديوهات عن روح العمل الجماعي و كيفية كتابة رسالة إلكترونية

و عدم إحترام الوقت و كيفية إستخدام الإيماءات .وفيديو عن الإتكالية .

بعد الإنتهاء من التبرص في الورشات (يجب على الطالب أن يكمل جميع الورشات) يقيم الطالب في الأخير عن طريق إختبار كتابي وآخر شفوي ليحرز على الشهادة وإذا رسب الطالب في الإختبار فإنه يوجه إلى ورشات خاصة وهي عبارة عن ورشات تقييمية .

3- وصف عينة الدراسة: شملت دراستنا على عينة من طلبة جامعة قاصدي مرباح من الطلبة المتبرصين بمركز المسارات المهنية.

3-1- مجتمع الدراسة: يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من 2000 طالب مسجل من بين الذين تلقوا التدريب في مركز المسارات المهنية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة في السنة الجامعية 2014/2013 .

3-2- كيفية إختيار العينة: إعتمدنا في إختيارنا للعينة على العينة العشوائية البسيطة وهذا لضمان تمثيل المجتمع الأصلي .

3-3- العينة: تشمل عينة الدراسة 100 فرد بنسبة 5% من الذين تدربوا في المركز.

3-4- خصائص العينة:

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	57	57%
أنثى	43	43%
المجموع	100	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الذكور في العينة قدر ب: 57 ذكر أي بنسبة 57% أما عدد الإناث فبلغ 43 أي بنسبة 43%.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

السن	التكرار	النسبة
أقل من 22	42	%42
أكثر من 22	58	%58
المجموع	100	%100

من خلال الجدول أن الذين عمرهم أقل من 22 سنة عددهم 42 بنسبة %42 مقابل الذين عمرهم أكثر من 22 سنة عددهم 58 بنسبة %58.

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص:

التخصص	التكرار	النسبة
إنسانية وإجتماعية	58	%58
علمية و تقنية	42	%42
المجموع	100	%100

نلاحظ من خلال الجدول عدد أفراد العينة في تخصصات العلوم العلمية و التقنية عددهم 58 بنسبة %58 مقابل 42 بنسبة %42 للتخصصات العلوم الإنسانية و الإجتماعية.

4-الدراسة الاستطلاعية: تعتبر أهم عنصر وأساسا جوهريا لبدء البحث،يقوم الباحث خلالها بالتعرف على إجراءات الجانب الميداني للدراسة ليتمكن لاحقا من التحكم والضبط وهذا الاطلاع على العينة المستهدفة وكذا التأكد من صلاحية الأداة وجاهزيتها للتطبيق من خلال التأكد من صنفها وثباتها. (زيتون كمال،2004،ص:32).

أهمية الدراسة الاستطلاعية:

تكمن أهمية الدراسة الاستطلاعية في معرفة وإكتشاف الصعوبات التي قد تصادفها خلال إجراء الدراسة الأساسية وعلى الظروف التي سيتم فيها تطبيق أداة الدراسة وكذا مدى تجاوب أفراد العينة للقياس والوصول إلى الصيغة النهائية ومناسبة للأداة من خلال التحقق من مدى صدق وثبات أداة الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية.

عينة الدراسة الاستطلاعية: شملت عينة الدراسة الاستطلاعية 30 طالبا جامعيا متريضا بمركز المسارات المهنية لجامعة قاصدي مرياح حيث تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة من أجل التأكد من صلاحياتها .
أداة جمع البيانات: يلجأ الباحث في جمع البيانات، حول الظاهرة المراد دراستها إلى جملة من الأدوات، ويعتبر الإستبيان من أهم هذه الأدوات، ولقد عمدنا إلى نفس الإجراء في سبيل الحصول على البيانات الخاصة بموضوعنا، لقد قمنا ببناء الأداة بعد الإطلاع على الجانب النظري ومحتوى الدورات التدريبية التي تقدم بمركز المسارات المهنية حيث شملت أداة الدراسة في صورتها الأولى على 20 فقرة كما تحوي على ثلاث بدائل هي:

(نعم ، إلى حد ما، لا) وتتضمن أربعة الأبعاد:

- **بعد القدرة على الإتصال:** وهو قدرة الطالب على إمتلاك المهارات التي تلقاها في المركز التي تساعده في الإتصال بعالم الشغل.

- **بعد سلوكي مهاري:** وهو مدى القدرة على إكتساب مهارات وسلوكيات التي تدرّب عليها في المركز.

- **بعد العلاقات الإجتماعية :** هي مدى قدرة الطالب على تكوين علاقات إجتماعية من خلال المهارات التي تم إكتسابها من المركز.

- **بعد المسار المهني:** هو إكتساب الطالب مجموعة من المهارات والخبرات المرتبطة بالعمل

و التي تساعده في بناء و تحديد مساره المهني.

و قد تم عرضه على الأساتذة المحكمين والهدف من الأداة هو معرفة دور الدورات التدريبية التي تقدم لمركز المسارات المهنية في تهيئة الطلبة و المهارات التي يحتاجها إلى الإنتقال إلى عالم الشغل ومدى إستفادة الطلبة منها.

5- الخصائص السيكومترية للأداة:

صدق الأداة: يقصد به أن يقيس الإختبار فعلا القدرة أو السمة أو الإتجاه الذي وضع لقياسه.

(فيصل عباس، 1996، ص:22).

1- صدق المحكمين: تم عرض الأداة على مجموعة الأساتذة يمثلون 09 أساتذة في ميدان علم النفس وعلوم التربية للحكم على فقرات الإستبيان من حيث مدى ملائمة البدائل للفقرات مدى وضوح الصياغة اللغوية للفقرات ،مدى إنتماء الفقرات للأبعاد حيث تم الإتفاق على إستبدال الفقرة الثامنة حسب المحكمين لأنها جاءت مركبة في صياغتها وتنص على: عندي فكرة على ما لدي من قدرات وما أستطيع أن أعمله وما لا أستطيع وتم إستبدالها ب: لدي فكرة عن قدراتي وإمكانياتي، كذلك تم تحكيم البدائل حيث تم إتفاق معظم الأساتذة على البدائل .

2- صدق المقارنة الطرفية: صدق المقارنة الطرفية أو الصدق التمييزي يعتمد هذا الصدق على مقارنة درجات الثلث الأعلى والثلث الأدنى للإختبار، وذلك بنسبة 27 لكل منها وحساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسط وقد تم تقديره بإستخدام برنامج spss حزمة 19 كانت النتائج كالتالي:

المجموعة	العدد	م	الانحراف	درجة	ت المحسوبة	ت	مستوى
		الحسابي	المعياري	الحرية	المجدولة	الدلالة	
أعلى 27 من	8	55،50	1،309	14	11.10	2.62	0.01
الدرجات							
أدنى 27 من	8	45،12	2.295				
الدرجات							

جدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية

نلاحظ من الجدول أن قيمة ت المحسوبة و التي تساوي 11.10 هي أكبر من ت المجدولة والتي تقدر ب: 2.62 عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يدل بأن الفرق ذا دلالة إحصائية وبذلك نفسر أن الإستهبان يميز بين المجموعة التي تحوي أعلى نسبة في الإجابة على البنود والمجموعة التي تحوي أقل نسبة في الإجابة وهذا يوضح أن الإستهبان يميز بين الطرفين مما يدل إلى أن الإستهبان صادق.

3- صدق الإتساق الداخلي:

الإتساق الداخلي هو دراسة معامل الإرتباط بين كل سؤال من أسئلة الإختبار والدرجة الكلية فيه.

(مقدم عبد الحفيظ 2003، ص:150).

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.736	دالة
02	0.716	دالة
03	0.746	دالة
04	0.719	دالة
05	0.734	دالة
06	0.730	دالة
07	0.740	دالة
08	0.747	دالة
09	0.741	دالة
10	0.740	غير دالة
11	0.715	دالة
12	0.716	دالة
13	0.737	غير دالة
14	0.714	دالة
15	0.745	غير دالة
16	0.715	دالة
17	0.741	دالة
18	0.739	دالة
19	0.726	غير دالة
20	0.730	دالة

الجدول رقم (05) يبين نتيجة كل فقرة من المقياس معامل الارتباط مع الدرجة الكلية لها

من خلال الجدول تتضح لنا فيه الثبات الكلي للاختبار في حالة حذف الفقرة ،لذا يتم إستبعاد

الفقرات التي عند حذفها يرتفع الثبات الكلي للإختبار، وقبول الفقرات التي عند حذفها تبقى قيمة ثبات الإختبار على حالها أو تنقص، ومن خلال نتائج الجدول تم حذف الفقرات (10،13،15،19).

4-الصدق الذاتي : ويعبر بالجزر التربيعي لمعامل الثبات ويقدر بالجزر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ المقدر ب: 0.74 والذي يساوي ناتجه ب:0.86.

-الثبات: يقصد مدى إعطاء الإختبار نفس الدرجات والقيم لنفس الفرد أو الأفراد إذا ما تكررت عملية القياس .
(عباس محمود عوض، 1998، ص:53).

ولمعرفة صلاحية هذه الأداة قمنا بإستخدام طرق تقدير الثبات التالية:

1- ألفا كرونباخ: تم تقدير معامل الثبات ألفا كرونباخ ب:0.74

2- سبرمان براون:

المجموعات	العينة	معامل ر قبل التعديل	معامل ر بعد التعديل
المجموعة الأولى	10	0.58	0.74
المجموعة الثانية	10		

جدول رقم (06) يوضح معامل الثبات سبرمان براون

من خلال الجدول يتضح لنا أن الإختبار ثابت بمعامل سبرمان براون بعد التعديل قدر ب:0.74.

3- بإستخدام جوتمان : تم تقدير معامل الثبات جوتمان ب:0.73 وهو يعكس ثبات الأداة

ومن خلال ما سبق نستخلص أن ثبات الأداة كان عالي و بالتالي إمكانية إعتماده كأداة لجمع بيانات الدراسة.

6- الدراسة الأساسية:

تعتبر الدراسة الأساسية خطوة ميدانية يقوم بها الباحث وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة وإعداد الصورة النهائية لها وعرضها على عينة الدراسة قمنا بإجراءات تطبيق الدراسة الأساسية وذلك بتوزيع الأداة على عينة الدراسة التي بلغت 100 طالب لمدة أسبوعين في الفترة الممتدة 13 أبريل إلى 29 أبريل 2014 في الأسبوع الأول وزعت 50 إستمارة، وفي الأسبوع الثاني وزعت 50 إستمارة على الطلبة المترشحين بمركز المسارات المهنية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، ذلك لأن كل دورة تدريبية تدوم لمدة أسبوع لكل فوج من الطلبة.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى المنهج المتبع ووصف ميدان الدراسة وإلى طريقة إختيار العينة وحجمها وخصائصها وكيفية بناءها للوقوف على كل من صدقها وثباتها لتكون جاهزة للتطبيق على العينة الأساسية، بعدها تأتي عملية المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها من ميدان الدراسة بالأساليب المناسبة لها التي سيتم عرضها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد:

1- عرض و تحليل نتائج التساؤل الأول

2- عرض و تحليل نتائج التساؤل الثاني

3- عرض و تحليل نتائج التساؤل الثالث

4- عرض و تحليل نتائج التساؤل الرابع

تمهيد: بعد التطرق إلى الجانب النظري والإجراءات الميدانية للدراسة سنتطرق إلى في هذا الفصل إلى عرض النتائج و تحليلها.

1- عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول: ويضم الأبعاد التالية:

1-1 البعد الأول: القدرة على الإتصال

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	226	55.80%
إلى حد ما	102	25.18%
لا	77	19.01%
المجموع	405	99.99%

جدول رقم (07) يوضح إستجابات أفراد العينة حول البعد الأول: "القدرة على الإتصال"

من خلال الجدول نلاحظ أن نتائج الإجابات بالنسبة للبعد الأول كانت بنعم : 226 بنسبة 55% وإلى حد ما تقدر : 102 بنسبة 25.18% وعدد الإجابات ب:لا تقدر: 77 بنسبة تقدر ب:19.01% وهذا يدل على أن الدورات التدريبية التي يتلقاها الطالب الجامعي لها دور كبير في زيادة القدرة على الإتصال وإستفادة الطلبة من المهارات والخبرات التي تساعده على تنمية قدرته على الإتصال والتواصل المهني للدخول إلى عالم الشغل بطريقة سهلة.

2- البعد الثاني " بعد سلوكي مهاري:

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	295	%73.75
إلى حد ما	95	%23.75
لا	10	%2.5
المجموع	400	%100

جدول رقم (08) يوضح استجابة أفراد العينة حول البعد الثاني " بعد سلوكي مهاري "

نلاحظ من خلال قرائنتنا لنتائج الجدول بالنسبة للبعد الثاني(سلوكي مهاري): أن معدل الإجابات بنعم قدرت ب: 295 بنسبة %73.75 و الإجابات ب: إلى حد ما قدرت ب: 95 بنسبة تقدر: %23.75 أما الإجابات ب: لا فهي تقدر ب: 10 بنسبة %2.5 وهذا يتضح لنا أن الدورات لها دور كبير في تنمية و تدريب الطلبة على المهارات و السلوكات التي تساعدهم على الإلتحاق كتنمية التفكير والإبداع ،وكيفية التعامل مع الآخرين و العمل كفريق ، وتنظيم الوقت.

3-1 البعد الثالث " العلاقات الإجتماعية":

النسبة	التكرار	البدائل
66.66%	200	نعم
25.66%	77	إلى حد ما
7.66%	23	لا
100%	300	المجموع

جدول رقم: (09) يوضح إستجابة أفراد العينة حول البعد الثالث " العلاقات الإجتماعية" نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الإجابات ب: "نعم" قدرت ب:200 أي بنسبة : 66.66% وإجابات "إلى حد ما" ب:77 أي بنسبة: 25.66% وإجابات "لا" قدرت ب:23 بنسبة : 7.66% وهذا ما يؤكد أن الدورات التدريبية المقدمة في المركز تقوم بمساعدة الطلبة في كيفية تكوين علاقات إجتماعية مع الزملاء و أرباب العمل كيفية العمل كفريق للانتقال ناجح إلى سوق العمل.

1-4 البعد الرابع " المسار المهني":

البدايل	التكرار	النسبة
نعم	262	52.4%
إلى حد ما	209	41.8%
لا	29	5.8%
المجموع	500	100%

جدول رقم(10): يوضح إستجابة أفراد العينة حول البعد الرابع " المسار المهني" نلاحظ من خلال الجدول يتضح أن عدد الإجابات التي تخص "نعم" قدرت ب:262 بنسبة 52.4% في حين أن إجابات "إلى حد ما" قدرت ب: 209 بنسبة: 41.8% وإجابات ب: "لا" قدرت ب: 29 إجابة بنسبة: 5.8% وهذا يدل على أن الدورات التدريبية تسعى إلى مساعدة الطلبة للإندماج في عالم الشغل بنجاح من خلال تطوير فرص التدريب والمهارات اللازمة للتمكن إنتقال سهل إليه.

- عرض نتائج التساؤل الثاني: يدور التساؤل الثاني حول مدى مساهمة الدورات التدريبية تبعا لمتغير الجنس:

2الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت الجدولة	مستوى الدلالة
ذكر	57	40.28	3.94	98	0.76	2.63	غير دالة
أنثى	43	40.20	5.13				دالة

جدول رقم (11) يوضح عرض نتائج قيمة t للفروق في مساهمة الدورات التدريبية تبعا لمتغير

الجنس.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للذكور هو: 40.28 بإنحراف معياري مقدر ب: 3.94 أما بالنسبة للإناث فقد قدر المتوسط الحسابي ب: 40.20 بإنحراف معياري قدر ب: 5.13 وقيمة ت المحسوبة: 0.76 وهي أصغر من القيمة المجدولة و التي تقدر ب: 2.63 وعند درجة الحرية: 98 هذا يعني أنه لا يوجد فروق بين الجنسين في تلقي الدورات التدريبية.

2- عرض نتائج التساؤل الثالث:

والذي ينص على مدى مساهمة الدورات التدريبية تبعاً لمتغير السن:

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	مستوى الدلالة
أقل من 22	42	40.64	3.76	98	1.25	2.63	غير دالة
أكثر من 22	58	39.53	5.05				

جدول رقم (12) يوضح عرض نتائج قيمة t للفروق في مساهمة الدورات التدريبية تبعاً لمتغير السن

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للذين هم أقل من 22 سنة قدر ب: 40.64 بإنحراف معياري مقدر ب: 3.73 أما بالنسبة للذين هم أكثر من 22 سنة فإن المتوسط الحسابي لديهم 39.53 وإنحراف معياري: 5.05 وقد قدرت قيمة ت المحسوبة ب: 1.25 وهي أصغر من القيمة المجدولة المقدر ب: 2.63 بدرجة حرية قدرت ب: 98 هذا يعني أن متغير السن لا يؤثر في التدريب.

3- عرض نتائج التساؤل الرابع : والذي ينص : مدى مساهمة الدورات التدريبية تبعاً لمتغير التخصص:

التخصصات	العدد	المتوسط	الإنحراف	درجة	ت	ت المجدولة	مستوى الدلالة

		المحسوبة	الحرية	المعياري	الحسابي		
غير دالة	2.63	0.23	98	4.08	39.91	58	علمية وتقنية
				5.21	40.14	42	إنسانية وإجتماعية

جدول رقم (13) يوضح عرض نتائج قيمة t للفروق في مساهمة الدورات التدريبية تبعاً لمتغير التخصص

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للتخصصات العلمية يقدر ب: 39.91 بإنحراف معياري ب: 4.08 أما بالنسبة للتخصصات الإنسانية فإن متوسطها الحسابي قدر ب: 40.14 بإنحراف معياري قدر ب: 5.21 وقيمة ت المحسوبة قدرت ب: 0.23 وهي أصغر من قيمة ت الجدولة قدرت ب: 2.63 وعند درجة حرية: 98 أي لا توجد فروق بين التخصصات العلمية والتقنية والتخصصات الإنسانية و الإجتماعية في التدريب في المركز.

الفصل السادس

الفصل السادس: مناقشة و تفسير نتائج الدراسة

تمهيد.

1-مناقشة و تفسير التساؤل الأول.

2- مناقشة و تفسير التساؤل الثاني.

3- مناقشة و تفسير التساؤل الثالث

4- مناقشة و تفسير التساؤل الرابع

تمهيد:

بعد ما أتمنا عرض وتحليل النتائج سنتطرق في هذا الفصل إلى تفسيرها ومناقشتها لما تم الحصول عليه من نتائج:

مناقشة وتفسير النتائج :

1_ مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول: والذي ينص على : مدى مساهمة الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل:

لقد أسفرت نتائج التساؤل العام على أن الدورات التدريبية تساهم في التهيئة لعالم الشغل، وهذا يؤكد على الدور الذي تلعبه الدورات والبرامج التدريبية في ترشيد قرارات الطلبة ومساعدتهم على توضيح الصور عن عالم الشغل ومتطلباته والتعرف على المهن والوظائف ومتطلبات هذه المهن والوظائف من تعليم وتدريب والتعرف على المهارات والكفاءات المرتبطة بكل منه وبالتالي يتمكن من إتخاذ القرارات المناسبة لإختيار المهنة التي تتوافق مع قدراته وإمكانياته خاصة في ضوء الإصلاحات التي جاء بها نظام ل.م.د الذي تبنته الجامعة و الذي يهدف إلى تحسين نوعية التعليم و التكوين وخلق مسارات و ممرات لتدريب الطلبة و تحضيرهم لعالم الشغل ،ومن بين الإتجاهات العالمية التي حثت على ضرورة تدريب وتهيئة الطلبة لعالم الشغل نجد :

نيوزلاند حيث يتم التركيز على إعداد الطلبة إلى جانب المواد الدراسية يتم تدريبهم على المهارات الحياتية الخاصة بها والتي تسمى بالمؤهلات القومية من خلال مقررات إضافية يصاحبها مساعدة الطلبة على الإختيار الصحيح للوظيفة أو المهنة و تهيئتهم لممارستها

والتخطيط للمستقبل و تضع مجموعة من الأهداف المراد تحقيقها لهم من أهمها:

- القدرة على التكيف.

- تنمية العادات السليمة.

- مهارات البحث عن الوظائف والإحتفاظ بها.

- مهارات إدارة الوقت. (سعيد جميل سليمان، 2007، ص: 193).

كذلك من خلال التدريب يتسنى للطلبة للإطلاع على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة

وزيادة نموهم المهني وتنمية كفاءاتهم من خلال تطبيق إستمرارية المرور بالخبرات ، وإكسابهم خبرات العمل الجماعي وإختيار ممارسات عملية جديد التي تكيفهم مع التطورات والتجديدات العلمية و العملية التي تساعد في إندماجهم في الحياة المهنية وتعمل على تغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل.

وهذا يتفق مع (أبو حامد 2004) الذي أكد الأثر الإيجابي للجهود الذاتية الفردية في الإستفادة من برنامج التدريب ، وكذلك مع (قشطة 2004) الذي أوصى بتكثيف البرامج التدريبية لما لها من أثر فعال على تنمية الموارد البشرية ، حيث أن برامج التدريب تقدم مهارات محددة منفصلة غير متعلقة بمنهاج دراسي محدد ولا تشترط حمل شهادات معينة وبالتالي تهدف البرامج التدريبية إلى تنمية مهارات وكفاءات المشاركين للقيام بمهام وظيفية جديدة بصرف النظر عن المؤهل العلمي الذي يحملونه.

في حين هناك دراسات جاءت عكس ما توصلنا إليه منها:

دراسة (مقدادي و النل و عمارة، 1989):

عن مستوى التدريب العملي التي كشفت عن المشاكل المتصلة بإعدادهم مهنيا وضعف الإعداد الأكاديمي وضعف البرامج التدريبية وإتجاهات الطلبة نحو المهنة .

ودراسات (داوود، 1980)، (شليبي، 1987)، (صورة، 1987): حيث كشفت عن مايلي:

- نقص المواد والإمكانيات في موقع العمل.

- عدم تعاون جهات التدريب.

- عدم تخطيط للبرامج التدريبية.

- خلو المادة العلمية للتدريب من النظريات والمناهج العملية المتطورة في مادتها.

- ضعف الإرتباط الحالي بين المؤسسات والجامعة في تكامل التدريب.

(صالح ليرى، 2007).

4- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني: يدور التساؤل الثاني في البحث حول: مدى مساهمة الدورات

التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير الجنس

من خلال النتائج تم التوصل إلى إثبات عدم وجود فروق بين الجنسين في التدريب ويشير إلى تكافؤ الفرص فيه ذلك إلى أن الإناث و الذكور يملكون نفس الفرصة في كسب المهارات التدريبية و الخبرات التي من شأنها تساعدهم في الدخول إلى عالم الشغل ، حيث أن توفير نفس البيئة و تلقى نفس المعلومات والمهارات ونفس الدروس لا يرتبط بالجنس سواء أكان ذكرا أم أنثى لأن عملية التدريب لا تقوم على أساس التفرقة بين الأفراد المتدربين.

3- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث: والذي ينص على:

مساهمة الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير السن:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها أن السن ليس عاملا أساسيا يؤثر في عملية التدريب حيث أن التدريب ليس مربوطا على فئة عمرية معينة خاصة مرحلة التعليم الجامعي فهذه المرحلة تعد مهمة في حياة الفرد لإنتقاله إلى الحياة المهنية ، فالطالبة المتقدمين للدورات يمثلون فئة الشباب و يتقاربون في السن ذلك لأنهم يمرون بمرحلة واحدة في التعليم ويحاولون تحقيق المراحل المهنية كل حسب سنه و هذا ما أكده سوبر SUPER يرى أن هناك خمسة مراحل مهنية في حياة الفرد وهي:

- مرحلة النمو **la croissance** : تمتد هذه المرحلة من الولادة إلى سن 14، وتتمو فيها وبشكل سريع

كل إمكانيات الطفل، كما يتعرف فيها على ذاته وعلاقته بالعالم الخارجي ، كما يحدد الطفل عن طريق التقليد والتشبيه إرتباطه ببعض المهن.

- **مرحلة الإكتشاف l'exploration** : تمتد هذه المرحلة من سن 14 إلى 25 سنة و تتميز بفترة بحث عن المعلومات الضرورية بالنسبة للفرد ، كذلك بتنوع وواقعية والميول والتفصيلات المهنية وبداية التفكير الفعلي في المستقبل.

- **مرحلة التأسيس (l'etablissement)**: تمتد هذه المرحلة من سن 25 إلى 45 وتتميز بالممارسة الفعلية والإستقرار المهني والعائلي.

- **مرحلة الصيانة (le maintien)**: تمتد هذه المرحلة من 45 إلى 60 سنة ،النجاح المهني والعائلي.

- **مرحلة الزوال (le déclin)**: تتراوح هذه المرحلة ما بين سن 60 و 70 سنة بالنسبة للمهن ذات الجهود الفيزيقي وما بعد 70 سنة بالنسبة للمهن ذات المجهود الذهني والإبداعي ،تتميز هذه المرحلة بإرتفاع خاصة التخلي عن المهنة كذلك العزل النفسي والإجتماعي .

(ترزولت عمروني حورية ، 2008،ص:189).

ومن هذا نستنتج أن كل فرد يعيش وفق المرحلة التي يمر بها و يقوم بالمهام و الوظائف التي تتفق معها.

5- **مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرابع**: والذي ينص على مدى مساهمة الدورات التدريبية في التهيئة لعالم الشغل تبعا لمتغير التخصص:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها تم إثبات أنه لا توجد فروق بين التخصصات العلمية والتقنية

والتخصصات الإجتماعية والإنسانية ذلك لأن الدورات التي تقدم لا تركز على تخصص معين لأن

المعلومات والمهارات المقدمة في الدورات عامة ومهمة لكل من يقبل والإندماج في عالم الشغل ، فبرامج

التدريب والتهيئة لعالم الشغل تساعد الطلبة لإستكشاف المسارات الوظيفية المناسبة وإكتشاف إهتمامهم

وتقييمها قبل الإلتحاق بالوظيفة لذلك فإن التدريب يشمل جميع التخصصات فهو يهدف إلى تزويد لأفراد

بصفة عامة و الطلبة بصفة خاصة بالمعلومات و المهارات التي يتطلبها القيام بالعمل ،والقدرة على ممارسة

تلك الأعمال وأدائها بكفاية عامة و لا يقتصر التدريب على نقل المعارف فقط بل يهدف إلى محاولة تغيير سلوك الأفراد.(محمد بالراح،2010،ص:110).

خلاصة الدراسة:

إن إعداد الطلبة يتطلب تخطيطا للتعليم والتدريب حتى يكونوا مؤهلين علميا وعمليا وفاعلين في مجتمعاتهم يستلزم تزويدهم بالمهارات والمعارف ليكونوا على مستوى تغيرات سوق العمل ولعل إدخال برامج تدريبية تساعد الطالب الجامعي للإلتحاق بسوق العمل له أهمية كبيرة وقد أثبتت الدراسة الحالية أهمية مساهمة هذه البرامج والدورات في تهيئة الطلبة إلى عالم الشغل،فالتهيئة لعالم العمل عدة إيجابيات ، فقد أثبتت إحدى الدراسات أن الطلبة الذين ينخرطون في أنشطة التهيئة غالبا ما يتوافر لديهم الدافعية و الإهتمام بما يعملون فضلا عن إكتسابهم لرؤية جديدة من أقرانهم للبدائل المهنية المتاحة.

لذلك أوصت الدراسة :

- زيادة إهتمام الجهات المختصة بالمؤسسات و البرامج المهنية المتخصصة والمتاحة حاليا.
- تعزيز القدرات الذاتية لخريجين الجامعة من خلال التدريب،والتركيز على الجوانب العملية التطبيقية لسلوكيات المهنة.
- توفير برامج جديدة ذات أولوية في المؤسسات التعليم العالي و التدريب و ذلك بناء على السوق المتغيرة والمتجددة.

قائمة المراجع:

قائمة المراجع العربية:

- 1- إبراهيم حسن بلوط، (2002): إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، ط1، دار النهضة.
- 2- باري كشاوي، (2006): إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة مصر.
- 3- بوفلجة غياث، (2008): مبادئ التسيير البشري، ط3، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 4- راشد محمد عبد الجليل، (2000): إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي تكاملي)، دار النسر الذهبي للطباعة، القاهرة.
- 5- ربحي عليان، محمد غنيم، (2000): مناهج البحث العلمي النظرية والتطبيق، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 6- زويلف مهدي، (1998): إدارة الأفراد، ط3، دار مجد لاوي .
- 7- سعيد جميل سليمان، (2007)، تهيئة طلاب التعليم الثانوي لعالم العمل، المركز القومي للبحوث التربوية و التنمية، جمهورية مصر العربية.
- 8- السكارنة بلال خلف، (2011): إتجاهات حديثة في التدريب، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان الأردن.
- 9- الطعاني حسن أحمد، (2010): التدريب الإداري المعاصر، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان الأردن.
- 10- عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، ط1، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- 11- عبد الباقي صلاح، (2001): إدارة الأفراد، مكتبة الإشعاع .
- 12- العبد الهادي الفضلي، (1996): أصول البحث، دار المؤرخ العربي، بيروت لبنان.
- 13- العزاوي نجم، (2006): التدريب الإداري، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 14- علي السلمي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، ط1، مكتبة غريب، القاهرة.
- 15- فيصل عباس، (1996)، الإختبارات النفسية، تقنياتها، إجراءاتها، دار الفكر العربي، بيروت.

- 16- محمد عبد الغني هلال،(2003):تدريب الأسس و المبادئ ،بدون طبعة، مركز تطوير الأداء و التنمية، مصر.
- 17- محمد عبيدات وآخرون، (1999):منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات،ط2، دار وائل للطباعة والنشر،عمان.
- 18- مصطفى نجيب شاويش، (2000):إدارة الموارد البشرية ، إدارة الأفراد،ط1، دار الشروق.
- 19- مقدم عبد الحفيظ ،(2003): الإحصاء والقياس النفسي ،ط2 ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 20- محمد بالراح،(2010)،التكيف المهني ،بدون طبعة، مخبر تطبيقات علوم النفس و علوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى وهران.
- 21-الهيبي خالد عبد الرحيم،(1999):إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي) ط1،دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان .

الرسائل الجامعية:

- 1- ترزولت عمروني حورية،(2008):أثر برنامج تربية الإختيارات على الخاصيات السيكلوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية،دراسة ميدانية على تلاميذ التعليم الأساسي بمدينة ورقلة ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة الجزائر.
- 2- علي لرقط،(2009/2008)،إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر -المبررات والمتطلبات الأساسية - رسالة ماجستير غير منشورة ،الجزائر.
- 3- فيصل بن محمد المطيري،(2010)،دور التدريب أثناء العمل في تنمية مهارات العاملين بدوريات الأمن بمحافظة جدة ،رسالة ماجستير، الرياض.
- 4- قششة كمال، (2004): المعوقات التي تحول بين التدريب الإداري و توظيفه على الواقع العملي ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة عين ،كلية البنات،وجامعة الأقصى ،غزة.
- 5- محمود أبو حامد،(2004)،واقع التدريب في وزارة الزراعة الفلسطينية من وجهة نظر المتدربين ،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.

المجلات:

1- أحمد زرزور، (2013): (تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل)،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية،العدد العاشر، مارس 2013.

2- بخيت بن أحمد المهري ،سعيد بن بخيت المهري،(متطلبات التدريب لتنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي)،مجلة علمية (محكمة) ،السنة السادسة ، العدد الثاني ،المجلد السادس،2007.

3- صالح ليرى ،(دراسة تقييمية للتدريب الميداني في الممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية الوضع الراهن - رؤية مستقبلية لها)،مجلة علمية (محكمة) ،السنة السادسة ، العدد الثاني ،المجلد السادس،2007.

دراسات:

1- بوشعور (الغازي) رضية (2013)،الخطة الإستراتيجية المقترحة لضمان الجودة في جامعة أبي بكر بلقايد الجزائرية ، جامعة الزيتونة الأردنية.

2- نجيب عيسى ،خريجوا التعليم العالي في لبنان وسوق العمل ، جمعية المركز الإسلامي للتوجيه و التعليم العالي ،بيروت لبنان2011/05/31.

المواقع الإلكترونية:

w.w.w: alarabing.com/article.asp?art 108.

En:07 /04/2014 .20:11

- w.w.w: mafhoum.com/syr/article 08 khouri.htm

)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019
VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
/SUMMARY=TOTAL COV.
```

Reliability

[DataSet0]

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES