

أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف لدى الخريجين الجدد الوافدين إلى سوق العمل

دراسة ميدانية في مركز المهارات والتوجيه المهني - جامعة دمشق

**The impact of training and career counseling programs on the
employability of new graduates entering the labor market**

مشروع أعد لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

الإدارة التنفيذية - اختصاص إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبة

كنة عبدالله عبدالله

إشراف

د. حسان اسماعيل

العام الدراسي: 2019 - 2020

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف لدى الخريجين الجدد الوافدين إلى سوق العمل، وذلك من خلال دراسة ميدانية في مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث تم الاعتماد على أداتين رئيسيتين من أدوات الدراسة هما الاستبانة والمقابلة

الأولى: تم توزيع 100 استبانة معدلة على مقياس لايكرت الخماسي، على خريجي الجامعات السورية، الذين اتبعوا دورات تدريبية في مركز المهارات والتوجيه المهني، لجمع البيانات المطلوبة، وقد تم استرداد 86 استبانة، من مختلف الاختصاصات الجامعية.

والثانية: المقابلة التي أجريت مع الكادر الإداري في المركز، ومع بعض المدربين، وعدد أفراد هذه العينة ثمانية.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: تقويم برامج (التدريب والإرشاد المهني - الاستباقية - المرونة الشخصية - روح الجماعة - التوازن) لدى عينة الدراسة كان بدرجة مرتفعة.

وأن هناك أثراً معنوياً لبرامج التدريب والإرشاد المهني في (المقدرة على التوظيف - الاستباقية - المرونة الشخصية - روح الجماعة - التوازن) لدى عينة الدراسة. وكان التأثير الأكبر للبرامج التدريب والإرشاد المهني على المقدرة على التوظيف، فالاستباقية، فالمرونة، ومن ثم الخبرة المهنية، فروح الجماعة، وأخيراً على التوازن.

وأظهرت نتائج المقابلة :

- امتلاك الإدارة للاستقلالية والمرونة للاستجابة لاحتياجات سوق العمل.
- تعمل الإدارة على تطوير البنى التحتية للمركز.
- البرامج والتخصصات في مركز التدريب المهني تلبي احتياجات سوق العمل.
- هناك ضعفاً في تدريب المدربين بشكل مستمر.
- هناك فاعلية للإرشاد والتوجيه المهني في المركز لإعداد الطلبة لسوق العمل، كما يتم تقديم الاستشارات المهنية لسوق العمل من قبل المركز.
- هناك حاجة في المركز إلى زيادة مستوى الدعم والتمويل، الذي تقدمه مؤسسات سوق العمل.
- الحاجة إلى العمل على متابعة وتقويم برامج التدريب لتحسين أداء المركز.
- الكلمات المفتاحية: التدريب - الإرشاد المهني - المقدرة على التوظيف - الخريجون الجدد - سوق العمل.

Abstract

The Study aimed to identify the impact of the training and career counseling programs on the employability of the new graduates, entering the labor market, through a field study at (Skills and Career Guidance Center) at **Damascus University**.

The Researcher used the descriptive and analytical approach in the study, as it relied on two main research tools: the questionnaires, and the interviews.

First: 100 questionnaires adjusted on the five-dimensional Likert scale were distributed to new graduates of Syrian universities, who followed training courses in the Skills and Career Counseling Center, to collect the required data, and 86 questionnaires were retrieved from various university majors.

Second: an interviews were conducted with the administrative staff of the center, and with some trainers, (the count of this sample is eight members) in order to determine the level of the training and counseling program.

This main results are:

The evaluation of: the (training and counseling programs, professional experience, proactivity, personal flexibility, group spirit, and balance) by the research sample was of the high degrees.

There is a significant statistically effect of the training and counseling programs, on professional experience, proactive assessment, personal flexibility, group spirit, balance). The biggest impact of the training and career counseling programs was on the employability, proactivity, then flexibility, and then professional experience, group spirit, and finally on balance.

The results of the interview showed that:

- The management has independence and flexibility to respond to the needs of the labor market.
- The management works on developing the infrastructure of the center,
- Programs and specialties in the Vocational Training Center meet the needs of the labor market.
- There is a lack of continuous training of trainers.

- There is an activity for career counseling and guidance in the Center for Preparing Students for the Labor Market, and career counseling for the labor market is provided before the center.
- There is a need in the center to increase the level of support and funding provided by labor market institutions.
- The need to work on following up and evaluating training programs to improve the center.

Key words: Training– Career counseling– Employability– New graduates– Labor market.

الإهداء

إلى روح أبي الذي تمنيت أن يكون حاضراً معي اليوم.....

إلى أمي الغالية التي كانت مثلاً أعلى.....

إلى زوجي وأولادي الذين لم يتوقفوا يوماً عن دعمي.....

إلى أخوتي الأحبة

إلى الزملاء الأعزاء الذين أصبحوا أكثر من أصدقاء في هذه الرحلة الجميلة.

الشكر

أقدم بعميق الشكر والامتنان للدكتور حسان إسماعيل الذي كان له الدور الأكبر في أن ترى هذه الدراسة النور، من خلال إشرافه وتوجيهاته وإرشاداته النيرة. والشكر موصول للكادر الإداري والتدريسي واللجنة الكريمة في المعهد العالي لإدارة الأعمال على تعاونهم، وحسن تعاملهم.

Contents

i	ملخص الدراسة	1
ii	Abstract	2
iv	الإهداء	3
v	الشكر	4
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	5
1.1	مقدمة	1
1.2	الدراسات السابقة	2
1.3	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	7
1.4	أهداف الدراسة	7
1.5	أهمية الدراسة	8
1.6	مصدر جمع البيانات	8
1.7	مجتمع الدراسة وعينتها	9
1.8	التعريف بالمصطلحات	9
11	الفصل الثاني: الإطار النظري	11
2.1	المبحث الأول: برامج التدريب	11
2.1.1	مفهوم التدريب	11
2.1.2	البرامج التدريبية وأهدافها	12
2.1.3	أهمية البرامج التدريبية على الأفراد والمجتمع	13
2.1.4	تطوير مهارات الأفراد	13
2.1.5	مراحل البرنامج التدريبي	17
2.1.5.1	المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية	17
2.1.5.2	المرحلة الثانية: تصميم البرنامج التدريبي	19
2.1.5.3	المرحلة الثالثة: تنفيذ البرنامج التدريبي	20
2.1.5.4	المرحلة الرابعة: تقييم فاعلية البرنامج التدريبي	21
2.1.6	واقع التدريب في سورية	23
2.1.7	الإرشاد المهني	26
2.1.7.1	مفهوم الإرشاد المهني	26
2.1.7.2	متطلبات الإرشاد المهني	26
2.2	المبحث الثاني: المقدرة على التوظيف في سوق العمل	28
2.2.1	تعريف المقدرة على التوظيف (Employability)	28
2.2.2	المكونات الأربعة للمقدرة على التوظيف	29
2.2.3	سوق العمل	32
2.2.3.1	سياسات سوق العمل	32
2.2.3.2	واقع سوق العمل في سورية	33

34	2.2.3.3- مشكلة البطالة في سورية
35	2.2.3.4- نماذج من الجهود المبذولة في سورية للحد من بطالة الشباب
38	7. الفصل الثالث: الإطار العملي
38	3.1- لمحة عن مركز المهارات والتوجيه المهني
41	3.2- أسلوب الدراسة وإجراءاتها
41	3.2.1- مصادر جمع البيانات
42	3.2.2- مجتمع الدراسة وعينتها
42	3.3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
42	3.3.1- ثبات الأداة (الاستبيان)
43	3.4- خصائص عينة الدراسة:
45	3.5- الإجابة عن تساؤلات الدراسة
66	3.6- نتائج أسئلة المقابلة
71	3.7- النتائج:
72	8. التوصيات:
73	9. المراجع
a	10. الملاحق

فهرس الجداول

24	Table 1 بعض المراكز التي تقدم التدريب/ الإرشاد المهني في مدينة دمشق
39	Table 2 أهم الدورات التدريبية في المركز المهارات والتوجيه المهني
42	Table 3 معامل ألفا كرونباخ لدلالة ثبات أداة القياس
43	Table 4 خصائص العينة الديموغرافية
45	Table 5 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود برامج التدريب والإرشاد
47	Table 6 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الخبرة المهنية
49	Table 7 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستباقية
50	Table 8 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود المرونة الشخصية
51	Table 9 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود روح الجماعة
52	Table 10 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود التوازن
53	Table 11 يجمع نتائج تقييم عينة الدراسة لبرامج التدريب/ الإرشاد المهني
54	Table 12 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في الخبرة المهنية
56	Table 13 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على الاستباقية
58	Table 14 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد في المرونة الشخصية
61	Table 15 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في روح الجماعة
63	Table 16 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في التوازن
64	Table 17 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف
66	Table 18 يلخص أثر برامج التدريب/ الإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1- مقدمة

يعد النهوض بتشغيل الشباب عموماً، وحملة الشهادات الجامعية خصوصاً، من الضرورات التي ينبغي أن تعمل عليها الدول لتحقيق الازدهار والتقدم، حيث تتفاعل مشكلة تشغيل الشباب مع معطيات الواقع التعليمي والتربوي ومدى استجابته لمتطلبات سوق العمل المعاصر، والذي يمكّنهم من مجارة التطورات المتسارعة في جميع المجالات في العالم، وهذا لا يستطيع بالطبع التأهيل والتعليم الأكاديمي وحده مجارته. ولا يمكن أن يتم بناء الدولة الحديثة والذي ينشده المجتمع بكل فئاته، إلا من خلال موارد بشرية عالية الكفاءة والمهارة، قادرة على تشغيل مختلف قطاعات الإنتاج والخدمات، وتطويرها بالفكر الإبداعي المتجدد، القائم على تعليم متميز، وتدريب مستمر، وتكنولوجيا فاعلة في مواكبة التطورات العالمية المعاصرة والمستقبلية.

ويشهد سوق العمل الحالي تحديات كبرى، ناتجة عن اختلال توازن العرض والطلب، والمرتبة على كثرة أعداد الراغبين في دخول سوق العمل، وقلة المتاح من الفرص الوظيفية الملائمة لتخصصاتهم وخبراتهم ومهاراتهم، والتي يتم تداركها من خلال تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب، كونه أحد خطوات الاستثمار لتحقيق أهداف المنظمة لما يحققه من تكوين للكوادر القادرة على الإسهام بفاعلية في المؤسسات المنتجة والذي يعد من الآليات التي تحقق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. حيث يعد التدريب قبل الانخراط في سوق العمل عنصراً هاماً من العناصر الضرورية للباحث عن عمل، وذلك لصقل مهاراته وتأهيله، وترجمة الدراسة العلمية والمهارات المكتسبة في الجامعات والكليات في الحياة العملية، وحافزاً لتطوير الذات، وتنمية المهارات، واكتساب الخبرات، التي تسبق الدخول إلى مجال العمل وفهم متطلباته. كما يعد التدريب حافزاً لمزيد من الخبرات التي يمكن أن يكتسبها الباحث عن عمل للحصول على وظيفة تناسب شهادته، وإثبات قدراته في مكان العمل الذي يتدرب فيه.

ومما سبق، ووفقاً لأهمية التدريب، تأتي هذه الدراسة لمعرفة أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرّة على التوظيف لدى الخريجين الجدد، وذلك من خلال ما يقدمه مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق، من برامج في هذا المجال.

1.2- الدراسات السابقة

✓ دراسة (Macquaid&Lindsay,2005) بعنوان "The concept of employability"

" مفهوم قابلية التوظيف"

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم قابلية التوظيف، الذي يلعب دوراً هاماً في صياغة سياسات سوق العمل في المملكة المتحدة، والاتحاد الأوروبي وخارجها. وتحلل هذه الورقة التطبيقات الحالية والسابقة للمصطلح، وتناقش قيمته كمفهوم استكشافي، وكإطار عمل لتحليل السياسات، كما تتبع تطور المصطلح، وتناقش دوره في سوق العمل الحالي واستراتيجيات التدريب، (مع إشارة واضحة إلى المملكة المتحدة)، وتسعى لتحديد منهج لتعريف المقدرة على التوظيف، التي يمكن أن تثير سياسة سوق العمل بشكل أفضل، من خلال تجاوز مفهومات العمالة والبطالة التي تركز فقط على جوانب العرض والطلب. وعلى الرغم من أن الأدبيات تقدم مجموعة من تعريفات " المقدرة على التوظيف" والتي استخدمها العديد من صانعي السياسات مؤخراً كاختصار لـ (خصائص ومهارات المقدرة على التوظيف عند الأفراد)، ولكنها تجادل في أن مثل هذا الاستخدام (الضيق) يمكن أن يؤدي إلى تفرغ مفهوم المقدرة على التوظيف. وتختتم الورقة بتقديم إطار عمل واسع لتحليل قابلية التوظيف مبني على خصائص الفرد، والظروف الشخصية، والعوامل الخارجية التي تقرر بأهمية عوامل جانبي العرض والطلب.

✓ دراسة (زايد، 2014) بعنوان: "مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع

احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب، وتشخيص الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب المهني وسوق العمل، ومعرفة أسبابها، ووضع مقترحات لجسرها.

ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من ثمانية مراكز تدريب تابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية حيث تم توزيع 100 استبانة على العاملين في مراكز التدريب المهني، وتم استرداد 77 منها، لم يتم استبعاد أي منها.

خلصت الدراسة إلى أن التدريب المهني في فلسطين لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل، بسبب عدم ملائمة البرامج التدريبية المتاحة لاحتياجات سوق العمل وهذا يدعو إلى تحديثها وإدخال برامج جديدة، كما أن نظام التوجيه والإرشاد المتوفر فيها غير فعال وبحاجة إلى تفعيل، وعدم تطوير المدربين بالشكل الذي يتناسب مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث، والحاجة لتطوير التجهيزات اللازمة للتدريب لتمثل تلك الموجودة في سوق العمل، وعدم وجود الدعم المجتمعي الكافي لمراكز التدريب المهني وخريجها، وعدم مشاركة مؤسسات سوق العمل في توجيه وإعداد البرامج التدريبية، وعدم تفعيل نظام معلومات السوق واستخدامها بشكل مؤثر، وبالتالي لا يحقق الأهداف التي وجد من أجلها بصورة فاعلة.

إضافة إلى أن العلاقة والتواصل ما بين مراكز التدريب المهني وسوق العمل هي علاقة ضعيفة وغير مستدامة. وأن مقدمي خدمة التدريب وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة لدى كل منهم.

✓ **دراسة (حجاج، 2014) بعنوان: " دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية"**
هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف في قطاع غزة - دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية- من خلال التعرف على أهم المهارات الناعمة التي تؤثر في عملية اقتناص الوظائف الإدارية، وأهم المهارات المطلوبة في سوق العمل الإداري. ولتحقيق أغراض الدراسة، قامت الباحثة بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في وظائف إدارية في كل من القطاع الحكومي والخاص والمؤسساتي، والذين تخرجوا في الفترة ما بين 2009 حتى عام 2013، وتم توزيع عينة عشوائية وبلغ حجمها 150.

وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فوارق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول هذه المجالات، والمجالات مجتمعة مما تعزى إلى المؤهل الجامعي، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية اقتناص الوظائف الإدارية، وكل من المتغيرات المستقلة (التشبيك، التفكير الناقد، تقديم الذات، الاحتراف، إدارة الأزمات، التفاوض، إدارة الغضب). كما أظهرت الدراسة أن المتغير التابع (اقتناص الوظائف) يتأثر بكل من المتغيرات المستقلة التالية (التشبيك، إدارة الغضب، التفاوض، إدارة الأزمات، التفكير الناقد، تقديم الذات، الاحتراف) على الترتيب بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية.

✓ **(عبدالجليل، 2014) بعنوان: دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول- دراسة تحليلية.**

أكدت هذه الدراسة التي أجراها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والتي توصلت إلى أن التدريب هو أحد خطوات الاستثمار في البشر، لتحقيق أهداف المنظمة لما يحققه من تكوين للكوادر القادرة على الإسهام بفاعلية في تحقيق التطوير الإداري، ويتحقق ذلك من خلال النظر لمفهوم التدريب والذي يعد من الآليات التي تحقق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي، ومتطلبات سوق العمل.

دراسة (Diamante، 2014) بعنوان: التطوير المهني والتعلم ومهارات التوظيف لدى طلاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (career development learning and employability skills of students in information and communication technology)

أجريت الدراسة لتحديد تأثير التعلم، والتطوير المهني، ومهارات التوظيف، على طلاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، باستخدام تصميم الدراسة الكمي غير التجريبي، باستخدام طريقة وصفية ارتباطية. تم جمع البيانات من خلال أخذ عينات شاملة من 115 طالباً، يدرسون علوم الكمبيوتر في

جامعة جون بول الثانية في دافاو، باستخدام استبيان معدل على مقياس ليكرت الخماسي. الإحصاءات المستخدمة لإيجاد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة هي ارتباط بيرسون وتم استخدام الانحدارات المتعددة لتحديد أي من مجالات المتغير المستقل يتنبأ بشكل أفضل بالمتغير التابع. وكشفت النتائج أن مدى التعلم والتطور الوظيفي للطلاب ومهارات قابلية التوظيف كانت معتدلة، ووجود علاقة كبيرة بين هذه المتغيرات، علاوة على ذلك هناك تأكيد على أن التعلم والتطور المهني هو مؤشر على مهارات التوظيف، وهذا يعني أنه من خلال تزويد الطلاب بالدعم المكثف في التعلم والتطور المهني، كلما زادت فرصهم في الحصول على مهارات قابلة للتوظيف كمقياس للتوظيف العالمي.

✓ دراسة (Puad، 2015) بعنوان: "The role of employability skills training programs in the workforce of Malaysia"

"دور برامج تدريب مهارات المقدرة على التوظيف في القوى العاملة في ماليزيا"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تصورات المعلمين، وأرباب العمل، والخريجين الجدد، فيما يتعلق بدور برامج التدريب على مهارات التوظيف في القوى العاملة في ماليزيا. كما حددت الدراسة تلك العوامل التي تسهل وتحسن البرامج التدريبية. استند الأساس النظري لهذه الدراسة الوصفية على نظرية رأس المال البشري (بيكر، 1993؛ شولتز 1961).

كان جميع المشاركين في هذه الدراسة من المنطقة الاقتصادية المركزية للساحل الغربي لشبه جزيرة ماليزيا، وكانت المجموعة الأولى من معلمي الهندسة، والتقنيات، والمهن في التعليم العالي، أما المجموعة الثانية فهم أرباب العمل في قطاع التصنيع، بينما المجموعة الثالثة فهي الخريجين الجدد المسجلين في برامج التدريب على مهارات التوظيف في مؤسسات التعليم العالي ومراكز التدريب.

وكشفت نتائج الدراسة عن أهمية البرامج التدريبية لتحسين المهارات وتقليل البطالة، وتطوير القوى العاملة الماليزية. وقد اتفق المعلمون والخريجون الجدد على ذلك التأثير الإيجابي لهذه البرامج على مهارات التدريب. بينما على النقيض، كان رأي أرباب العمل بأن برامج التدريب على مهارات قابلية التوظيف لا تضمن تحسين المهارات ولا تقليل البطالة، ولا تطوير القوى العاملة.

تم تحديد العوامل والتوصيات التي تسهل انخراط الخريجين الجدد في هذه البرامج. بالإضافة إلى معظم المهارات المتكاملة التي يجب أن يمتلكها الخريجون الجدد للحصول على عمل في سوق عمل تنافسي كما يراه المعلمون وأرباب العمل والخريجون الجدد، بما في ذلك الانضباط والنزاهة ومهارات التعامل مع الآخرين والمهنية والإبداع والابتكار والعمل الجماعي والتعلم مدى الحياة والقدرة على تطبيق المعرفة والمعرفة في تخصصات هندسية محددة.

✓ دراسة (Akkermans&Jos,2015): فعالية برامج كارييرسكلز للتطوير الوظيفي للشباب العاملين

It's all about career skills: effectiveness of a career development intervention for young employees.

هدفت الدراسة إلى التحقق من فعالية برنامج كارييرسكلز، وهو برنامج للتطوير المهني الوظيفي، على أساس الكفاءات المهنية، باستخدام JOBS وهي طريقة تهدف إلى تحفيز اكتساب المهارات العملية المطلوبة، بالإضافة لتعزيز الكفاءة الذاتية، ومهارات حل المشكلات. وهذا البرنامج يستهدف الموظفين الشباب في المؤسسات التعليمية الهولندية، باستخدام عينة متجانسة شبه عشوائية لمجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية لمجموعة من الموظفين ذوي التدريب المهني المتوسط (112 تجريبية/ 61 ضابطة)، وعينة أخرى غير متجانسة لمجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية لمجموعة من الموظفين ذوي التدريب المهني المميز (71 تجريبية/ 41 ضابطة)، أظهرت النتائج نجاح وفعالية برنامج كارييرسكلز للتطوير المهني للموظفين، وكذلك وجود علاقة قوية بين البرنامج التدريبي وتحسين المهارات المكتسبة وتنميتها، حيث أظهرت النتائج زيادة في خمسة من المهارات والكفاءات المهنية الكفاءة الذاتية، القدرة على مواجهة النكسات والصعوبات، السلوكيات المرتبطة بالمهنة، إدراك وفهم للوظيفة والعمل، الانتماء للمهنة) لدى المجموعات.

✓ (أبوجبل، 2016) بعنوان: أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين - دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال قطاع غزة)

هدفت هذه الدراسة لقياس أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية، في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين، وتمثل مجتمع الدراسة في الخريجين المتدربين في كافة برامج شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية "جوال" في قطاع غزة، وهي 3 برامج والبالغ عددهم 160 متدرب، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة شعور المتدربين بأهمية الصفات الشخصية كان مرتفعاً.

كما أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وأبعادها، والتدريب الإشرافي (برامج التشغيل) وأبعادها، وبين الصفات الشخصية وأبعادها ومهارات التوظيف لدى الخريجين الملتحقين ببرامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال، وأشارت نتائج تحليل الانحدار أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للصفات الشخصية على مهارات التوظيف.

وأوصت الدراسة بضرورة أن يتمتع المتدربون بصفات شخصية تساعد في عملية التعلم وتنمية مهاراتهم قدراتهم، كما أوصت بأهمية دعم الإدارة العليا لعملية التدريب الإشرافي، وذلك لتطوير أداء العاملين

وتحسينه بشكل فعال مما يحقق الاندماج الوظيفي، وأن تشتمل البرامج التدريبية على المهارات والبرامج التطبيقية، وعلى آخر التحديثات المطورة في مجال التدريب ذات العلاقة، كذلك التركيز على تنمية المهارات التقنية والشخصية لدى المتدربين من خلال الابتكار والتطوير في العمل، والقدرة على تطبيق أساليب جديدة لحل المشكلات، والاتصال والتواصل، التفاوض، والإقناع بشكل فعال.

✓ دراسة (بحر، وشمعة 2018) دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

تهدف الدراسة إلى تعرف دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، من خلال دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية التابع للعلوم التطبيقية بغزة، وتمثل مجتمع الدراسة في المستفيدين من خدمات المركز والمشاركين في (البرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية) والبالغ عددهم 4423 مستفيد وتم استخدام تقنية العينة العشوائية، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة 400 استبانة على مجتمع الدراسة. وأظهرت النتائج وجود علاقة بين الإرشاد الوظيفي والمتمثل بالخدمات المقدمة للخريجين، وبين دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وقد تبين أن خدمات الإرشاد المؤثرة على المتغير التابع "دمج الخريجين" هي (البرامج التدريبية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية) أما ورش العمل الإرشادية فقد تبين أن أثرها ضعيف.

✓ دراسة (أسد، 2019) بعنوان: "سوق العمل في الاقتصاد السوري من 2001 إلى 2017 بين الاختلالات وسياسات التصحيح"

هدفت الدراسة إلى تصنيف وتحليل الاختلالات الرئيسية التي يعاني منها سوق العمل في الاقتصاد السوري، وذلك من أجل معرفة أسباب تلك الاختلالات والقدرة على طرح سياسات اقتصادية مركبة قادرة على تصحيحها وتقليل تأثيراتها الاقتصادية والاجتماعية إلى الحدود الدنيا، وبخاصة في مرحلة ما بعد الحرب.

وقد رصدت الدراسة وحللت أربعة أنواع من الاختلالات في سوق العمل ضمن الاقتصاد السوري هي: الاختلالات البنوية (عدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه) والاختلالات الأجرية (الاختلاف في الأجور بين القطاعات الاقتصادية) والاختلالات الجندرية (عدم المساواة بين الرجال والنساء في سوق العمل) والاختلالات القطاعية (اختلاف توزيع قوى العمل على قطاعات الاقتصاد).

وقد حللت الدراسة وصفيًا وكميًا، تلك الاختلالات في سلسلة زمنية امتدت طوال الأمد الواقع بين (2001 و2017) بما توافر فيها من بيانات لمتغيرات التحليل، مبينة كيفية تغير تلك الاختلالات، وتطور مؤشرات الرئيسية، ذلك بالاستناد إلى البيانات الرسمية المنشورة.

وكشفت الدراسة أن الاختلالات الرئيسية لسوق العمل في سورية، إنما هي اختلالات مزمنة بمعنى أن الاقتصاد السوري لم يتمكن منذ عام 2000 حتى عام 2017 من تصحيح تلك الاختلالات، قد جاءت الحرب لتعمق من تلك الاختلالات.

1.3- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

إن أهم التحديات والعقبات والعوائق التي تواجه الخريجين للحصول على فرصة عمل، هي ضعف ونقص المهارات التي يمتلكونها لمواجهة متطلبات سوق العمل، وقد يكون أحد الأسباب هي تدني جودة أنظمة التعليم الجامعي، وعدم ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل، حيث تشير العديد من الدراسات والأبحاث إلى وجود ضعف ونقص في مهارات الخريجين.

ولتلافي هذا النقص في المهارات لدى الخريجين، قامت جامعة دمشق بإنشاء مركز المهارات والتوجيه المهني، لزيادة المقدرة على التوظيف في سوق العمل، وبالتالي فالدراسة الحالية تبحث في قدرة هذا المركز على تعزيز المهارات لدى الخريجين الجدد، وفي زيادة المقدرة على التوظيف في سوق العمل.

مما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما أثر برامج التدريب والإرشاد المهني التي يقدمها مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق في المقدرة على التوظيف من وجهة نظر أفراد العينة ؟

ويتم فرع عنها التساؤلات الفرعية التالية:

- ما أنواع برامج التدريب والإرشاد المهني ومستواها، التي يقدمها مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق؟
- ما هو مستوى المقدرة على التوظيف، التي يمتلكها خريجو مركز المهارات والتوجيه المهني؟
- ما أثر برامج التدريب والإرشاد المهني، التي يقدمها مركز المهارات والتوجيه المهني في تحسين المقدرة على التوظيف، لدى عينة من خريجي مركز المهارات والتوجيه المهني؟

1.4- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى اكتشاف أثر برامج التدريب والإرشاد المهني، التي يتلقاها طلاب جامعة دمشق والخريجون الجدد في مركز المهارات والتوجيه المهني (skills and career center)؛ في زيادة فرص حصولهم على عمل، أي الربط بين التدريب والإرشاد المهني، ومخرجاته في دولة مثل سورية

عانت ولا تزال تعاني من حرب شعواء فرضت آثارها على الأصعدة كافة، وكانت من إحدى نتائجها الزيادة الكبيرة في نسبة البطالة.

1.5- أهمية الدراسة

بما أن التدريب العملي يأتي لردم الفجوة بين المعلومات النظرية، ومتطلبات سوق العمل، فتأتي أهمية هذه الدراسة من كونها ترصد الواقع الفعلي للخريجين الجدد ومقدرتهم على التوظيف في سوق العمل. ويتوقع أن تكون هذه الدراسة مفيدة لثلاث جهات هي:

1- مقدمو خدمة التدريب

ويمثلهم أصحاب القرار، إدارات مراكز التدريب والإرشاد المهني، حيث من المفترض أن توفر الدراسة لهذه الفئة معطيات تمكنهم من إدراك طبيعة العلاقة مع سوق العمل بطريقة أكثر شمولية، الأمر الذي سيتمكنهم من اتخاذ القرارات، التي تعزز من انسجام مخرجات التدريب والإرشاد المهني مع متطلبات سوق العمل.

2- أصحاب العمل

يتوقع أن تمكن هذه الدراسة أصحاب العمل من الاطلاع على وجهات نظر مزودي خدمة التدريب والإرشاد المهني، مما يعزز من إمكانية زيادة التفاعل بين جانبي العرض والطلب.

3- الباحثون

من المأمول أن تشكل هذه الدراسة مصدراً مهماً للباحثين في هذا المجال، ولا سيما في ضوء ندرة الدراسات السابقة- في البيئة السورية- وأن تكون إضافة هامة إلى أدبيات التدريب والإرشاد المهني.

1.6- مصدر جمع البيانات

البيانات الأولية: قامت الباحثة بإجراء استقصاء، من خلال استبيان تم توزيعه على مجموعة من الخريجين الجدد، الذين اتبعوا دورات في مركز المهارات والتوجيه المهني، تعرفت من خلاله على أثر التدريب المقدم من مركز المهارات والتوجيه المهني في المقدرة على التوظيف.

كما قامت بإجراء مقابلات مع موظفي الكادر الإداري، وبعض المدربين الذين يعملون في المركز.

البيانات الثانوية: من خلال الكتب والمقالات والأبحاث ذات الصلة.

1.7- مجتمع الدراسة وعينتها

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة. وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها، فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتمثل بمجموعة من الخريجين الجدد، الذين اتبعوا دورات في المركز بين عامي (2015-2020) للتعرف على أثر التدريب المقدم من مركز المهارات والتوجيه المهني في مقدرتهم على التوظيف. بالإضافة للكادر الإداري والتدريبي في مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق.

أما بالنسبة لعينة الدراسة، فقد تم توزيع 100 استبانة على الخريجين الذين اتبعوا برامج التدريب والتوجيه المهني، وتم استرداد 86 استبانة.

كما تم إجراء مقابلة مقننة، مع ثمانية موظفين يمثلون الكادر الإداري والتدريبي في المركز.

1.8- التعريف بالمصطلحات

- **التدريب (training):** يعرف التدريب بأنه تلك العملية المنظمة، والمستمرة، التي تهدف إلى تزويد وإكساب الفرد معارف وقدرات ومهارات جديدة، أو تغيير وجهات النظر والأفكار، والأسس السابقة لدى الأفراد بما ينسجم مع التغيرات التي تحدث في بيئة العمل وخاصة في الجوانب التكنولوجية والتنظيمية. وبذلك فإن التدريب يهدف إلى تعميق المعرفة المتخصصة لدى الفرد لإنجاز عمل أو عدة أعمال معينة أو أداء وظيفة ما. (بوسنية والفارس، 2003)
- **التوجيه/ الإرشاد المهني:** عملية هادفة مستمرة ومخططة ومقصودة، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لمعرفة نفسه وفهم ذاته، والتوافق بين عناصر شخصيته جسدياً وعقلياً ووجدانياً، بالإضافة إلى التعليم والتدريب الخاص الذي يحصل عليه في مراكز التوجيه والإرشاد المهني والمدارس والمحيط الأسري، للوصول إلى أهداف واضحة تكفل له تحقيق ذاته، وتحقيق الصحة النفسية والاقتصادية والاجتماعية والسعادة مع نفسه ومع الآخرين في المجتمع، وفهم متطلبات سوق العمل في المجتمع، والوعي بالعوامل التي لها أهميتها في التخطيط لمهنة المستقبل، والنجاح شخصياً ومهنيّاً ونفسياً. (زهران، 1980 في الرحامنة & الكريمن، 2019)
- **سوق العمل (labor market):** وهو مصطلح يشير إلى العرض والطلب على اليد العاملة التي يوفر فيها الموظفون العرض، وأرباب العمل الطلب، وهو مكون رئيسي لأي اقتصاد، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأسواق رأس المال والسلع والخدمات. أي هو الآلية التي يتفاعل فيها عرض العمل مع الطلب عليه، ضمن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والقانونية السائدة. (أسد، 2019)

- **الخريجون الجدد (new graduate):** يقصد بهم المتعلمون السوريون الذين أمضوا 16 عاماً على الأقل في منظومة التعليم السوري.

- **المقدرة على التوظيف (employability):** مفهوم معقد اتسع في السنوات الأخيرة ليشمل مجموعة متنوعة من المهارات، الصفات (attributes) وغيرها من التدابير (measures) مثل الشبكات والهوية المهنية، والمواطنة النشطة. (Rowe & Zegwaard 2017) أي امتلاك مزيج فعال من المهارات والسمات والمواقف التي تمكن من التوظيف والعمل بنجاح في الأدوار المطلوبة.

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1- المبحث الأول: برامج التدريب

يعد رأس المال البشري الأساس الذي تقوم عليه، ومن أجله سياسات التنمية الاقتصادية الاجتماعية، ولهذا فإن المؤشرات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، تعد مؤشرات واقعية، للدلالة على مرحلة النمو في أي مجتمع أكثر من أي مؤشرات أخرى. ويقف التعليم على رأس تلك المؤشرات.

ويكتسب التدريب اليوم أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء؛ فهو وظيفة محورية من وظائف الموارد البشرية، يُنتظر منها المساهمة من خلال تسخير كل المستلزمات الكفيلة بتنمية كفاءات الأفراد، لتحسين أدائهم، وفعاليتهم، ولإنجاح مهامهم، والقيام بمتطلبات عملهم بأفضل الطرق.

وقد أضحت جميع الجهات تعليمية كانت أم منظمات، مطالبة بمضاعفة جهودها في الاستثمار في تدريب الأفراد، لتطوير ما يملكونه من موارد، ولفتح آفاق في مسارتهم المهنية في المستقبل، من أجل مواكبة التطور والتنوع الذي تشهده سوق العمل، من حيث ظهور مهن ووظائف جديدة، وتلاشي أخرى قديمة.

وتعد الفترة التدريبية قبل التوظيف من أهم الخطوات التي يجب أن يتخذها الباحث عن عمل، وذلك للاطلاع على آليات العمل، واكتساب المهارات المختلفة، بالإضافة إلى تطوير الذات لرفع مستوى الكفاءة بالعمل ليصبح الشخص قادراً على العمل بشكل أفضل عند التوظيف، وتقديم العمل بصورة إيجابية. حيث يأتي التدريب استكمالاً لما تمت دراسته في المرحلة الجامعية، ويتوقع من التدريب أن يكون فرصة لتدريب الكوادر البشرية القادرة على تلبية احتياجات سوق العمل والسعي لتطويره، حيث يكتسب الفرد مهارات جديدة في المهنة تجعله قادراً على مواجهة الصعوبات والتحديات، كما يتوقع منه أن يسهل ويساعد في إيجاد الطرق للبحث عن عمل، وعند إجراء المقابلات قبل العمل.

"ولا تقتصر أهداف التدريب على تطوير قدرات الأفراد العاملين وتنمية مهاراتهم في الأداء، وإنما تمتد لتشمل الجوانب السلوكية لديهم، في علاقاتهم مع جماعة العمل في المنظمة، ومع فئات المتعاملين معها في البيئة المحيطة" (جودة، 2010).

2.1.1- مفهوم التدريب

"التدريب هو الطريقة التي تساعد العاملين للوصول إلى طريقة العمل المثالي في عملهم الحاضر، أو القادم، بتنمية عادات، وأفكار، وحركات، ومهارات صحيحة فيهم، بواسطة تزويدهم بعمل أو معلومات، أو مهارات فنية" (طنطاوي، 2004)، أو هو "عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية، لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها

الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل بها والمجتمع الكبير " (القريوتي، 2004). وعرف (أبو نصر، 2009) التدريب، بأنه عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية، والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه، وتدعيم اتجاهاته، وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسن أدائه في العمل، وزيادة الإنتاجية في المنظمة.

والتدريب هو إحدى الوسائل التي تستخدمها الإدارة، من أجل تطوير القدرات العلمية والسلوكية للعاملين وتنميتها، بالشكل الذي يمهد الطريق نحو تقدم المنظمة وازدهارها، ومواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية " ومع النمو المطرد في نظم المعلومات، ومع التطور التقني في أساليب الإنتاج، ومع الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري في العملية الإدارية؛ أصبح التدريب ضرورة حتمية لإعداد وتأهيل الأفراد، في أي قطاع من قطاعات المجتمع، ولا سيما وأن الوزارات والمؤسسات العام، كما أصبح إحدى المسؤوليات الضرورية للإدارة لكي تواكب التطور الاجتماعي والتكنولوجي المستمر، وتسهم في زيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية. (الحنيطي، 2004)

2.1.2- البرامج التدريبية وأهدافها

تعددت تعريفات برامج التدريب فمنهم من قال: "إنها مجموعة من النشاطات المخططة والمنظمة، وتتضمن بناء أو تطوير موقف تعليمي أو تدريبي، في ضوء أهدافه، ومعطياته، ومحدداته. وترمي إلى تطوير أداء المتدربين، وإكسابهم مجموعة كفايات قيادية مختلفة، بحيث يتضمن الأهداف، والمحتوى، والأساليب التدريبية، والمستلزمات المادية، والبشرية، وأساليب المتابعة، والتقييم، الذي يتضمن تنفيذه وتحقيق أهدافه بكفاءة وفاعلية" (قاسم، 2011).

"والبرنامج التدريبي هو مجمل الخبرات والأنشطة التي تخططها المنظمة أو المؤسسة وتنفذها في سياق معين خلال فترة زمنية محددة؛ لتحقيق أهداف علمية أو مهنية منشودة" (قاسم، 2011).

والهدف الرئيسي من التدريب هو "التأكد من توافر القوى العاملة الماهرة والمؤهلة بأفضل المهارات والمعلومات لخدمة المنظمة، بالإضافة إلى ذلك، هناك أربعة أهداف أخرى وهي: أهداف فردية، وأهداف تنظيمية، وأهداف وظيفية، وأهداف اجتماعية (Kulkarni & Pallavi 2013). ولعل أهم ما يهدف إليه التدريب بأشكاله، وأساليبه، ومستوياته المختلفة، إلى زيادة العائدات من استثمار رأس المال البشري، وإكساب الأفراد المعنيين المعرفة، أو المهارات، التي تؤدي بالمحصلة إلى الارتقاء بمستوى أدائهم في العمل، بمعنى أن التدريب يهدف في نهاية المطاف إلى تقليص الفجوة القائمة بين المعرفة أو المهارات الموجودة فعلاً لدى الأفراد المعنيين قبل التدريب من جهة، والمعلومات المعرفية أو المهارات التي من الضروري أن يكتسبها أولئك الأفراد من جهة ثانية"، وتهدف العملية التدريبية إلى تزويد المتدرب الذي

يملك قدرات، ومهارات، وتوجهات، وميول لتجاوز النقص في المعرفة في المجال التقني، أو الإداري المحدد، الذي تعالجه العملية التدريبية" (غنيم، 2008).

2.1.3- أهمية البرامج التدريبية على الأفراد والمجتمع

تحقق برامج التدريب فوائد عديدة للأفراد، ذكرتها مجموعة من الدراسات كدراسة (السكارنة، 2009)، (السيد، 2007) (عباس، 2006) و(Leopold، 2002) وهي: مساعدة الأفراد على تحسين فهمهم لأعمالهم في اختصاصاتهم وتوضيح أدوارهم بالمنظمة في عملهم الحالي أو المستقبلي، ومساعدتهم في حل المشاكل التي تواجههم في حياتهم المهنية والشخصية، وتطوير وتنمية دوافعهم نحو الأداء مما يخلق فرص للنمو والتطور، ومساعدتهم على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة، كما يساهم في التنمية الذاتية، ويساعد أيضاً على الاستقرار، ورفع الروح المعنوية، والثقة، والرضا عن الحياة المهنية والشخصية، بالإضافة لأهمية التدريب للفرد والمنظمة، فإن التدريب يعود بفائدة أيضاً على المجتمع، وذلك كما وضحتها (الزيايدي، 2006) "فأهمية التدريب تمثل ضرورة ملحة للمجتمعات النامية بصفة خاصة نظراً للعبء المضاعف المُلقى على عاتق التدريب والتمثل في أهمية اللحاق بالمجتمعات المتقدمة وتضييق الفجوة الحضارية، وملاحقة التطور الهائل في العلوم والمعارف وتطبيقاتها".

2.1.4- تطوير مهارات الأفراد

تعد صناعة التدريب اليوم من أهم الصناعات المعرفية، التي تتسابق عليها الدول خاصة في ظل ثورة المعلومات والمعارف، وتجدد الطلب على المهارات الوظيفية الجيدة كونها أصبحت علماً مختصاً بذاته، ومصدراً أساسياً لحركة التنمية، في المجتمع ومورداً مهماً يدر على الدول ثروات مادية، وبشرية طائلة؛ تعود بالفائدة العظيمة على المجتمع والدولة.

وقد صنّف المعنيون بصناعة التدريب الدورات والبرامج التدريبية ضمن قسمين رئيسيين هما المهارات الشخصية، والمهارات التقنية أو الفنية.

أولاً: المهارات الشخصية للأفراد

يوفر التدريب على المهارات الشخصية توجيهًا عمليًا قويًا للأفراد، ويساعدهم في بناء مهاراتهم وتحسينها، سواء في التواصل والاستخدام الفعال للغة، ومراسلات الأعمال، والعروض التقديمية، وبناء الفريق، والقيادة، وإدارة الوقت، ومناقشات المجموعة، والمقابلات، والمحادثات.

والمهارات الشخصية هي المهارات الأساسية للأشخاص - المهارات غير التقنية وغير الملموسة الخاصة بالشخصيات، التي تحدد مواطن القوة كقائد، ومتحدث، ومستمع، ومفاوض، ووسيط في النزاع. وهذا يعني المهارات المتعلقة بالموقف الإنساني، والعمل الجماعي، والصفات القيادية، على كل ما يحسن الطبيعة البشرية. " فهي مزيج من الخصائص، أو الصفات، التي تشكل الشخصية المميزة للفرد، الذي يعد المعنى الحرفي للشخصية؛ وتعريف الشخصية في علم النفس هو الإشارة إلى الاختلافات الفردية في أنماط مميزة من التفكير والشعور والسلوك، إذ إن تنمية الشخصية هي تطور النمط المنظم للسلوكيات والمواقف التي تجعل الشخص مميزاً، وتحدث تنمية الشخصية عن طريق التفاعل المستمر بين المزاج والشخصية والبيئة" (Rani,2016).

ويطلق عليها مسميات مختلفة على سبيل المثال المهارات الناعمة، المهارات الإدارية، المهارات الإنسانية... الخ. وعرفها (Nicole, 2016) على أنها المهارات العامة مثل العمل الجماعي، الاتصال الفعال، حل المشكلات، وهي مطلوبة بشكل كبير من قبل قطاع الأعمال والصناعة. إن تطوير هذه المهارات يزيد من قدرة الفرد للحصول على وظيفة.

وكذلك عرفت على أنها "تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل مع الآخرين، وعرض أفكاره بصورة مقنعة ولبقة، وقدرته على التواصل والاتصالات، واستخدام السلوكيات القيادية التي تميز علاقاته مع الآخرين، والمبادرة، والتفاعل مع الزبائن أثناء خدمتهم، والعمل ضمن فريق عمل مشترك، الخ" (شبير، 2016)

ويمكن تحديد أهم المهارات الشخصية المرتبطة في الوقت ذاته بالقيم المهنية ما يلي:

✓ **مهارات الاتصال والتواصل:** مثل مهارات التواصل الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص، والتواصل اللفظي، والتواصل غير اللفظي، وخارطة الجسد، والإصغاء الجيد، والتعبير عن المشاعر، إبداء الملاحظات والتعليقات من دون توجيه اللوم، وتلقي الملاحظات والتعليقات. وتظهر أهمية الاتصال والتواصل ذات الفاعلية والكفاءة، من خلال الوظيفة التي تخدمها، ويوجد على الأقل أربعة وظائف أساسية للاتصال والتواصل يمكن توضيحها بما يلي (البطل، 2007)

- **تقديم المعلومات:** من أهم وظائف المعلومات هي تقديم المعلومات التي يمكن أن تساعد التنظيم على التكيف مع المتغيرات الداخلية في البيئة المحيطة.
- **إصدار الأوامر والتعليمات:** تستخدم هذه الوظيفة من وظائف الاتصالات لتحديد من الذي يقوم بأداء وظيفة معينة.
- **التأثير والإقناع :** توجه هذه الوظيفة غالباً إلى الأفراد الذين يخضعون للسلطة المباشرة للمدير، وبالتالي تستبدل وظيفة إصدار الأوامر والتعليمات، بالتأثير والإقناع حتى يمكن الحصول على السلوك أو الاستجابة المطلوبة.

- تحقيق التكامل: يعبر مفهوم الاتصالات التكاملية، عن تلك الوظيفة التي تقوم بها الاتصالات، للتأكد من وضع مختلف الوحدات التنظيمية في المنظمة، وكذلك العلاقات فيما بين هذه الوحدات، كما يمكن أن تقدم الاتصالات التكاملية، خدمة تحقيق التكامل بين التنظيم وبيئته الخارجية، كذلك تساعد الاتصالات التكاملية التنظيم، على تحقيق نوع من الإدارة والتشغيل المتسق والسلس.

✓ **مهارات التعامل وإدارة الذات**: مثل مهارات لزيادة المركز الباطني للسيطرة، ومهارات تقدير الذات/ بناء الثقة، ومهارات الوعي الذاتي، بما في ذلك معرفة الحقوق، والتأثيرات، والقيم، والتوجهات، ومواطن القوة ومواطن الضعف، ومهارات تحديد الأهداف، ومهارات تقدير الذات /التقويم التقديري للذات ومراقبة الذات.

✓ **مهارات التفاوض/الرفض**: مثل مهارات التفاوض وإدارة النزاع، ومهارات توكيد الذات، ومهارات الرفض. والتفاوض سلوك طبيعي، يستخدمه الإنسان عند التفاعل مع محيطه في عمليات التخاطب، أو الاتصالات المستمرة بين جهتين، للوصول إلى اتفاق يفي بمصالح الطرفين، أو عملية حوار وتخابط واتصالات مستمرة بين طرفين أو أكثر بسبب وجود نقاط اتفاق واختلاف حول المصالح المشتركة. (حجاج، 2014)

✓ **الذكاء العاطفي / الوجداني**: مثل التقمص العاطفي (تفهم الشخص المقابل والتعاطف معه)، والمقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها، والتعبير عن هذا التفهم، وإدارة امتصاص الغضب، والتعامل مع الحزن والقلق، ومهارات التعامل مع الخسارة، والإساءة، والصدمات المؤلمة.

✓ **العمل الجماعي**: مثل التعاون وعمل الفريق، والتعبير عن الاحترام لإسهامات الآخرين وأساليبهم المختلفة، وتقويم الشخص لقدراته وإسهامه في المجموعة، ومهارات قيادة الفريق، واستراتيجيات التعامل مع الفروق / المبادرات الفردية.

✓ **مهارات صنع القرار وحل المشكلات**: مثل مهارات اتخاذ القرار، ومهارات جمع المعلومات، وتقويم النتائج المستقبلية للإجراءات الحالية على الذات وعلى الآخرين، وتحديد الحلول البديلة للمشكلات، ومهارات التحليل المتعلقة بتأثير القيم، والتوجهات الذاتية، وتوجهات الآخرين عن وجود الحافز أو المؤثر.

✓ **مهارات التفكير الإبداعي والتفكير الناقد**: مثل مهارات التفكير الإبداعي وهي؛ توفير بدائل عديدة لحل المشكلة، وتجنب عملية المفاضلة والاختيار، والبعد عن النمط التقليدي الفكري، وتفعيل الانتباه إلى مسار فكري جديد، وتجنب التتابعية المنطقية، والتفكير بطريقة مختلفة /العصف الذهني.

✓ **مهارات التفكير الناقد**: مثل تحليل تأثير الأقران ووسائل الإعلام، وتحليل التوجهات، والقيم، والأعراف، والمعتقدات الاجتماعية، والعوامل التي تؤثر بها، وتحديد المعلومات ذات الصلة ومصادر المعلومات.

✓ **مهارات إدارة التعامل مع الضغوط:** مثل إدارة الوقت، والتفكير الإيجابي، وتقنيات الاسترخاء. تعتبر ضغوط العمل شعور سلبي غير سار، يتولد نتيجة الأعباء، والمهام، وبيئة العمل، والذي من شأنه أن يؤثر على سير العمل، أو يعرقه حسب قوة هذا الشعور (شبير، 2009). وقد يتعرض الموظف خلال عمله لضغوط العمل التي تفقده القدرة على اختيار التصرف الملائم واتخاذ القرار الصحيح، ومن ثم يتعين عليه ألا يثور وأن يلتزم الصبر وضبط النفس في تصرفاته (الذويبي، 2001)

✓ **مهارات الحوار في المجتمع:** مثل توضيح مفهوم الحوار، وتبيان أهمية الحوار في المجتمع، ومستويات الحوار الإيجابي، واستعراض الطرق السلبية في الحوار السائد في المجتمع، واستعراض طرق لتحسين أساليب الحوار لممارستها عملياً.

ثانياً: المهارات التقنية

يطلق عليها مسميات مختلفة على سبيل المثال المهارات الصلبة، المهارات القاسية، المهارات الفنية، المهارات التخصصية، المهارات الاحترافية.. إلخ.

وتعرف على أنها تلك المهارات التي تكون محددة لوظيفة معينة، كما أنها تلك المهارات القابلة للتعلم ويمكن وقياسها، وهي تشمل مهارات مثل الطباعة، والكتابة، والقدرة على استخدام برامج الحاسوب. (Investopedia, 2014)

إذاً هي تلك المهارات المتخصصة التي تحتاج إلى تخصص معين، ويستخدمها الشخص في ممارسة عمله الفني ومعالجة المواقف المحددة المتعلقة بنوع العمل التي يصادفها، وتأتي هذه المهارات بعد توفر معلومات وتدريب تقني، يرجع إلى أصول علمية لتوفر نجاحاً في شتى المجالات والأعمال، هكذا ترتبط المهارات الفنية، والتقنية بالجانب العلمي والمعرفي وما تستند إليه من حقائق ومفاهيم وأصول علمية.

يبحث أصحاب العمل عن تلك المهارات في السيرة الذاتية للمتقدمين للعمل، لقياس مدى قدرتهم على أداء هذه الوظيفة، حيث يكتسب هذا النوع من المهارات أهميته بسبب أنظمة تتبع المتقدمين (Applicant Tracking Systems) أو ما تُعرف اختصاراً بـ (ATS) والتي تستخدمها معظم الشركات والمؤسسات الكبيرة في تصنيف وتصفية طلبات الوظائف.

ويمكن اعتبار هذه المهارات ككلمات مفتاحية (Keywords) تستخدم للبحث عن المتقدمين، ولهذا يجب أن تحتوي السيرة الذاتية على المهارات الموجودة في وصف الوظيفة التي ينوي الشخص التقدم لها.

مع ازدياد الطلب على المهارات التقنية، يبحث أصحاب العمل عن مرشحين لديهم المزيج الصحيح من المهارات الشخصية والتقنية، ويعد أحد أفضل الأشياء المتعلقة بالمهارات التقنية هو أنها تميل إلى أن تكون أسهل في التعلم مقارنة بالمهارات الشخصية.

"المهارات التقنية هي المهارات الملموسة والعملية التي يمكنك اكتسابها مع الوقت والجهد المناسبين، ويمكن إتقانها من خلال قنوات مختلفة، وتقدم الصناعات صفوفاً وشهادات تثبت أنك تقابل مستوى معين من الخبرة في مهارة معينة، فعلى سبيل المثال، يبحث المهنيون في قطاع تكنولوجيا المعلومات عن الشهادات التي توفرها المؤسسات ذات السمعة الطيبة، وقد يرغب مسؤول الشبكة في الحصول على شهادة في إدارة الشبكة بواسطة Cisco فتتيح له البرامج التدريبية العامة التفاعل مع مدربين ذوي خبرة، ولديهم خطة تدريبية موحدة، والوصول إلى المواد المعدة، والنقاش مع المتدربين الطامحين الآخرين، كما تقدم العديد من الجامعات وكليات المجتمع، دورات وبرامج للاتصالات الفنية والتجارية" (Greenhalgh,2018).

فالتقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات يعني أن الشهادة التي حصلت عليها قبل بضع سنوات أصبحت الآن بالية، وهناك أفكار جديدة في السوق، ويجب على المرشحين البقاء على رأسها لضمان قابليتها للتوظيف (Chen,2016)

2.1.5- مراحل البرنامج التدريبي

2.1.5.1- المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية

1- الاحتياجات على مستوى المنظمة:

وتتمثل الاحتياجات بمدى حاجة المنظمة لتعزيز قدراتها التنافسية، واستثمار مزاياها التنافسية، وتختلف الاحتياجات التدريبية تبعاً لاختلاف المستويات التنظيمية المراد تدريبها، وعليه لابد من قيام إدارة الموارد البشرية بإجراء تحليل لأهداف المنظمة ومواردها وخططها والمراحل الزمنية لبلوغ تلك الأهداف (الهيبي، 2003)

ولما كانت استراتيجية التدريب مرتبطة بالاستراتيجيات الأخرى في المنظمة، وتساهم في تحقيق أهدافها بكفاءة عالية، كان لابد من قيام إدارة الموارد البشرية بإجراء تحليل لأهداف المنظمة، ومواردها، وخططها، والمراحل الزمنية اللازمة لبلوغ تلك الأهداف، ومدى فعالية الموارد المتاحة البشرية والمادية في تحقيقها، ومن ثم تحديد أين تكمن الحاجة إلى التدريب بعد تحديد مراكز الضعف في الإدارات المختلفة، إلى جانب تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية، وبإمكان الإدارة وهي بصدد تحليل المتغيرات السابقة، الاستعانة بعدة مؤشرات كالغياب، والأداء المتدني، ونسبة الحوادث، ومعدلات الإنتاجية، وتكلفة العمل، ودوران العمل وهكذا.

وكذلك يتطلب هذا التحليل دراسة السياسات التنظيمية والإدارية بشكل عام، ودراسة الأنظمة والإجراءات ودراسة المناخ التنظيمي بما في ذلك اتجاهات الموظفين نحو جوانب محددة من عملهم مثل الأجور، وفرص العمل، والترقية، وأسلوب الإشراف، وسلوك الزملاء، والرضا الوظيفي، وإجراءات اتخاذ القرارات، وذلك لأن لاتجاهات الموظفين نحو وظائفهم والمنظمة بشكل عام تأثيراً بالغاً في مدى تقبل أو رفض التدريب.

2- احتياجات التدريب على مستوى الوظيفة:

يتمثل بتحديد ما تتطلبه الوظيفة من أنماط وسلوك بما يتلاءم مع التغيرات البيئية.

إن تحليل الوظيفة هو لغرض تحديد متطلباتها، وبالتالي تحديد حاجات التدريب للعاملين، ويتضمن وصف أنشطة العمل الذي يشمل المهام المؤداة من قبل العاملين، والمعرفة، والمهارات، والقدرات المطلوبة، لإكمال المهام بنجاح. (الهييتي، 2003)

وعند تحليل المهام تحاول المنظمة الإجابة على السؤال التالي: ما نوع التدريب المطلوب؟

أو: ما الذي يجب أن يتعلمه المتدرب ليؤدي عمله بالكفاءة المطلوبة؟

والمقصود بتحليل المهام، دراسة دقيقة للوظيفة نفسها، للتعرف على المهارات والمعارف والقدرات المطلوبة لأدائها على وجه التحديد؛ وذلك لمساعدة مختصي التدريب على تحديد محتويات برامج التدريب المناسبة، أي يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله أي: تقييم أدائه مع وصف الوظيفة ومواصفاتها (الشماع، 2005) وتعني وصف الوظيفة: تحديد الواجبات، والمسؤوليات المطلوبة منها. أما مواصفات الوظيفة: التي يشغلها الموظف فتعني المهارات، ومستوى التعليم، وأنواع السلوك المطلوب من شاغل الوظيفة. ويطلق على وصف الوظيفة ومواصفاتها بعملية تحليل الوظيفة (job Analysis) الذي له أهمية كبيرة في تخطيط الموارد البشرية، حيث يشكل القاعدة لتعبئة الأفراد للمنظمة، من خلال الإعلانات المتنوعة عن حاجاتها للأفراد. ويساعد من يتولى مقابلة المتقدمين لإشغال الوظائف في المقارنة بينهم، ويساعد في توجيه وتدريب الأفراد، ويؤلف قاعدة لتقييم الأداء، وكذلك للوقوف على رأي المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها الموظف عمله؛ وما إذا كانت تحتاج إلى تحسين، وما هي تفاصيل ذلك التحسين. ويفضل أخذ رأي الموظف نفسه في الطريقة التي يؤدي بها العمل أيضاً ونقوم الإدارة بمقارنة هذه المعلومات مع الطريقة المناسبة وتحديد التدريب المطلوب للإلمام بها.

3- تحليل احتياجات التدريب على مستوى الفرد:

يمثل تحليل الفرد نقطة البداية في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث إن لكل شخص عامل حاجات ترتبط بنوع الوظيفة، وطبيعتها، وخلفيته العلمية، والثقافية، وخبرته العملية، وشخصيته، ويقول

(Denisi & Griffin, 2001): إن تحليل الفرد يتضمن توقعاً لنقاط القوة والضعف، التي تميز الأفراد العاملين الحاليين، أي يجب فهم المدى الذي يكون فيه العاملون في المنظمة ماهرين أم غير ذلك.

2.1.5.2- المرحلة الثانية: تصميم البرنامج التدريبي

بعد تحديد الاحتياجات التدريبية، وترجمتها إلى أهداف ومعايير تكون الخطوة التالية تصميم البرامج التدريبية للشروع في التنفيذ الفعلي للتدريب. ويعني تصميم البرامج التدريبية: تحديد محتوى التدريب، واختيار الأساليب التدريبية، والمدرسين، ومدة البرنامج، ومكانه، وتكاليفه (رشيد، 2004)

وحتى يمكن تصميم البرنامج التدريبي الفعال، يجب دراسة مدى استعداد العاملين، وتقويم مدى تقبلهم للتعليم. ولا بد للمدرسين أن يلعبوا دوراً مشجعاً في النشاط التدريبي، عن طريق تحفيز العاملين، ودفعهم للتعليم، وتقبل البرامج التدريبية، والاستفادة منها، ولا بد كذلك من مساهمتهم الفاعلة في تكوين بيئة تعلم. إن الموظف بحاجة ماسة إلى أن يجد أمامه برنامجاً تدريبياً ذا معنى، لأنه في حاجة إلى أن يعرف لماذا يتعلم.

"إن تصميم البرنامج التدريبي عملية تعنى بتحديد الأهداف التدريبية، والتعليمية، حيث تترجم الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها إلى أهداف زمنية، وكمية، ونوعية محددة، لتكون بمثابة المرشد للجهود التالية للتدريب، وتتضمن هذه الأهداف تحديد ما الذي يجب على المتدرب اكتسابه، أو ما الذي ينبغي على المتدرب أن يكون قادراً على أدائه بعد انتهاء عملية التدريب، ولم يكن قادراً على أدائه من قبل، ويستلزم أن يتم تحديد هذه الأهداف بصورة واضحة ومحددة وقابلة للقياس، بحيث يمكن تقويم مدى نجاح التدريب أو إخفاقه من خلال الرجوع إلى تلك الأهداف" (رشيد، 2004)

والغرض من تحديد الأهداف أيضاً ضمان حاجة المنظمات إلى الأيدي العاملة ذات الكفاءة المهنية المطلوبة، والمشاركة في تلبية حاجات القطاعات الوطنية، وكذلك التكيف المستمر للعاملين مع التغيرات التقنية والتكنولوجية وظروف العمل ورفع مستوياتهم ويضيف (المصدر السابق نفسه).

ويعرض (الكردى، 2010) الإجراءات المتبعة في تصميم البرنامج التدريبي وهي:

- تحديد المادة التدريبية ويقصد بها كل ما يستخدم في عملية التدريب من مادة مكتوبة، مثل الكتب، والمقالات، والبحوث، والمحاضرات، والحالات الدراسية.
- اختيار الوسائل التدريبية ويقصد بها الوسيط الذي يستخدمه المدرب ليساعده في تحقيق أهداف عرضه للموضوع مثل: القلم، الطباشير، الوسائل السمعية والبصرية كالشرائح والأشرطة المغناطيسية، والمؤتمر التلفزيوني.
- مدة البرنامج التدريبي الزمنية ومكان انعقاده.

- اختيار المتدربين من حيث العدد، ووجود التجانس بين المتدربين في برنامج واحد.
- اختيار المدربين الذي هو العنصر الأساسي في نجاح برنامج التدريب.
- إعداد ميزانية التدريب، التي تعرف بأنها خطة مالية لبرنامج عمل، تنوي المنظمة القيام به لسنة قادمة.

2.1.5.3- المرحلة الثالثة: تنفيذ البرنامج التدريبي

في هذه المرحلة يتم الإعلان عن البرامج، وإلحاق المرشحين، وإبلاغهم بمواعيدها، وتهيئة أماكن ومستلزمات، ثم عقد البرنامج بحضور المتدربين لها وانتظامهم فيها، مع مراعاة التسلسل المنطقي لموضوعات التدريب، ومدى تفاعل المتدربين معها، وحسن نقل المعلومات، والتطبيقات اليهم، من قبل المدربين.

إن مرحلة التنفيذ هي التي تغطي الجوانب التنفيذية التي يهتم المخطط التدريبي، بالإعداد لها والتي من أهمها: توقيت البرنامج، تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية المختلفة، وتجهيز المطبوعات، والاتصال بكل من المدربين والمتدربين.

ويقول (الهيبي، 2003): إن بعد مرحلتي تحديد الاحتياجات وتصميم البرنامج التدريبي يصبح البرنامج جاهزاً للتنفيذ، حيث يقوم المسؤولون عن البرنامج بسلسلة من الخطوات، التي تهدف إلى توفير المستلزمات، والإمكانات اللازمة لتهيئة البيئة التدريبية، التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المخطط لها، وتتضمن مرحلة التنفيذ نقل البرنامج من الواقع النظري إلى الواقع العملي؛ حيث تبدأ مرحلة التنفيذ الفعلي للبرنامج، وعلى المنظمة عند تحديد وقت التنفيذ، أن تأخذ بنظر الاعتبار حجم العمل وضغوطاته؛ بحيث يكون وقت تنفيذ البرنامج في مواسم أو أوقات قلة العمل في المنظمة، وكذلك على من يقوم بتنفيذ البرنامج (منسق البرنامج) العمل على تذليل الصعوبات التي قد تعترض تنفيذ البرنامج وفي هذه المرحلة يظهر فيها حسن وسلامة تخطيط البرامج التدريبية، وينعكس نجاحها وفشلها إيجاباً وسلباً على المرحلة التالية (مرحلة تقويم البرنامج التدريبي) إذ إن على إدارة البرنامج مراعاة أمور وجوانب، لضمان حسن تنفيذ البرنامج والتي كان المخطط التدريبي قد أعد لها (الموسوي، 2004) وهي:

- 1- **توقيت البرنامج** ويتضمن: تاريخ بدء البرنامج وتاريخ انتهائه، وتوزيع العمل التدريبي خلال مدة تنفيذ البرنامج، وتنسيق التتابع الزمني للموضوعات التدريبية.
- 2- **المرافق والتسهيلات التدريبية** وتشمل: اختيار المكان وفقاً لمتطلبات البرنامج، وتصميم طريقة الجلوس للمتدربين، وتحديد المستلزمات الضرورية في كل برنامج.

3- **تجهيز المطبوعات** وتشمل: استلام المطبوعات من القائمين بإعدادها علمياً، وإجراءات الطباعة والتجليد، وإجراءات التوزيع للمدربين وفقاً للخطة العلمية للبرنامج.

4- **المتدربون** ويتضمن: التأكد من وصول دعوات الاشتراك في البرنامج بالوقت المحدد، وإعداد قائمة بأسماء المتدربين ووظائفهم ومؤهلاتهم وعناوينهم.

5- **المدربون** ويتضمن: الاتصال بهم في الوقت المناسب لتذكيرهم بالبرنامج والأوقات وتهيئة وصولهم إلى مكان موقع التدريب، وتوفير المستلزمات التي يطلبها المدرب من مواد تدريبية وتقنيات سمعية وبصرية، وتقديم المدرب للمشاركين بعبارات مناسبة ومختصرة، والتدخل بلباقة في سير المحاضرة إذا خرجت عن الأهداف المخططة للبرنامج، وسداد مخصصات المدرب بالوقت المناسب.

6- **افتتاح البرنامج ويشمل:** افتتاح البرنامج بالوقت المحدد له، وشرح أهداف البرنامج للمدربين، والتعرف على توقعات المتدربين والأخذ بالتوقعات المعقولة منها.

7- **إرشادات سير البرنامج:** الحرص على فهم أهداف البرنامج والعمل على تحقيقها، ومعرفة المتدربين بشكل جيد والعمل على تفاعلهم مع أنشطة البرنامج، واحترام قدراتهم، والعمل على حل مشكلاتهم، والحرص على جعل محاضرات البرنامج التدريبي ونقاشاته، ذات طابع عملي وذات معنى للمتدربين، والمحافظة على حسن إدارة وقت الجلسات، والحرص على البدء والانتهاء المحدد لجميع فعاليات البرنامج سواء كانت محاضرات أو زيارات ميدانية، والتعرف على وجهات نظر المتدربين والمدرسين في سير البرنامج، والحصول على تغذية عكسية مستمرة عن البرنامج، وإطلاع المتدربين على نتائجها أولاً بأول، ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين؛ والتجاوب مع الاحتياجات الخاصة بهم، وتوزيع شهادات حضور البرنامج على المتدربين الذين أكملوا البرنامج.

4.5.1.2- المرحلة الرابعة: تقويم فاعلية البرنامج التدريبي

والتقويم عبارة عن مجموعة من الإجراءات، التي تهدف إلى قياس كفاءة البرنامج التدريبي، ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف التي تم وضعها، طبقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية. وتعد عملية التقويم جزءاً هاماً وأساسياً في العملية التدريبية لتحديد مدى فاعلية الجهود التدريبية، ومدى تحقيق البرنامج لأهداف المخططة ويفيد تقويم البرنامج في التعرف على الأسباب التي حالت دون تحقيق البرنامج لأهدافه، وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها، وإلغاء البرامج قليلة التأثير لتوفير الوقت والجهد والكلفة. (Byars, 2004)

كما تهدف الإجراءات لقياس كفاءة المتدربين، ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه، وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ البرنامج التدريبي.

ويمكن القول: إن تقويم التدريب هو العملية التي يتم بها التعرف على درجة فاعلية التدريب، بمعنى هل حقق التدريب أهدافه أم لا.

وهناك مبررات لقيام المنظمات بتقويم البرنامج التدريبي، لمعرفة مدى تحقيقه للأهداف وهذه المبررات هي بحسب (Noe.2002):

1- التعرف على نقاط القوة والضعف في البرنامج وتحديد المشكلات التي تواجه تنفيذه.

2- تحديد مدى رضا إدارة المنظمة عن البرنامج التدريبي، والمتضمن مواعيد البرنامج، ومدى مساهمة مواد التعلم في المتدربين.

3- تحديد المتدربين الذين انتفعوا أكثر من البرنامج التدريبي.

4- تحديد المنافع والكلف المالية للبرنامج.

5- مقارنة الكلف والفوائد للبرامج التدريبية المختلفة واختيار البرنامج الأفضل.

وتمر عملية تقويم البرنامج التدريبي بأربع طرق (زويلف، 2003) وهي :

1- ملاحظة التغيير بعد التدريب، اعتماداً على بعض المقاييس، مثل انخفاض تكاليف الإنتاج أو زيادة كمية الإنتاج.

2- ملاحظة التغيير قبل وبعد التدريب اعتماداً على مقاييس، قبل دخول العاملين التدريب ثم إعادة

عملية القياس بعد التدريب، ثم تتم المقارنة على أساس الفرق في زيادة الإنتاج بعد التدريب.

3- هناك طريقة أخرى وذلك باعتماد المقاييس التي حصلنا عليها بعد التدريب (زيادة الإنتاج

مثلاً) بمقياس مماثل لعامل آخر لم يلتحق بالتدريب؛ يعمل في الظروف ويستخدم المكان

نفسها، وإن وجد هناك فرق فهذا يعود للتدريب.

4- قياس الفاعلية قبل وبعد التدريب، ليس للمجموعة التي تم تدريبها فحسب، بل للمجموعة التي

لم تدرب أيضاً، فنقيس التغير بين إنتاجية كلا المجموعتين المتدربة وغير المتدربة فإذا لم

يوجد هناك فرق كان هذا دليلاً على عدم فاعلية التدريب والعكس صحيح.

ويضيف (السالم، 2009) على أن هناك حاجة ضرورية للقيام بعملية التقويم للأسباب التالية:

- التأكد من أن البرنامج يعمل للأهداف التي وضعت له.
- لمعرفة مدى تلبية البرنامج للاحتياجات السلوكية للمشاركين.
- لمعرفة مدى تلبية البرنامج للاحتياجات، والتسهيلات المادية لبيئة العمل.
- لتحديد مدى فعالية أساليب التدريب المعتمدة وملاءمتها.

- لمعرفة مدى ملائمة المواد التدريبية المستخدمة (كالمحاضرات، المناقشات، تمثيل الأدوار، حالات دراسية...)

وقد قدم كتاب كيرك باتريك (تقويم برامج التدريب: the evaluation training programs: the four levels) النموذج الأوسع استخداماً والأكثر شعبية لتقويم التدريب والتعلم، ويعد نموذج المستويات الأربعة للتدريب، أحد معايير المهنة ضمن أوساط الموارد البشرية والتدريب، وتقيس المستويات الأربعة للتقويم:

- 1- **ردود الأفعال:** درجة إيجابية المتدربين وإدراكهم للبرنامج والأنشطة التدريبية، ودرجة تقبلهم له من عدمه، وعن شعورهم حيال التدريب بالفائدة أم لا. (يتم استخدام استمارات لرصد ردود الأفعال)
 - 2- **التعلم:** درجة استفادة المتدرب من البرنامج، من خلال زيادة معارفه، ومهاراته، وخبراته، ومدة التعديل، الذي حدث في اتجاهاته والمبادئ الخاصة بالعمل. (يتم من خلال طرح مشكلة معينة بغرض اختبار تطبيق المهارات الأساسية التي تم اكتسابها خلال البرنامج)
 - 3- **السلوك:** أداء المتدرب للوظيفة بالأسلوب الذي تدرب عليه، مستخدماً المعارف والمهارات والخبرات وآليات التنفيذ الصحيحة التي تلقاها في التطبيق العملي. (يتم التقويم من خلال مخرجات المتدرب بموقع العمل بعد انتهاء البرنامج، مقارنة بسلوكه قبل البرنامج)
 - 4- **النتائج المحققة:** أثر التدريب على الفرد وعلى أهداف المنظمة، وهل حقق التدريب الآثار المتوقعة على أنشطة الأفراد وأدائهم، ومن ثم على كفاءة المنظمة ككل أم لم يحقق ذلك.
- (Blanchard & Thacker, 2014).

2.1.6- واقع التدريب في سورية

حظي التدريب باهتمام كبير، ولا سيما في السنوات الأخيرة، نظراً لأهميته الكبيرة في رفد سوق العمل بكوادر مؤهلة، ولما يتمتع به من مرونة إذ إنه لا يرتبط بسن معين بل هو جزء من التعليم المستمر، ووسيلة للتعليم مدى الحياة.

حيث قامت الدولة بإنشاء المراكز والمعاهد التدريبية، وفتحت المجال للقطاع الخاص لإنشاء مؤسساته التدريبية، في جميع المجالات المهنية، والفنية، والتقنية، والعلمية.

لكن الأسئلة المهمة هنا: ما مدى فاعلية هذا الكم الهائل من المراكز والمعاهد المختصة في صناعة التدريب، ولا سيما في ظل هذا العدد الهائل من المعاهد الخاصة؟ وهل تعتمد هذه المؤسسات التدريبية وفق استراتيجية الدولة التنموية، وتلبي حاجات السوق المحلي ومؤسسات الدولة؟ وما مدى جودة برامجها والعاملين فيها ومخرجاتها، وديمومة هذه الجودة وسرعة تعاملها مع ظاهرة التقادم السريع

لبعض المهارات بفعل التطورات التكنولوجية والمعرفية المتلاحقة؟... هذه كلها أسئلة تحتاج إلى إجابات واضحة وصريحة خاصة بعد أن تحولت عملية التدريب في الكثير من هذه المعاهد والمراكز الخاصة إلى عملية تجارية بحتة تشوه صناعة التدريب، حيث أصبحت غالبيتها مجرد دكاكين لصرف الشهادات ذات الألوان الزاهية، والإطار الجميل، ولاسيما في ظل غياب التقويم الفاعل لتلك المؤسسات.

وقد نما قطاع التدريب نمواً ملحوظاً عشوائياً، إذ نلاحظ في دمشق وحدها عشرات مراكز التدريب والتأهيل بين الحكومي، والخاص، والمدعوم من منظمات دولية ومنظمات غير حكومية، وبين المجاني والمأجور، وتتنوع دوراتها بين الإداري، والمهني، والتقني، ومهارات الحاسوب، واللغات، والمهارات الناعمة، وغيرها الكثير. وهنا تطرح مجموعة أخرى من التساؤلات، التي تحتاج لدراسات واستقصاء، مثل: ما هو المحتوى الذي يقدم في هذه المراكز؟ ما هي درجة تأهيل المدرب؟ هل تتطابق العناوين التي تطرح للإعلان عن الدورات مع حقيقة ما يُقدم؟ هل هناك تقويم لما يُقدم؟ هل تتمتع تلك المركز بالشروط المطلوبة والمواصفات القياسية للمراكز التدريبية؟ باختصار ما هي درجة الرقابة من قبل مؤسسات الدولة على هذه المراكز؟

وقد حاولت الباحثة ذكر أشهرها في مدينة دمشق وحدها في الجدول رقم (1)

Table 1 بعض المراكز التي تقدم التدريب/ الإرشاد المهني في مدينة دمشق

الحكومية	الخاصة	التابعة للمنظمات غير الحكومية
مركز المهارات والتوجيه المهني - جامعة دمشق.	مركز الأعمال الأوروبي للتدريب والتطوير	مركز شباب دمشق - الأمانة السورية للتنمية.
مركز الإرشاد الوظيفي - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	مركز New horizon	مركز بناء القدرات - الهلال الأحمر العربي السوري
المعهد الوطني للإدارة العامة	المركز الهندسي للعلوم	مركز شباب تنظيم الأسرة
المعهد العالي لإدارة الأعمال هبا	إيلاف ترين	برامج الأونروا للتعليم المهني والفني
المركز العربي للتأهيل الإذاعي والتلفزيوني بدمشق	معهد الكندي الدولي	دائرة العلاقات المسكونية GOPA

جمعية إدارة الموارد البشرية	مؤسسة المأمون الدولية	مديرية التدريب والتأهيل المهني، وزارة الصناعة
الجمعية العلمية السورية للجودة	مركز الأعمال الوطني	مركز تدريب غرفة تجارة دمشق
الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية	مركز الشعلة المهني للعلوم التجارية والإدارية.	الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية
مركز ليون للعلوم السياحية والفندقية		الإعداد والتدريب، مديرية رربية دمشق
	مركز SBS للكمبيوتر	
الأكاديمية السورية الدولية للتدريب والتطوير		
	مركز تدريب	
مركز أكاد		
	مركز التنمية للتعليم والتطوير	
مركز Venture للاستشارات والتدريب.		
	المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية.	
ألفا الدولية للاستشارات والتدريب في سورية		
	مركز أهداف للاستشارات والتدريب	
مركز الأبجدية الخاص للعلوم السياحية		
	مركز آسيا الإداري المهني	
مركز الإتقان للتدريب والاستشارات		
	مركز الرضا للتطوير والتدريب	
رؤى لعلوم التفوق والتطوير الذاتي		
	المركز الدولي للبناء الإنساني	
سيان للتدريب والتطوير		

	معهد النوابع للتعليم الأكاديمي	
مركز الخوارزمي		
	مركز أسس للتدريب	
معهد الحضارة		
	مركز الفردوس	

المصدر من إعداد الباحثة

2.1.7- الإرشاد المهني

2.1.7.1- مفهوم الإرشاد المهني

التوجيه والإرشاد المهني: "عملية هادفة مستمرة ومخططة ومقصودة، تهدف إلى مساعدة وتشجيع الفرد لمعرفة نفسه وفهم ذاته، والتوافق بين عناصر شخصيته جسدياً وعقلياً ووجدانياً، للوصول إلى أهداف واضحة تكفل له تحقيق ذاته، وتحقيق الصحة النفسية والاقتصادية والاجتماعية والسعادة مع نفسه ومع الآخرين في المجتمع، وفهم متطلبات سوق العمل، والوعي بالعوامل التي لها أهميتها في التخطيط لمهنة المستقبل، والنجاح شخصياً ومهنياً ونفسياً" (زهران، 1980 في الرحامنة وكريمين، 2019).

فالتوجيه المهني يمثل البعد الاستراتيجي التخطيطي الشمولي، وهو الجانب النظري من العملية التعليمية، في حين يمثل الإرشاد المهني العملية الإجرائية، التي يتم بموجبها ترجمة الجانب النظري إلى الواقع العملي أو التطبيقي، وفق خطوات إجرائية معرفة تختلف باختلاف المتلقي. وكلاهما يمثلان جزءاً مهماً في رسم وإعداد وبرمجة عمليات تمكين الفرد من السيطرة على التعلم الذاتي وتحديد إدراكه واتجاهه نفسياً وبيئياً، وكذلك توجيه مكوناته وعناصره نحو الاهتمام إلى الطريق الأكثر ملاءمة في التعامل وإلى اختيار المهنة المناسبة.

2.1.7.2- متطلبات الإرشاد المهني

للإرشاد المهني متطلبات متعددة، منها حسب (بحر & شمعة، 2017)

- 1- "توافر بيانات وتنبؤات موثوق بها، شاملة وتفصيلية عن المهن المطلوبة في سوق العمل، وعن التطورات المحتملة لتفادي التوجيه نحو المهن والأعمال التي يتناقص الطلب عليها.
- 2- توافر المعلومات الدقيقة حول مضمون الأداء ومتطلباته في المهن المختلفة، وعن مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب التي تساعد في اكتساب المهارات المطلوبة.

- 3- توعية المهتمين باقتحام سوق العمل للالتحاق بالمؤسسات والبرامج التدريبية.
- 4- متابعة مستمرة لمخرجات التعليم والتدريب من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة ثانية، مما يساعد على الحد من خريجي اختصاصات ومهن معينة، أو زيادة الاستيعاب من جهة أخرى، ويمكن الاستفادة من هذه الخدمة في تعديل وتطوير البرامج التعليمية والتدريبية.
- 5- تمتع أخصائي الإرشاد المهني بالكفاءات اللازمة لاكتشاف وتحليل القدرات، والاهتمامات المهنية لطالب العمل، مع الإلمام بالمعلومات والبيانات المطلوبة عن كيفية اقتحام مجالات العمل للحساب الخاص، وتشجيع العمل الحر.
- ومن هنا تبرز أهمية المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، إذ إن عدم المواءمة قد ينتج عنه أعداد كبيرة من خريجي تلك المؤسسات دون عمل، يعانون البطالة والفراغ. وتحاول البرامج التدريبية كما أسلفنا أن تزدحم الفجوة بينهما.

2.2- المبحث الثاني: المقدرة على التوظيف في سوق العمل

2.2.1- تعريف المقدرة على التوظيف (Employability)

تعني المقدرة على التوظيف تطوير المهارات والقوى العاملة القابلة للتكيف، والتي يتم فيها تشجيع جميع القادرين على العمل، على تطوير المهارات، والمعرفة، والتكنولوجيا، والقدرة على التكيف، لتمكينهم من الدخول إلى العمل والبقاء فيه طوال حياتهم العملية. أي امتلاك مزيج فعال من المهارات والسمات والمواقف التي تمكن من التوظيف والعمل بنجاح في الأدوار المطلوبة.

والمقدرة على التوظيف مفهوم معقد اتسع في السنوات الأخيرة ليشمل مجموعة متنوعة من المهارات، الصفات (attributes) وغيرها من التدابير (measures) مثل الشبكات والهوية المهنية، والمواطنة النشطة. (Rowe & Zegwaard 2017)

ويشير إلى المعنى القاموسي للمصطلح إلى السمات، أو الصفات، أو المميزات التي تجعل الفرد قادراً على الحصول على عمل مأجور. لكن الوصول إلى تعريف عملي بعيد أكثر تعقيداً فهي بحسب (confederation of Britain industry): امتلاك الفرد للصفات والكفاءات المطلوبة لتلبية الحاجات المتغيرة لأصحاب العمل والعملاء، وبالتالي المساعدة في تحقيق تطلعاته (aspiration) وإمكاناته (potential) في العمل. (Macquaid&Lindsay,2005)

وتعد المقدرة على التوظيف أمراً محورياً، في صنع الكثير من السياسات الاستراتيجية، لكن هذا المصطلح يمكن استخدامه في مجموعة متنوعة من السياقات وبمجموعة من المعاني، كمفهوم تشغيلي. ففي عام 1998 كُلفت وزارة التعليم والعمالة في بريطانيا (DfEE) بمراجعة الأدبيات ذات الصلة، واستكملتها بمناقشات مع المسؤولين في المجال للتوصل إلى تعريف وإطار للتوظيف للمساعدة في إثراء التطورات في السياسات المستقبلية.

وبحسب التقرير المنشور في موقع معهد دراسات التوظيف (IES) (institute for employment studies) بعنوان: (المقدرة على التوظيف: تطوير إطار لتحليل السياسات) (employability: (developing a framework for policy analysis).

وقد تم تلخيص تلك النتائج أدناه:

- المقدرة على التوظيف هي القدرة على الحصول على عمل أولي، والحفاظ على العمل، والحصول على وظيفة جديدة إذا لزم الأمر.

بالنسبة للأفراد، فتعتمد قابلية توظيفهم على أصولهم (assets) من حيث المعرفة والمهارات والمواقف التي يمتلكونها، وعلى طريقة استخدام تلك الأصول ونشرها، وعلى الطريقة التي يقدمونها بها لأصحاب العمل، والأهم من ذلك السياق (مثل الظروف الشخصية، وبيئة سوق العمل) الذي يبحثون فيه عن عمل. ويختلف توازن الأهمية بين وداخل كل عنصر بالنسبة للأفراد بحسب علاقتهم بسوق العمل.

- أصول (origins) قابلية التوظيف:

كان مفهوم المقدرة على التوظيف موجوداً في الأدبيات لسنوات عدة، ولكن الاهتمام به في وقت المراجعة كانت له أسبابه ودوافعه وهي:

- الطبيعة المتغيرة لسياسات التوظيف العامة، مع التركيز الكبير على الحلول القائمة على المهارات للمنافسة الاقتصادية، والحلول القائمة على العمل للحرمان الاجتماعي.
- النهاية المفترضة للوظائف (careers) والأمن الوظيفي للعمل مدى الحياة (lifetime job security) والتي لم تطبق طبعاً إلا على أقلية من القوى العاملة، وزيادة عدم اليقين بين أرباب العمل بشأن أنواع ومستويات الوظائف التي قد تكون لديهم في المستقبل، وبجاجة إلى بناء علاقات جيدة مع الموظفين.

ويمكن تلخيص مفهوم المقدرة على التوظيف، بالقدرة على الحصول على عمل مرضٍ، والحفاظ عليه، وهي القدرة على التحرك بشكل ذاتي داخل سوق العمل لتحقيق الإمكانيات من خلال التوظيف المستدام.

أما بالنسبة للأفراد فتعتمد قابلية التوظيف على المعرفة، والمهارات، والمواقف التي يمتلكونها، والطريقة التي يستخدمون فيها تلك الأصول، ويقدمونها لأصحاب العمل والسياق (مثل الظروف الشخصية، وبيئة سوق العمل) التي يبحثون فيها عن عمل.

2.2.2- المكونات الأربعة للمقدرة على التوظيف

يمكن فصل أربعة عناصر رئيسية تتعلق بقابلية التوظيف للأفراد: العناصر الثلاثة الأولى مماثلة لمفاهيم الإنتاج والتسويق والمبيعات، والرابع في السوق الذي يعملون فيه.

1- الأصول (assets): تشتمل قابلية التوظيف للفرد على معرفته (ما يعرفه) والمهارات (ماذا يفعلون بما يعرفونه) والمواقف (كيف يفعلون ذلك).

هناك عدد من التصنيفات التفصيلية في الأدبيات التي تميز بين:

- الأصول الأساسية (baseline assets): مثل المهارات الأساسية، والسمات الشخصية الأساسية مثل: (الموثوقية والنزاهة)
- الأصول الوسيطة (intermediate assets): مثل المهارات المهنية المحددة (على جميع المستويات) والمهارات العامة والرئيسية مثل: (التواصل، وحل المشكلات) والسمات الشخصية الرئيسية مثل: (الدافع والمبادرة).
- الأصول عالية المستوى (high level assets): تتضمن مهارات تساعد على المساهمة في الأداء التنظيمي مثل: (العمل الجماعي، والإدارة الذاتية والوعي التجاري وما إلى ذلك).

إن مجرد امتلاك ما سبق لا يكفي للفرد للتحرك بشكل ذاتي في سوق العمل الحديثة، أو تحقيق إمكانياته، إذ يحتاج الناس أيضاً إلى القدرة على استغلال أصولهم وتسويقها وبيعها.

2- التعيين (Deployment):

هناك مجموعة من القدرات المرتبطة ببعضها البعض والتي تشمل:

- ✓ مهارات إدارة الحياة الوظيفية (career management skills): وتعرف بأنها الوعي الذاتي (self-awareness) أي تشخيص (الاهتمامات، والقدرات المهنية) والوعي بالفرص (معرفة فرص العمل الموجودة ومتطلبات دخولها، أي معرفة سوق العمل) ومهارات صنع القرار (لتطوير استراتيجية للخروج من المكان الذي أنت فيه إلى المكان الذي تريد أن تكون فيه).

✓ مهارات الانتقال: وتشتمل على :

- مهارات البحث عن عمل: أي إيجاد وظائف مناسبة، ويعد الوصول إلى الشبكات الرسمية وغير الرسمية، مكوناً مهماً للبحث عن الوظائف، وإمكانية التوظيف.
- المنهج الاستراتيجي: ويعني أن يتمتع الفرد بالقدرة على التكيف مع تطورات سوق العمل، وأن يكون واقعياً حيال فرص سوق العمل بما في ذلك الرغبة في أن تكون متقللاً مهنيًا ومحلياً.

إذاً هناك علاقة متبادلة مهمة بين الأصول والتعيين، حيث إن مدى إدراك الفرد لما يمتلكه من حيث المعرفة والمهارات والمواقف، وأهميته بالنسبة لفرص العمل المتاحة قد يؤثر على استعداده للقيام بالتدريب والأنشطة الأخرى، المصممة لرفع مستوى مهاراته وما إلى ذلك.

3- العرض (presentation):

هناك جانب رئيسي هام في موضوع المقدرة على التوظيف هو قدرة الفرد على الحصول على وظيفة معينة - بمجرد تحديدها - يتم تضمينها في بعض الأحيان، تحت مهارات الإدارة المهنية، ولكن يتم إظهارها هنا كعنصر منفصل، نظراً لأهميتها الحاسمة في تأمين التوظيف. وتتمحور حول القدرة على إثبات أصول "قابلية التوظيف" وتقديمها إلى السوق بطريقة يمكن الوصول إليها. وهذا يتضمن:

- طريقة عرض السير الذاتية (بما فيها سجل الإنجازات)
- المؤهلات التي يمتلكها الفرد (أكاديمياً ومهنياً).
- المراجع والشهادات (references and testimonies)
- تقنيات المقابلة.
- الخبرة العملية.

4- في سياق الظروف الشخصية وسوق العمل: تعتمد القدرة على اعتماد المقدرة على التوظيف

- على الظروف الشخصية والخارجية للفرد، والعلاقة المتبادلة بين الاثنين، وهذا يتضمن:
 - الظروف الشخصية (personal circumstances): على سبيل المثال مسؤوليات الرعاية والإعاقات، وحالة الأسرة، يمكنها أن تؤثر جميعها على قدرة الفرد في الدراسة عن فرص مختلفة، وستختلف خلال دورة حياة الفرد.
 - العوامل الخارجية (external factors): مثل طلب الاقتصاد الكلي، ونمط ومستوى الوظائف الشاغرة في سوق العمل، سواء أكانت محلية أو وطنية، تنظيم سوق العمل وقواعد الإعانات، وسلوك التوظيف واختيار أصحاب العمل.
- وينصح التقرير باتخاذ مجموعة من الإجراءات:

بالنسبة للدولة، بالإضافة إلى رفع مستوى مهارة القوى العاملة الحالية، خاصة في المستويات الأدنى لتعزيز المرونة والقدرة التنافسية، هناك عدد من المجموعات ذات الأولوية المحتملة بما في ذلك:

- الداخلين إلى سوق العمل (labor market entrants).
- الداخلين مرة أخرى لسوق العمل (labor market re-entrants).
- المجموعات المحرومة (disadvantaged groups).
- الموظفون غير الآمنون أو الذين لا يستخدمون بالشكل الصحيح (insecure or under-utilized employees).

حيث يمكن استهداف سياسات مختلفة وفقاً لظروف مختلفة.

بالنسبة لأرباب العمل، قد تكون الأولويات مساعدة المجموعات الرئيسية من الموظفين، على تطوير تلك الأصول التي لها قيمة واضحة وفورية للمنظمة، وتكون قابلة للتحويل، والتي لها عملاً أوسع وأطول أجلاً، مما يولد شعوراً بالأمان، ويشجع على الالتزام والمجازفة والمرونة بين الموظفين.

بالنسبة للأفراد: هناك حاجة إلى تعزيز وتقوية بعض جوانب قابلية توظيفهم، والتي ستعزز فرصهم في ضوء ظروفهم. (Hillage & Pollard, 1998)

2.2.3- سوق العمل

يشير إلى العرض والطلب على اليد العاملة التي يوفر فيها الموظفون العرض، وأرباب العمل الطلب، وهو مكون رئيسي لأي اقتصاد، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأسواق رأس المال والسلع والخدمات. (investopedia)

"ويقصد بعرض العمل القوى العاملة المتاحة، مضافاً إليها القوى العاملة الإضافية أو الثانوية، التي تنضم إلى سوق العمل من خارج السكان ذوي النشاط الاقتصادي.

ويتأثر عرض العمل بالأفواج السكانية الداخلة إلى سن العمل، وبمعدلات النشاط الاقتصادي الكلية، والعمرية، والتعليمية، والمهارات، والاختصاصات" (الشيخ أوغلي، 2016)

وتلعب طبيعة المنشآت الاقتصادية وتوزيعها النوعي والمكاني، ونظام ملكيتها، وعدد عمالها، دوراً كبيراً على واقع الطلب على سوق العمل. (المصدر السابق نفسه)

2.2.3.1- سياسات سوق العمل

"تعرف سياسات سوق العمل وسياسات سوق العمل النشطة، بأنها السياسات التي توفر الدخل البديل وتدابير الاندماج في سوق العمل للباحثين عن الوظائف، والذين يكونون عادة من العاطلين، ولكنها تعنى أيضاً بالبطالة الجزئية، بل وبالعاملين الذين يبحثون عن وظائف أفضل، فالسياسات غير النشطة هي التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة، أو الدراسة عن وظيفة؛ أما السياسات النشطة فهي تعني الاندماج في سوق العمل.

"تؤدي سياسات سوق العمل دور الوسيط بين العرض (الباحثين عن العمل) والطلب (الوظائف المعروضة) في سوق العمل، ويمكن أن يتخذ تدخلها أشكالاً عديدة. وهناك سياسات تسهم بصورة مباشرة

في المواءمة بين العمال والوظائف، والعكس بالعكس (إدارات الاستخدام العامة والخاصة، والمساعدة في الدراسة عن الوظائف، واستكشاف الشواغر وتسجيلها، وإعداد النبذات الشخصية، وتوفير المعلومات عن سوق العمل، أوفي تحسين مهارات العمال وقدراتهم (مثل التدريب وإعادة التدريب)، أو الحد من عرض اليد العاملة (مثل التقاعد المبكر ودعم التعليم)، أو خلق الوظائف (الأشغال العامة، إقامة المنشآت، والعمل للحساب الخاص) أو تغيير هيكل العمالة لصالح الفئات المحرومة. " (مكتب العمل الدولي، 2003)

2.2.3.2- واقع سوق العمل في سورية:

تتكون منظومة سوق العمل في الاقتصاد السوري من مجموعة من المكونات المؤسسية، والتشريعية، التي من المفترض أن تعمل معاً لتحقيق التوازن في سوق العمل، وإن كان من الصعب طبعاً تحقيق توازن تام، إلا أن المطلوب من تلك الآلية ومكوناتها هو العمل على تقليل اختلالات سوق العمل إلى أدنى الحدود الممكنة، وتحقيق أكبر قدر ممكن من الفعالية، والإنصاف في السوق، ولكن رغم وجود تلك المكونات، إلا أن الإحصائيات والدراسات العلمية المتعلقة بسوق العمل تشير إلى وجود اختلال جوهري ومزمن في بنية سوق العمل، ما يؤثر إلى وجود خلل، إما في بنية المكونات ذاتها، أو في العلاقة التفاعلية ما بين تلك المكونات، وبالتالي فإن تصحيح تلك الاختلالات يقوم في جزء منه على تصحيح آليات سوق العمل.

"وفي الواقع يعاني سوق العمل في الاقتصاد السوري، من اختلال عام، يتجسد على شكل بطالة كلية (ذكور وإناث) مزمنة لم تنخفض بالمتوسط طوال الأمد الواقع بين (2001/2011) عن نسبة وسطية مقدارها (10%) من قوة العمل، بل كانت متراوحة ما بين (8.1%) كأدنى قيمة لها و(15%) كأعلى قيمة لها طوال هذا الأمد نفسه، الذي كان فيه الاقتصاد اقتصاداً طبيعياً خالياً من الأزمات المكشوفة، أما طوال سنوات الحرب، فإن معدلات البطالة تلك قد قفزت بشكل كبير جداً، إلى مستويات لم يلاحظها الاقتصاد السوري من قبل، فطوال الأمد الواقع بين (2013/2017) وصلت معدلات البطالة وبشكل وسطي إلى نحو (37%) من قوة العمل؛ ذلك بفعل نتائج الحرب الاقتصادية والاجتماعية، وما أفرزته من تدمير البنى التحتية والقطاعات الاقتصادية كافة.

وتراجعت قيمة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة وسطية تقدر بنحو (60%) عما كان عليه عام 2010، وكان أعلى معدل للبطالة في عام 2015، إذ قاربت تلك النسبة نحو (48%) من قوة العمل، فقد أدت الحرب إلى تراجع أعداد المشتغلين في الاقتصاد من نحو (5) ملايين مشتغل عام 2010 إلى نحو (2.6)

مليون مشغل عام 2015؛ إلا أنه وفي العام 2017 زاد عدد المشتغلين إلى نحو (3.6) مليون مشغل مقارنة مع عام 2015، لكنه بقي أقل بنسبة (28%) عما كان عليه عام 2010 أيضاً.

علماً بأن البيانات الإحصائية السورية الصادرة عن المكتب المركزي للإحصاء، لا تتضمن أي معلومات عن تغيرات قوة العمل في عام 2012، بسبب عدم القيام بتنفيذ مسوحات قوة عمل في ذلك العام. وتشير البيانات الرسمية المنشورة إلى أن عدد العاملين في القطاع العام كله، قد وصل في عام 2010 إلى نحو (1.102) مليون عامل، إلا أن ذلك العدد قد انخفض طوال سنوات الحرب بشكل واضح وبالتدريج ليصل في عام 2017 إلى نحو (921.719) عاملاً، أي أن القطاع العام خسر في 6 سنوات من الحرب نحو (179.719) عاملاً لديه، أي ما نسبته (16%) من العاملين. " (أسد، 2019 بتصرف)

2.2.3.3- مشكلة البطالة في سورية

يمكن تعريف البطالة على أنها الظاهرة التي تحدث نتيجة لعدم قدرة الشخص الباحث عن عمل، والقادر عليه، على العثور على وظيفة أو فرصة شاغرة، وتعد معرفة نسبة البطالة في المجتمع أداة مهمة لقياس مدى صحة الاقتصاد المحلي والدولي وتطورهما.

ويمكن استخدام المعدل الذي يعد من أكثر المقاييس المستخدمة لها، وهو عبارة عن

عدد العاطلين عن العمل مقسوماً على عدد الأفراد العاملين. (Investopedia).

والبطالة مشكلة عالمية، تعاني منها اقتصاديات الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وهي من أبرز التحديات التي تواجه أسواق العمل العربية ومنها سورية.

وترتبط طبيعة البطالة ونوعها، بالسياسات والبرامج المطبقة في بعض الدول العربية، فقد عملت بعض الأنظمة التعليمية العربية على خلق مشكلة عرض في قوة العمل في تخصصات معينة، كما ساعدت مجانية التعليم التي طبقتها العديد من الدول العربية، في تخريج أعداد كبيرة من الشباب والشابات الباحثين عن فرص العمل، والذين قد لا يحصل أغلبهم عليها، نتيجة لعدم قدرة أسواق العمل العربية على النمو والتوسع، بشكل مواز للنمو السريع في عرض قوى العمل العربية. (مهدي، 2010)

وبحسب تقارير منظمة العمل الدولية (ILO)، فقد توقعت المنظمة استمرار نسبة البطالة في المنطقة العربية عند نسبة 3.7% حتى عام 2020، ولفت التقرير أن نسبة البطالة بين النساء في المنطقة العربية يبلغ حوالي 15.6% وهو تقريباً ثلاثة أضعاف النسبة بين الرجال، في الوقت نفسه يلفت التقرير إلى أن معدل البطالة بين الشباب يبلغ حوالي أربعة أضعاف النسبة بين الكبار.

وأكدت المنظمة أن ظروف العمل السيئة، هي التحدي الحقيقي والرئيسي لأسواق العمل العالمية، وأن التقدم في الحد من البطالة عالمياً، لا يقابله تحسن في نوعية العمل، مشيرةً إلى أن ضعف التوظيف الجيد قد أجبر ملايين الأشخاص على قبول ظروف عمل غير ملائمة.

"لاشك أن البطالة قنبلة قابلة للانفجار في الوقت الذي نعيشه، كما باتت في ظل الأزمة التي تمر بها سورية وباء خطيراً علينا معالجته، على الرغم من كونها ظاهرة عالمية يندر أن يخلو مجتمع منها، ولاسيما وأنها تعد مشكلة أساسية للطلاب حديثي التخرج" (دحبور، 2016).

فبعد أن حافظ معدل البطالة في سورية بشكل عام على معدل مستقر بنحو 8% خلال الفترة الواقعة بين 2003 حتى 2010، أشار تقرير التحديات التنموية للدول العربية إلى (UNDP) إلى ارتفاع النسبة إلى 22% في عام 2011. أما خلال الأزمة السورية فقد تجاوزت البطالة العامة 53% حسب التقديرات المنطقية، حيث قاربت بطالة الشباب 70%. (دحبور، 2016) واليوم أصبح الشباب ذوي المؤهلات العليا، أكثر من يعاني البطالة، بالوقت نفسه الذي يشكو فيه أرباب العمل، وأصحاب المهن والشركات من أنهم لا يستطيعون الحصول على أشخاص يملكون كفاءات عالية.

4.2.2.3- نماذج من الجهود المبذولة في سورية للحد من بطالة الشباب

سورية إحدى الدول النامية التي تعاني وطأة البطالة، وهذا ما دعاها للاهتمام بهذه المشكلة، والدراسة عن البرامج والوسائل التي تمكنها من الوصول إلى حل لمسألة البطالة. "إلا أن المشروع الوطني لمكافحة البطالة الذي أنيط بالهيئة العامة للتشغيل لا يكفي وحده للتصدي لهذه المشكلة، إذا لم يترافق بسياسات اقتصادية تنموية، تأخذ على عاتقها مسؤولية زيادة معدل النمو الاقتصادي بوتيرة أعلى من وتيرة النمو السكاني، وبالتالي تمكين الاقتصاد الوطني من إيجاد فرص عمل تستوعب الأجيال الجديدة التي سوف تدخل مجدداً سوق العمل" (عمر، 2011) وهناك جهود مبذولة في سورية للحد من ظاهرة البطالة ولاسيما للخريجين الجدد، فعلى سبيل المثال لا الحصر فقد أصدرت رئاسة مجلس الوزراء في سورية القرار رقم (1 / م.و) في جلستها المنعقدة بتاريخ 2017/12/5 القاضي باستحداث:

✓ برنامج دعم الخريجين الجدد من الجامعات والمعاهد الحكومية، وفق ما تحدده الوزارة من اختصاصات مطلوبة لاتباع البرنامج لديها ولدى الجهات المرتبطة بها. ويعتبر البرنامج أحد الحزم الاستهدافية التدخلية للوزارة، لتعزيز قدرة الكوادر الشابة على النفاذ بشكل أسهل إلى سوق العمل من خلال خلق/2000/ فرصة استعادة كحد أقصى مقابل مكافأة مادية بما يحقق فائدة عملية واقتصادية تنعكس إيجاباً على الخريجين الجدد الأكثر تميزاً. حيث ينفذ البرنامج على مراحل لاستيعاب /1000/ مستفيد كحد أقصى من الخريجين الجدد سنوياً (للعام الدراسي الذي

أقر البرنامج بتاريخه والعام الذي يليه) من خريجي المعاهد والجامعات وفق تسلسل المعدلات الأعلى بالاختصاصات الأساسية والفرعية التي تحددها الوزارة ممن لا تتجاوز أعمارهم /35/ عاماً بتاريخ التخرج وتخصص نسبة (50%) من عدد المستفيدين للجرى المدنيين والعسكريين وأسر الشهداء ومن في حكمهم (زوج- أبناء- أشقاء) وفي حال عدم توافر هذه النسبة يصار إلى ملئها من باقي الخريجين المتقدمين للاستفادة من هذا البرنامج وفق تسلسل معدلات تخرجهم.¹ وبحسب سانا فقد وصل عدد المستفيدين من البرنامج إلى 2100 متقدم لعام 2018.

وتوصي الباحثة بإجراء دراسات حول هذه البرامج لمعرفة جدواها ومدى الاستفادة منها.

✓ **قاعدة بيانات الباحثين عن فرصة عمل والفرص المطروحة:** حيث وقع مرصد سوق العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، مذكرة تفاهم مع شركة ذكاء الأعمال للبرمجيات المطورة لمحرك الدراسة شمرا بهدف إحداث قاعدة بيانات موحدة للباحثين عن عمل والفرص المطروحة والحصول على تقويم حقيقي لاحتياجات سوق العمل وتوطينها لدى الوزارة. وحسب مذكرة التفاهم الموقعة في مركز الإرشاد الوظيفي وريادة الأعمال بدمشق، ومدتها سنة يتبادل الطرفان بيانات طالبي العمل وفرص العمل. (سانا، 2019)

✓ **تطبيق وظيفي:** حيث تحضر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لإطلاق تطبيق وظيفي، لتقديم مجموعة واسعة من فرص العمل والدورات التدريبية، لدعم الشباب ومساعدتهم لدخول سوق العمل خاصة الشباب الخريجين بالتعاون مع شركة مدارات.² (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل) كما قامت جامعة دمشق بالعديد من المؤتمرات وورشات العمل لطرح حلول لهذه المشكلة ومنها:

✓ **ورشة العمل التي أقامتها في السابع والعشرين من شهر تشرين الأول 2019 بقاعة رضا سعيد للمؤتمرات بعنوان "سياسة ربط مخرجات التعليم العالي بعالم الأعمال" والتي تقيمها وزارة التعليم العالي بالتعاون مع برنامج تطوير التعليم العالي الممول من الاتحاد الأوروبي؛ بهدف إطلاع الجامعات على استراتيجية الربط بين التعليم العالي وعالم الأعمال، وتقديم لمحة مثلى للتشبيك بين الجامعات وعالم الأعمال، وتقديم الإطار العام لسياسة الربط، بهدف مساعدة الجامعات على وضع خططها التنفيذية، وتحديد فرق العمل، المشاركة في التشبيك مع عالم الأعمال.**

وهي تنتم لورشات سابقة في المكان نفسه بعنوان "ربط مخرجات التعليم بسوق العمل" بتاريخ 2 تموز 2011 التي أقامتها هيئة تخطيط الدولة، بالتعاون مع معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، والتي ناقشت فيها موضوعات النمو السكاني، وانعكاساته على التدفقات الطلابية

¹ موقع رئاسة مجلس الوزراء

² الصفحة الرسمية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في سورية Facebook 2020

حاضراً ومستقبلاً، وتحليل الوضع الراهن للتعليم، بفروعه العامة والفنية والمهنية، وعلاقته بسوق العمل، في إطار تقرير التنمية البشرية للعام 2005، والاستفادة من التجربتين المصرية والألمانية، وثقافة العمل بين الموروث وآفاق التغيير، وتحديات إدماج الخريجين في سوق العمل، وبرامج سوق العمل الفعالة، والتركيب التعليمي لقوة العمل والبطالة والعلاقة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، والتشاركية بين التعليم التقني وسوق العمل والرؤية المستقبلية للربط بينهما. (وكالة سانا للأنباء).

كما قامت الدولة بتشجيع ودعم:

✓ تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، لما لها من دور في التنمية وتشغيل الأيدي العاملة.

الفصل الثالث: الإطار العملي

يتناول الفصل الثالث من الدراسة، وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وعرضاً لأسلوب الدراسة وإجراءاتها، وللمعالجة الإحصائية التي استخدمتها الباحثة في تحليل البيانات، للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

3.1- لمحة عن مركز المهارات والتوجيه المهني

تأسس عام 2008 كمشروع بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، ثم انتقلت تابعيته بعد ذلك ليصبح تابعاً لجامعة دمشق.

يقدم المركز خدمات إرشادية متميزة للطلاب، لتدعم تطلعاته المهنية ومهاراته العامة، وتؤهله لدخول معترك الحياة العملية وذلك بتقديم سلسلة من الخدمات المجانية، سواء دورات تدريبية، أو استشارات أكاديمية ومهنية لمن هم مقبلون حديثاً على الجامعة لاختيار اختصاص يناسب تطلعاتهم، أو لمن في طريقهم نحو سوق العمل، كما يحتضن المركز المبادرات المجتمعية، ويعمل على تنسيق شراكة بين الجامعة وقطاع الأعمال لتأمين فرص تدريب وعمل للطلاب.

أهداف المركز :

- 1- تقديم خدمات إرشادية متميزة للطلاب المتوقع تخرجه لتدعم طموحاته وتطلعاته المهنية.
 - 2- تطوير مهارات الدراسة عن فرصة عمل لدى الطلاب.
 - 3- تقديم الاستشارات المهنية والمساعدة في تخطيط المسار الوظيفي.
 - 4- استضافة أرباب العمل بهدف التعريف بسوق العمل والتوظيف.
 - 5- توفير التدريب العملي للطلاب ضمن الشركات.
 - 6- تنمية المهارات الشخصية.
 - 7- تنظيم معارض فرص العمل في الجامعة.
 - 8- تنسيق شراكة بين الجامعة وقطاع الأعمال.
 - 9- احتضان المبادرات الطلابية وتقديم الدعم اللازم لها.
- وقد أطلق المركز الكثير من الدورات والتدريبات المتنوعة من حيث المدة والنوعية على صفحته على تطبيق facebook ودائماً تحت وسم #طريقك_نحو_سوق_العمل.

ومن أهم البرامج التدريبية:

- 1- Global course: وهو برنامج تدريبي موجه لطلاب الهندسة المعمارية مع جامعات عالمية، وجامعة دمشق هي الجامعة العربية الوحيدة ضمن هذا المشروع الذي يضم جامعات واشنطن ونيوكاسل (بريطانيا) وطوكيو، ورينمين (الصين)، وغرونغن (هولندا)، ويهدف المشروع إلى تطوير التخطيط العمراني والسياسات المكانية لطلاب الهندسة المعمارية، من خلال تبادل رؤى مختلفة وخبرات متنوعة من البلدان المشاركة، مما يمكن الطلاب من الاستفادة من تجربة فريدة من الخبرات التدريسية، والنقاش بين المشاركين.
 - 2- ورشات عمل بعنوان "طريقك نحو اختيار فرعك الأنسب" موجهة للطلاب الناجحين في الثانوية للحصول على المعلومات الكاملة حول لفرع الذي يرغب بدراسته.
 - 3- مشروع رائد في الجامعات السورية تحت عنوان (Free Female academic role) (model empowerment equality and sustainability at universities)
 - 4- المقام ضمن برنامج الاتحاد الأوروبي Erasmus + بناء القدرات في التعليم العالي، الذي انطلق بمناسبة عيد المرأة العالمي، ويهدف إلى تمكين دور المرأة في القطاع الأكاديمي (مدرسات، طالبات، وموظفات) من خلال تأسيس مركز خاص لدعم المرأة الأكاديمية، يهتم بالمساواة الجندرية، والعدالة، وتقديم سلسلة من التدريبات لحقائب تدريبية احترافية، كما يهدف المشروع الممتد لنهاية 2021 لتعزيز دور المرأة في الإدارة العليا وصنع القرار في جامعة دمشق، ولتحسين إدارة عمليات مؤسسات التعليم العالي وإضفاء الطابع العصري عليه من خلال العمل على إحياء ثقافة المساواة الجندرية ونموذج القيادة النسائية وتمكينها. يأتي مشروع free بفرص حقيقية ومنصفة للأكاديميات السوريات.
- ومن أهم الدورات التدريبية:

Table 2 أهم الدورات التدريبية في المركز المهارات والتوجيه المهني

دورة إعداد موظف مصرفي محترف.	دورة أسس النظم الإدارية وفق المواصفات الدولية	دورة الدراسة في الخارج والمنح الدراسية	ورشة إعداد السيناريو
دورة مهارات العمل المصرفي.	دورة BIM موجهة للطلاب والمهندسين	دورة في إدارة الفعاليات	دور تقنيات الصوت والتنفس موجهة لطلاب الإعلام
دورة التحليل المالي المصرفي والحوكمة والامتثال في المصارف.	دورة برنامج التحليل والتصميم الإنشائي ETABS	فرصة تدريبية خاصة بطلاب الإعلام في موقع لأجلك سورية الإخباري	أساسيات في العمل الإذاعي.

كيف تبني نظام عمل ناجح في شركتك.	ورشة عمل تصميم منزل بيئي	دورة الذكاء العاطفي	التواصل التعاطفي اللا عنيف
المبادئ والمهارات الأساسية المطلوبة للنجاح الوظيفي.	دورة إعداد مدرب حساب ذهني	آليات التعامل مع الأطفال المعرضين للخطر	دورة فن الخط العربي
دورة برنامج الأمين.	دورة إدارة الحملات الانتخابية	الدعم النفسي الاجتماعي	
البورصات وآليات التداول.	الدمى والمهارات اليدوية في مرحلة رياض الأطفال	أساسيات العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV).	مهارات التواصل في بيئة العمل
دورة في التسويق.	دورة مقابلة العمل		
دورة في أساسيات التسويق الرقمي.	دورة كتابة السيرة الذاتية	دورة كيفية تخطيط المسار المهني	بروتوكولات العمل
دورة أساسيات التصوير الفوتوغرافي	المهارات القيادية		
دورة إدارة المشاريع	العلاقات العامة	دورة أصول المراسلات التجارية	دورات Excel متقدم
ورشات عمل لدخول سوق العمل الصيدلانية تحت عنوان (what's next):	التميز في خدمة العملاء	دورة مهارات العرض والتقديم	دورة برنامج فوتوشوب
البرنامج العالمي للتفكير COURT	دورة الإبداع في التعلم	دورات ICDL	دورة صناعة الأكسسوارات الفنية
دورة الإسعافات الأولية.			

المصدر من إعداد الباحثة

فالمركز يقدم مجموعة من الدورات التدريبية المطلوبة لسوق العمل، وبشكل مجاني، لطلاب الجامعة والخريجين الجدد، تشمل تطوير مهاراتهم المتعلقة بتسويق الذات، وبالتواصل، وبمهارات الدراسة عن عمل، وبمهارات كتابة السيرة الذاتية، وأصول التصرف في مقابلات العمل. حيث إن هذه الدورات تندرج تحت ثلاثة محاور:

"المحور الأول: وهو تنمية المهارات العامة للطلاب.

المحور الثاني: تقديم الاستشارات الفردية المتعلقة بحالات خاصة، ومساعدة الطلاب على اتخاذ قرارات محددة سواء كان خلال دراستهم الجامعية لاختيار اختصاص أو فرع، أو لتوجهات سوق العمل بعد الدراسة الجامعية.

والمحور الثالث: هو عبارة عن مبادرات وأنشطة لربط سوق العمل بالجامعة.

يوفر المركز برنامجاً شهرياً يتضمن من 6 حتى 8 دورات تندرج ضمن دورات تقنية فنية، ودورات تنمية مهارات عامة، وعدد المستفيدين من كل دورة 25 متدرباً بشكل وسطي.

ويتم التعاون حالياً مع جهات عدة، توفر فرص تدريب أو عمل، ويتم التحضير لنشاط مخيم الأعمال، وهو مسابقة تنفذ عادة في المركز، يتم من خلالها حل مشكلة مقدمة من إحدى الشركات، من قبل مجموعات طلاب من اختصاصات متنوعة، تتنافس للحصول على أفضل حل للمسألة المطروحة، والحصول على الجائزة المالية للمسابقة.

كما ازداد التعاون مع الشركات، والجمعيات الأهلية المرخصة، لتوفير فرص تدريب، وهي تؤمن صلة وصل مباشرة مع سوق العمل، مثل الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية التي تؤمن بيئة عمل حقيقية لمتدربي المركز. " (خليل، 2020)

3.2- أسلوب الدراسة وإجراءاتها

3.2.1- مصادر جمع البيانات

المصادر الأولية من خلال:

✓ استبانة تم توزيعها على عينة من الخريجين بين عامي (2015- 2020) الذين خضعوا لبرامج تدريبية أو استفادوا من برامج الإرشاد المهني، لمعرفة أثر هذه البرامج في تعزيز فرص دخولهم إلى سوق العمل.

✓ مقابلة مقننة أجريت مع الكادر الإداري ومع بعض المدربين في المركز.
أما المصادر الثانوية: من خلال الكتب والمقالات والأبحاث المتوفرة.

3.2.2- مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من مجموعتين منفصلتين، الأولى: طلاب الجامعات والخريجين الجدد، الذين خضعوا لبرامج تدريبية أو استفادوا من برامج الإرشاد المهني في مركز المهارات والتوجيه المهني. أما المجموعة الثانية، فهم الكادر الإداري والتدريبي في المركز.

أما بالنسبة لعينة الدراسة الأولى، فقد تكونت من (86) خريج وخريجة من الذين خضعوا لبرامج تدريبية أو استفادوا من برامج الإرشاد المهني في مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق.

أما الثانية، فعددها ثمانية هم إداريو المركز وبعض المدربين.

3.3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

1- اختبار (ألفا-كرونباخ) وذلك لقياس درجة الاتساق لفقرات الأداة ومتغيرات الدراسة ككل، وجميع أسئلة الاستبانة.

2- اختبار one sample T test للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

3- الإحصاء الوصفي: لوصف متغيرات الدراسة (المتوسط الحسابي) والانحراف المعياري.

4- تم استخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط في المرحلة الأولى على أبعاد المقدرة على التوظيف. ومن ثم في المرحلة الثانية على الدرجة الكلية.

3.3.1- ثبات الأداة (الاستبيان)

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي بين البنود من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ على بنود الاستبيان، ويظهر الجدول (3) نتائج حساب الاتساق الداخلي لبنود أداتي الدراسة كالآتي:

Table 3 معامل ألفا كرونباخ لدلالة ثبات أداة القياس

ألفا- كرونباخ	
0.883	برامج التدريب والإرشاد المهني
0.842	الخبرة المهنية
0.871	الاستباقية
0.816	المرونة الشخصية
0.913	روح الجماعة
0.922	التوازن

المصدر من إعداد الباحثة بناء على البيانات التي جمعت من أفراد العينة

من خلال استخدام معامل ألفا لدراسة الثبات نجد أن قيمة α تراوح بين 0.816 – 0.913 مما يؤكد الاتساق الداخلي وصلاحيه المقياس للتحليل.

3.4- خصائص عينة الدراسة:

بحسب الجنس: يظهر الجدول (4) عرضاً لخصائص عينة الدراسة، وفقاً للخصائص الديمغرافية (الجنس - سنة التخرج - التخصص الدراسي - عدد الدورات)

Table 4 خصائص العينة الديموغرافية

النسبة المئوية	العدد	المجموعات
54.7	47	الجنس
45.3	39	أنثى
18.6	16	2015
18.6	16	2016
14.0	12	2017
17.4	15	2018
15.1	13	2019
16.3	14	2020
27.9	24	لا
72.1	62	نعم
18.6	16	هندسة
15.1	13	إدارة أعمال
26.7	23	اقتصاد
8.1	7	أدب إنجليزي
4.7	4	تربية
7.0	6	إعلام
4.7	4	رياضيات
11.6	10	صيدلة
3.5	3	علوم طبيعية

عدد الدورات	1	30	34.9
2	15	17.4	
3	12	14.0	
4	4	4.7	
5 دورات فأكثر	25	29.1	

المصدر من إعداد الباحثة بناء على البيانات التي جمعت من أفراد العينة

بالنسبة لخصائص العينة بحسب متغير الجنس، فيتبين من الجدول أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة هي من الذكور بنسبة 54.7% في حين بلغت نسبة الإناث المتبعات لدورات المركز 45.3%. وتعتبر نتيجة طبيعية على اعتبار أن الاستفادة من خدمات المركز كانت متاحة لجميع الطلاب والخريجين دون تمييز، بالإضافة إلى أن سوق العمل السوري يستقطب الكفاءات، بغض النظر عن الجنس (فرص العمل متكافئة ومتاحة بغض النظر عن الجنس).

أما بالنسبة لخصائص العينة بحسب سنة التخرج، فيظهر الجدول وبدراسة مجموعات سنوات التخرج أنها تراوحت بين السنة 2015 و 2020 وبنسب متقاربة وكان العدد الأكبر من الخريجين في السنتين 2015 و 2016 بنسبة مئوية 18.6% يليها سنة التخرج 2018 بنسبة مئوية يليها سنة 2020 بنسبة 16.3% يليها سنة 2019 بنسبة 15.1% وأخيراً سنة 2017 بنسبة 14%. وعلى الرغم من تقارب النسب، إلا أن النسبة الأكبر لخريجي عامي 2015 و 2016 مما يفسر على أن المركز مستمر في أنشطته والإقبال عليه مستمر؛ كما يفسر إدراك الخريجين الجدد المتزايد لأهمية التدريب في سوق العمل.

أما بالنسبة لخصائص العينة بحسب متغير العمل، فيتبين أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة تمارس عملاً بنسبة 72% أما باقي عينة الدراسة وبنسبة 28% فلم تعمل بعد، وقد كانت أسباب عدم الحصول على عمل كما تم توضيحه هو كون بعضهم ما زال في مرحلة الدراسة، وبعضهم الآخر بسبب عدم الحصول على العمل المناسب، وبعضهم بسبب الأزمة السورية. وهذا ما تعزوه الباحثة لدور التدريب في تعزيز فرصة الحصول على عمل.

أما بالنسبة لخصائص العينة بحسب التخصص الدراسي، فتبين من الجدول أن هناك تنوعاً في الاختصاصات الجامعية لمتبعي دورات المركز وكانت النسبة الأكبر لتخصصات عينة الدراسة من خريجي كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بنسبة 41.8% يليها خريجي كليات الهندسة بنسبة 18.6% يليها الصيدلة 11.6%. أما أقل نسبة فكانت لخريجي علوم طبيعية بنسبة 3.5%. وهوماً يمكن تفسيره بأن الخريجين من الكليات سواء أكانت نظرية أم تطبيقية، لديهم الرغبة في المشاركة في أنشطة المركز المختلفة، بهدف اكتساب معارف ومهارات جديدة، تعزز دراستهم العلمية. ولكن النسبة الأكبر هي

لخريجي الاقتصاد والعلوم الإدارية، وهذا يتناسب طرذاً مع معظم الدورات المتكررة المقدمة في المركز، وتأتي النسب الأقل لطلاب العلوم الطبية والعلوم الطبيعية، لأنها تحتاج لمخابر نوعية.

أما بالنسبة لخصائص العينة بحسب عدد الدورات المتبعة، فيتبين من الجدول أن النسب الأكبر من عينة الدراسة اتبعت دورة واحدة في المركز بنسبة 34.9%، يليها في المرتبة الثانية مجموعة من 5 دورات فأكثر بنسبة مئوية 29.1% وفي المرتبة الثالثة مجموعة دورتين بنسبة 17.4%، وفي المرتبة الرابعة مجموعة ثلاثة دورات بنسبة 14% وأخيراً مجموعة أربعة دورات بنسبة 4.7%. وهو ما يمكن تفسيره هو بأن الخريجين يحاولون الاستفادة من أكبر عدد من الدورات، التي تعزز معلوماتهم النظرية، أو التي ترتبط بالمجال الذي ينوون العمل به، ولاسيما وأن الدورات مجانية، فهي لا تشكل عبئاً مادياً عليهم.

3.5- الإجابة عن تساؤلات الدراسة

السؤال الأول: ما أنواع برامج التدريب والإرشاد المهني ومستواها التي يقدمها مركز المهارات والتوجيه المهني التابع لجامعة دمشق بحسب رأي عينة الدراسة من خريجي المركز؟

للإجابة على هذا السؤال، تم تطبيق اختبار T والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبنود برامج التدريب والإرشاد المهني، يظهر الجدول (5) نتائج هذه الاختبارات:

Table 5 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود برامج التدريب والإرشاد

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	sig	
1.	توصي زملاءك وأصدقاءك باتباع الدورات المقامة في المركز	4.15	0.69	15.537	.000
2.	يقدم المركز الاستشارات المهنية المفيدة في تخطيط مسارك الوظيفي	4.06	0.8	10.159	.000
3.	المنفعة من الدورات المقامة في المركز تبرر التكلفة والوقت	4.03	0.62	13.192	.000
4.	يقدم المركز المهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل	4.01	0.6	11.284	.000
5.	يقدم المركز برامج تدريبية في تحسين المهارات الشخصية	4.01	0.71	15.365	.000

6.	يقدم المركز برامج تدريبية تساعد في تحسين قدراتك بكيفية التعامل مع فرق العمل وبنائها	3.94	0.83	11.280	.000
7.	يقدم المركز برامج تدريبية حول أسلوب القيادة.	3.9	0.74	10.510	.000
8.	يقدم المركز برامج تدريبية متخصصة في الجوانب العملية والتطبيقية	3.88	0.73	7.823	.000
9.	يقدم المركز برامج تدريبية في تحسين مهارات إدارة الوقت المطلوبة لسوق العمل.	3.85	0.77	9.125	.000
10.	يقدم المركز برامج تدريبية تساعد في تحسين قدراتك في حل الصراعات	3.84	0.99	7.973	.000
11.	يقدم المركز برامج تدريبية تساعد في تطوير مهارات الدراسة عن فرصة عمل لديك	3.83	0.96	2.644	.010
12.	يقوم المركز بتنظيم معارض فرص العمل بشكل مستمر	3.5	0.98	1.286	.202
13.	يقدم المركز الدعم المادي اللازم واحتضان المبادرات الطلابية	3.15	1.09	15.427	.000
	برامج التدريب والإرشاد المهني	3.85	0.59	13.19	.000

يتبين من إجابات عينة الدراسة على عبارات محور برامج التدريب والإرشاد المهني، أن معظم إجابات العبارات كانت تميل نحو الموافقة.

أما بالنسبة للدرجة الكلية لهذا البعد وبدراسة One Sample test نجد أن قيمة $T = 13.192$ ومستوى دلالتها .000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي هناك فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة مقارنة بالمتوسط الافتراضي (3).

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي 3.85 أي إن تقويم برامج التدريب والإرشاد المهني لدى عينة الدراسة كان التقويم بدرجة مرتفعة. وهذا يتضح من نسبة عدد أفراد العينة السابقة الذين استطاعوا الحصول على عمل بعد خضوعهم للتدريب المطلوب، فكان تقويمهم لبرامج التدريب والإرشاد المهني مرتفعاً. مع ملاحظة انخفاض بعض القيم لعبارات مثل: يقوم المركز بتنظيم معارض فرص العمل بشكل مستمر، و يقدم المركز الدعم المادي اللازم واحتضان المبادرات الطلابية، فد جاءت قيمها أقل، ويمكن أن يعود السبب إما لضعف

التمويل، أو لضعف الإعلان عن مثل هذه الفعاليات أي إن على المركز زيادة التركيز على البندين السابقين.

السؤال الثاني: ما مستوى المقدرة على التوظيف التي يمتلكها خريجو مركز المهارات والتوجيه المهني؟

قامت الباحثة بدراسة العبارات الخاصة بكل بعد من أبعاد المقدرة على التوظيف المدروسة بالاستبيان (الخبرة المهنية-الاستباقية -المرونة الشخصية - روح الجماعة - التوازن) لتقويم مستوى المقدرة على التوظيف لدى عينة الدراسة.

1- الخبرة المهنية:

يظهر الجدول (6) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الخبرة المهنية:

Table 6 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الخبرة المهنية

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	sig
1.	أشعر بالثقة بنفسي.	4.5	0.5	12.403
2.	عندما تكون معارفي غير كافية للقيام بمهمة ما أو لحل مشكلة ما فأنا أملك القدرة على الاعتراف بذلك.	4.4	0.49	26.144
3.	أشعر بأنني جدير بشكل عام، فيما يتعلق بتأدية الأعمال بدقة مع القليل من الأخطاء.	4.3	0.46	18.809
4.	أعتبر نفسي جديراً أو قادراً على إعطاء المعلومات المتعلقة بعملتي بحيث تكون واضحة ومفهومة من قبل الآخرين.	4.29	0.53	26.312
5.	أشعر بأنني كنت جديراً في تنفيذ عملي بشكل مستقل.	4.23	0.71	22.652
6.	بشكل عام، أنا قادر على التمييز بين القضايا الأساسية والقضايا الثانوية وعلى ترتيبها من حيث الأولوية.	4.21	0.69	16.301
7.	أشعر بأنني كنت جديراً فيما يتعلق باتخاذ قرارات فورية تتعلق بطريقة تأديتي لعملي.	4.2	0.59	16.006

8.	بشكل عام، أشعر بالرضا عن قدراتي خلال سنوات خبرتي	4.09	0.93	16.275	.000
9.	أمتلك الجدارة التي تمكنني من مساعدة زملائي على الإجابة عن تساؤلاتهم حول طريقة تأدية العمل.	4.07	0.61	14.179	.000
10.	أعتبر نفسي جديراً لتقويم النقاط الإيجابية والسلبية للقرارات المتعلقة بطرق العمل، وكذلك لتقويم المعدات والتقنيات المتعلقة بمجالي المهني	4.06	0.69	9.532	.000
11.	بشكل عام، أشعر بالرضا عن نوعية مهاراتي.	4.06	0.74	10.919	.000
12.	أعتبر نفسي جديراً للخوض في نقاشات معمقة مع خبراء في مجال عملي.	4.03	0.77	13.237	.000
13.	بشكل عام، أشعر بالرضا عن الكفاءة التي أمتلكها.	3.88	0.86	9.501	.000
14.	بشكل عام، أشعر بالرضا عن نجاحي المهني.	3.87	0.85	8.421	.000
15.	أشعر بالرضا عن إنجازاتي.	3.86	0.95	27.659	.000
	الخبرة المهنية	4.13	0.44	23.719	.000

يتبين من إجابات عينة الدراسة على عبارات محور الخبرة المهنية أن معظم إجابات العبارات كانت تميل نحو الموافقة والموافقة بشدة.

أما بالنسبة للدرجة الكلية لهذا البعد وبدراسة One Sample test نجد أن قيمة $T = 23.719$ ومستوى دلالتها .000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي هناك فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة مقارنة بالمتوسط الافتراضي (3) ..

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي 4.13 أي إن تقويم الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة كانت التقويم بدرجة مرتفعة.

2- الاستباقية:

يظهر الجدول (7) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستباقية

Table 7 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود الاستباقية

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	sig
1.	أركز بشكل دائم على تطوير نفسي.	4.42	0.5	10.205
2.	أحرص وبشكل جدي على تطبيق جميع معارفي ومهاراتي التي اكتسبتها مؤخراً.	4.24	0.65	18.809
3.	أتحمل مسؤولية المحافظة على مكانتي في سوق العمل	4.22	0.6	13.090
4.	أأخذ بعين الاعتبار متطلبات السوق الخارجية أثناء قيامي ببلورة أهدافي المهنية المستقبلية.	4.13	0.79	26.511
5.	أطور طرقاً منهجية لمعالجة نقاط ضعفي.	4.1	0.78	17.761
6.	قمت في السنة الماضية، بالانخراط بآخر التطورات في مجالي المهني.	4.05	0.85	13.151
7.	أمضي وقتاً كافياً لتطوير المعارف والمهارات التي تعد مفيدة لي في عملي	3.95	0.87	9.317
8.	لقد عملت وبشكل جدي في السنة الماضية، على استكشاف مجالات عمل جديدة يمكنني النجاح فيها.	3.94	0.94	11.380
الاستباقية				
		4.13	0.52	19.842

يتبين من دراسة إجابات عينة الدراسة على عبارات محور الاستباقية أن معظم إجابات العبارات كانت تميل نحو الموافقة والموافقة بشدة.

أما بالنسبة للدرجة الكلية لهذا البعد وبدراسة One Sample test نجد أن قيمة $T = 19.842$ ومستوى دلالتها 000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي هناك فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة مقارنة بالمتوسط الافتراضي (3) ..

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي 4.13 أي إن تقويم الاستباقية لدى عينة الدراسة كانت التقويم بدرجة مرتفعة.

3- المرونة الشخصية:

يظهر الجدول (8) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود المرونة الشخصية

Table 8 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود المرونة الشخصية

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	sig
1.	4.24	0.57	20.149	.000
2.	4.02	0.74	4.299	.000
3.	4.02	0.75	12.906	.000
4.	3.92	0.8	10.371	.000
5.	3.81	0.73	7.913	.000
6.	3.62	0.72	12.634	.000
7.	3.56	1.2	10.646	.000
	3.88	0.58	13.966	.000

يتبين من دراسة إجابات عينة الدراسة على عبارات محور المرونة الشخصية أن معظم إجابات العبارات كانت تميل نحو الموافقة والموافقة بشدة.

أما بالنسبة للدرجة الكلية لهذا البعد وبدراسة One Sample test نجد أن قيمة $T = 13.966$ ومستوى دلالتها 000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي هناك فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة مقارنة بالمتوسط الافتراضي (3)..

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي 3.88 أي إن تقويم المرونة الشخصية لدى عينة الدراسة كانت التقويم بدرجة مرتفعة.

4- روح الجماعة:

يظهر الجدول (9) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود روح الجماعة :

Table 9 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبنود روح الجماعة

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	sig
1.	أساند وأدعم إجراءات تنفيذ العمل في منظمتي.			
2.	أنا منخرط / ملتزم بإنجاز أهدافي المهنية.	4.28	0.52	14.222
3.	أمتلك تأثيراً مباشراً وفعالاً في المنظمة.			
4.	أشارك خبراتي ومعارفي مع الآخرين.	4.24	0.51	14.436
5.	أخذ زمام المبادرة في تقاسم وتشارك المسؤوليات مع زملائي.			
6.	أضع نفسي في خدمة العمل بشكل يتعدى مسؤولياتي المباشرة.	4.01	0.66	22.746
7.	في منظمتي، أشارك في صياغة رؤية مشتركة من القيم والأهداف.			
	روح الجماعة	4.18	0.45	24.009

يتبين من دراسة إجابات عينة الدراسة على عبارات روح الجماعة، أن معظم إجابات العبارات كانت تميل نحو الموافقة والموافقة بشدة.

أما بالنسبة للدرجة الكلية لهذا البعد ودراسة One Sample test نجد أن قيمة $T = 24.009$ ومستوى دلالتها .000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي هناك فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة، مقارنة بالمتوسط الافتراضي (3)..

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي 4.18 أي إن تقويم روح الجماعة لدى عينة الدراسة كانت التقويم بدرجة مرتفعة.

– التوازن:

يظهر الجدول (10) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبندود برامج التدريب والإرشاد:

Table 10 نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبندود التوازن

الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	sig
1.	4.13	0.59	2.889	.005
أستطيع أن أصل إلى حالة من التوازن بين تحقيق أهدافي المرتبطة بحياتي المهنية عموماً وبين دعمي لزملائي.				
2.	4.03	0.79	7.695	.000
بعد القيام بعملتي، غالباً ما أكون قادراً على الاسترخاء.				
3.	3.93	0.66	5.953	.000
أحقق التوازن من خلال وضع المبادلة بين تحقيق درجة انخراط عالية في العمل عند الضرورة إلى درجة انخراط أكثر اعتدالاً عندما تحل اللحظة المواتية لذلك.				
4.	3.74	0.9	2.728	.008
عملي وحياتي الخاصة متوازنان.				
5.	3.62	0.96	5.260	.000
هناك تناغم وانسجام بين عملي، حياتي العلمية، وحياتي الشخصية.				
6.	3.62	1.09	12.974	.000
هناك توازن بين الوقت الذي أمضيه في العمل وتطوير حياتي المهنية من جهة، والوقت المخصص لتطوير الشخصي واسترخائي من جهة أخرى.				
7.	3.36	1.16	12.166	.000
أعاني من الضغوط المرتبطة بالعمل.				
8.	3.35	1.19	17.727	.000
إن جهودي في العمل متناسبة مع ما ألقاه في المقابل.				
التوازن				
	3.72	0.57	11.637	.000

يتبين من إجابات عينة الدراسة على عبارات محور التوازن، أن معظم إجابات العبارات كانت تميل نحو الموافقة والحياد.

أما بالنسبة للدرجة الكلية لهذا البعد وبدراسة One Sample test نجد أن قيمة $T = 11.637$ ومستوى دلالتها 000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي هناك فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة مقارنة بالمتوسط الافتراضي (3) ..

أما بالنسبة للدرجة الكلية فكانت قيمة المتوسط الحسابي 3.72 أي أن تقويم التوازن لدى عينة الدراسة كانت التقويم بدرجة مرتفعة.

التفسير: كانت نتيجة عبارات محور التوازن تميل نحو الموافقة والحياد، خلافاً لباقي عبارات المحاور الأخرى التي كانت تميل إلى الموافقة والموافقة بشدة، وهذا يعني أن الإدارة يجب أن تولي اهتماماً أكبر بدورات مثل إدارة الوقت، التعامل مع ضغوط العمل، والعمل تحت الضغط، وغيرها.

وقد لخصت الباحثة النتائج السابقة في الجدول رقم (11)

Table 11 يجمع نتائج تقويم عينة الدراسة لبرامج التدريب/ الإرشاد المهني ومحاورها

الرتبة	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig	درجة التقويم
1	برامج التدريب والإرشاد المهني	3.85	0.59	13.19	.000	مرتفعة
2	الخبرة المهنية	4.13	0.44	23.719	.000	مرتفعة
3	الاستباقية	4.13	0.52	19.842	.000	مرتفعة
4	المرونة الشخصية	3.88	0.58	13.966	.000	مرتفعة
5	روح الجماعة	4.18	0.45	24.009	.000	مرتفعة
6	التوازن	3.72	0.57	11.637	.000	مرتفعة

المصدر من إعداد الباحثة بناء على البيانات التي جمعت من أفراد العينة

السؤال الثالث : هل يوجد أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد في المقدرة على التوظيف لدى عينة الدراسة؟

للإجابة على هذا السؤال، تم استخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط في المرحلة الأولى على أبعاد المقدرة على التوظيف ثم في المرحلة الثانية على الدرجة الكلية وفق ما يلي :

أولاً- ما أثر برامج التدريب والإرشاد في الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر برامج التدريب في متغير الخبرة المهنية، يظهر الجدول (12) أثر برامج التدريب والإرشاد في المقدرة على التوظيف:

Table 12 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في الخبرة المهنية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.325	.36525

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.597	1	5.597	41.957	.000 ^a
Residual	11.206	84	.133		
Total	16.803	85			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.488	.258		9.662	.000
برامج التدريب والإرشاد	.428	.066	.577	6.477	.000

من النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

نموذج انحدار برامج التدريب والإرشاد المهني في الخبرة المهنية هو:

برامج التدريب والإرشاد المهني $\times 0.428 + 2.488 =$ الخبرة المهنية

معامل الارتباط بين برامج التدريب والإرشاد المهني والخبرة المهنية = 0.577 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما، ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$)

معامل التحديد $R^2 = 0.333$ ، ومعامل التحديد المعدّل = 0.325، الخطأ المعياري للتقدير = 0.36.

تفسير قيمة معامل التحديد:

33% من الخبرة المهنية يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين برامج التدريب والإرشاد المهني والخبرة المهنية والنسبة المتبقية 67% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على الخبرة المهنية.

$F = 41.697$ ، ومستوى دلالتها : 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي

نقول أن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة.

التفسير: أظهرت النتيجة أن هناك تأثيراً للبرامج التدريبية، التي خضع لها خريجو عينة الدراسة في المهارات المهنية التي يمتلكها هؤلاء الخريجون حيث تبين هذه النتيجة أننا عندما نقدم البرامج التدريبية المدروسة والتي تقدم لهؤلاء الخريجين باختلاف اختصاصهم ما يحتاجونه بالفعل في حياتهم المهنية من حيث المحتوى والمدرسين الأكفاء والأجهزة، كل ذلك يعزز من ثقتهم بأنفسهم ومن قدرتهم على أداء عملهم بكفاءة، وبالتالي شعورهم بالرضا عن قدراتهم ومهارتهم في أداء المهام المطلوبة في عملهم.

ثانياً - هل يوجد أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في الاستباقية لدى عينة الدراسة؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر برامج التدريب في متغير الاستباقية، يظهر الجدول (13) أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في الاستباقية :

Table 13 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على الاستباقية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.482	.38025

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.588	1	11.588	80.141	.000 ^a
Residual	12.145	84	.145		
Total	23.733	85			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.758	.268		6.558	.000
برامج التدريب والإرشاد	.616	.069	.699	8.952	.000

من النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

نموذج انحدار برامج التدريب والإرشاد المهني في الاستباقية هو:

برامج التدريب والإرشاد المهني $\times 0.616 + 1.758 =$ الاستباقية

معامل الارتباط بين برامج التدريب والإرشاد المهني والاستباقية $= 0.699$ وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما، ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$)

معامل التحديد $R^2 = 0.488$ ، ومعامل التحديد المعدّل $= 0.482$ ، الخطأ المعياري للتقدير $= 0.38$.

تفسير قيمة معامل التحديد:

48% من الاستباقية يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين برامج التدريب والإرشاد المهني والاستباقية والنسبة المتبقية 52% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على الاستباقية.

$F = 80.141$ ، ومستوى دلالتها : 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي نقول إن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في الاستباقية لدى عينة الدراسة.

التفسير: أظهرت النتيجة أن الدورات التدريبية التي أقيمت في المركز المدروس، كانت مبنية على دراسة استشرافية للمهارات التي يحتاجها سوق العمل في المستقبل، وعلى المهارات المطلوبة فيه، وكان

لها دور في تحسين قدرات الخريج، ومؤهلاته في سوق العمل، وأصبح قادراً على بلورة أهدافه المهنية المستقبلية، بشكل مناسب لقدراته ومؤهلاته وخبراته.

ثالثاً- هل يوجد أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في المرونة الشخصية لدى عينة الدراسة؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر برامج التدريب في متغير المرونة الشخصية.

يظهر الجدول (14) أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المرونة الشخصية:

Table 14 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد في المرونة الشخصية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.456	.43349

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.595	1	13.595	72.348	.000 ^a
Residual	15.785	84	.188		
Total	29.380	85			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.316	.306		4.305	.000
برامج التدريب الإرشاد	.667	.078	.680	8.506	.000

من النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

نموذج انحدار برامج التدريب والإرشاد المهني في المرونة الشخصية هو:

برامج التدريب والإرشاد المهني $\times 0.667 + 1.316 =$ المرونة الشخصية

معامل الارتباط بين برامج التدريب والإرشاد المهني والمرونة الشخصية = 0.680 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما، ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$)

معامل التحديد $R^2 = 0.463$ ، ومعامل التحديد المعدّل = 0.456، الخطأ المعياري للتقدير = 0.43.

تفسير قيمة معامل التحديد:

46% من المرونة الشخصية يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين برامج التدريب والإرشاد المهني والمرونة الشخصية والنسبة المتبقية 54% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على المرونة الشخصية.

$F=72.348$ ، ومستوى دلالتها : 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي نقول أن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في المرونة الشخصية لدى عينة الدراسة.

التفسير: أظهرت النتيجة أن الدورات التدريبية التي يقيمها المركز، قد أثرت بشكل كبير في قدرة الخريج على التأقلم مع كافة التغيرات التي تحصل في مكان عمله، من خلال ما اكتسبه خلال الدورات فقد أعطاه التدريب على مهارات بعينها، مرونة يستطيع من خلالها التأقلم مع التغيرات التي تطرأ في بيئة العمل بسهولة، ولا يتأثر سلباً بتغيير مكان العمل.

رابعاً- هل يوجد أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في روح الجماعة لدى عينة الدراسة؟
للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر برامج التدريب في متغير روح الجماعة، يظهر الجدول (15) أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في روح الجماعة :

Table 15 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في روح الجماعة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.234	.40095

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.336	1	4.336	26.969	.000 ^a
	Residual	13.504	84	.161		
	Total	17.840	85			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.735	.283		9.673	.000
	برامج التدريب والإرشاد	.377	.073	.493	5.193	.000

من النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

نموذج انحدار برامج التدريب والإرشاد المهني في روح الجماعة هو:

برامج التدريب والإرشاد المهني $\times 0.377 + 2.735 =$ روح الجماعة

معامل الارتباط بين برامج التدريب والإرشاد المهني وروح الجماعة = 0.493 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما، ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$)

معامل التحديد $R^2=0.243$ ، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.234، الخطأ المعياري للتقدير = 0.40.

تفسير قيمة معامل التحديد:

24% من روح الجماعة يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين برامج التدريب والإرشاد وروح الجماعة والنسبة المتبقية 76% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على روح الجماعة.

$F=26.969$ ، ومستوى دلالتها: 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي نقول أن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة: هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في روح الجماعة لدى عينة الدراسة.

التفسير: يمكن تفسير النتيجة بأن البرامج التدريبية في المركز المدروس، مصممة بطريقة تشجع على العمل الجماعي، وروح الفريق، خلال الدورات سواء من حيث العمل في مجموعات أو تبادل الآراء ما بين المتدربين والمدربين، وما بين المتدربين أنفسهم، مما انعكس على طريقة أدائهم للعمل في منظماتهم.

خامساً - هل يوجد أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في التوازن لدى عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر برامج التدريب في متغير التوازن، يظهر الجدول (16) أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في التوازن:

Table 16 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في التوازن

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.135	.53531

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.098	1	4.098	14.301	.000 ^a
	Residual	24.071	84	.287		
	Total	28.169	85			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.312	.377		6.124	.000
	برامج التدريب والإرشاد	.366	.097	.381	3.782	.000

من النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

نموذج انحدار برامج التدريب والإرشاد المهني في التوازن هو:

برامج التدريب والإرشاد المهني $\times 0.366 + 2.312 =$ التوازن

معامل الارتباط بين برامج التدريب والإرشاد المهني والتوازن = 0.381 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما، ($\text{Sig.} = 0.000 < \alpha = 0.05$)

معامل التحديد $R^2 = 0.145$ ، ومعامل التحديد المُعَدَّل = 0.135، الخطأ المعياري للتقدير = 0.53.

تفسير قيمة معامل التحديد:

14% من التوازن يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين برامج التدريب والإرشاد المهني والتوازن والنسبة المتبقية 86% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على التوازن.

$F=14.301$ ، ومستوى دلالتها : 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي

نقول أن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة : هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في التوازن لدى عينة الدراسة.

التفسير :

تظهر النتيجة أن هناك أثراً للدورات المنفذة في المركز، مثل دورات إدارة الوقت، في تحسين شعور الخريج بالتوازن، بين ما يقدمه من مجهود في عمله وتقانيه فيه، وبين حياته الشخصية وشعوره بالتوازن الشخصي، من خلال تسليط الضوء على هذا الجانب المهم أثناء التدريب، لكن هناك حاجة لزيادة مثل هذه التدريبات.

الدرجة الكلية : يظهر الجدول (17) أثر برامج التدريب والإرشاد المهني، في المقدرة على التوظيف.

Table 17 يبين أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.515	.28403

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.359	1	7.359	91.217	.000 ^a
Residual	6.777	84	.081		
Total	14.136	85			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.122	.200		10.594	.000
برامج التدريب والإرشاد	.491	.051	.722	9.551	.000

من النتائج السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

نموذج انحدار برامج التدريب والإرشاد في المقدرة على التوظيف هو:

(برامج التدريب والإرشاد * 0.491) + 2.122 = المقدرة على التوظيف

معامل الارتباط بين برامج التدريب والإرشاد المهني والمقدرة على التوظيف = 0.722 وهو يدل على وجود ارتباط طردي بينهما، ($Sig. = 0.000 < \alpha = 0.05$)

معامل التحديد $R^2 = 0.521$ ، ومعامل التحديد المعدّل = 0.515، الخطأ المعياري للتقدير = 0.28.

تفسير قيمة معامل التحديد:

52% من المقدرة على التوظيف يمكن أن يفسر باستخدام العلاقة الخطية بين برامج التدريب والإرشاد المهني والمقدرة على التوظيف والنسبة المتبقية 48% ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على المقدرة على التوظيف.

$F = 91.217$ ، ومستوى دلالتها: 0.000 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05 وبالتالي

نقول أن نموذج الانحدار السابق جيد.

النتيجة: هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف لدى عينة الدراسة.
التفسير:

كلما كان محتوى البرامج التدريبية مصمماً بشكل عالٍ، وموضوعاً حسب الاحتياجات، لجسر الفجوة بالمهارات والمعارف المطلوبة لسوق العمل، كلما زادت المقدرة على التوظيف، وعلى مواكبة تغيرات متطلبات سوق العمل. من خلال تطوير المحتوى والأساليب المستخدمة في التدريب وتحديثها بشكل مستمر، ومن خلال وجود المدرب الكفاء، الذي يمتلك المهارات والخبرات، بالإضافة إلى توفر الأجهزة واعتماد التكنولوجيا الحديثة، والتواصل الفعال بين إدارة المركز وسوق العمل؛ كل ذلك يؤثر في قدرات الخريج في الانتقال من المعلومات النظرية إلى تطبيقها بشكل عملي، وإلى زيادة مهارات التوظيف لدى الخريجين الجدد الخاضعين لتلك الدورات.

ويخلص الجدول رقم (18) نتائج اختبار الانحدار الخطي المطبق لمعرفة أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف ومحاورها:

Table 18 يخلص أثر برامج التدريب/ الإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف

الرتبة	المحور	قيمة معامل الانحدار	قيمة معامل الارتباط	نوع الارتباط	نموذج الانحدار
1	المقدرة على التوظيف	52%	0.722	طردى	جيد
2	الخبرة المهنية	33%	0.577	طردى	جيد
3	الاستباقية	48%	0.699	طردى	جيد
4	المرونة الشخصية	46%	0.680	طردى	جيد
5	روح الجماعة	24%	0.493	طردى	جيد
6	التوازن	14%	0.381	طردى	جيد

المصدر من إعداد الباحثة بناء على البيانات التي جمعت من أفراد العينة

3.6- نتائج أسئلة المقابلة

السؤال الأول: ما دور إدارة المركز في توجيه مركز التدريب المهني؟

يظهر من خلال نتائج المقابلة أن نسبة 100% من عينة الدراسة من العاملين في المركز ترى أن الإدارة تمتلك الاستقلالية والمرونة للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، وتعمل على تطوير البنى التحتية للمركز، كما أنها تحرص على تطوير الموارد البشرية لمواكبة التطورات التكنولوجية كما تعتمد التغذية الراجعة عند تصميم برامج التدريب.

كانت إجابة 50% من عينة الدراسة على العبارة " لدى المركز اتفاقيات تدعم تشغيل الخريجين" كانت (محايد)، بينما كانت نسبة 37.5% كانت إجاباتها بالموافقة، وأقل نسبة هي غير موافق بنسبة 12.5%. كانت إجابة 50% من عينة الدراسة على العبارة " تتوفر موازنة كافية لتأمين كافة اللوازم والأجهزة اللازمة للتدريب " كانت (محايد)، بينما كانت نسبة 37.5% كانت إجاباتها غير موافق، وأقل نسبة هي موافق بنسبة 12.5%.

تبين أن البرامج والتخصصات في مركز التدريب المهني تلبي احتياجات سوق العمل.

كما أن النسبة الأكبر من العاملين في المركز وبنسبة مئوية 87.5% يجدون أن مناهج المركز تواكب التطورات العلمية والعملية في سوق العمل، كما يحدد مركز التدريب التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل.

كانت إجابة 62.5% من عينة الدراسة على العبارة " يتم بشكل منهجي إعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق العمل وتعديلها أو إلغاؤها" موافق، بينما كانت نسبة 25% كانت إجاباتها محايد، وأقل نسبة هي غير موافق بنسبة 12.5%.

كانت إجابة 62.5% من عينة الدراسة على العبارة " تدرك مؤسسات سوق العمل المهارات التي يمتلكها خريجو مراكز التدريب المهني " موافق، بينما كانت نسبة 25% كانت إجاباتها غير موافق، وأقل نسبة هي محايد بنسبة 12.5%.

السؤال الثاني: هل يتم تطوير المدربين بشكل مستمر ليكونوا قادرين على تدريب الطلاب وفقاً لاحتياجات سوق العمل؟

بالنسبة للعبارة " يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقاً للتحديثات على البرامج التدريبية" فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 50%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 37.5%، وأخيراً عدم موافق بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " يتم التعاون مع الشركات في السوق في تدريب مدربي مراكز التدريب المهني " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 75%، في حين تساوت نسبة محايد وعدم الموافقة بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " يشارك المدربون في وضع خطة المركز " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية عدم الموافقة بنسبة 25%، وأخيراً محايد بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " يتاح لمدرسين من مؤسسات سوق العمل التدريب في المركز " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 87.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " يشارك المدربون في وضع خطة المركز " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 25%، وأخيراً غير موافق بنسبة 12.5%.

السؤال الثالث: ما مدى فاعلية الإرشاد والتوجيه المهني في المركز لإعداد الطلبة لسوق العمل؟

بالنسبة للعبارة " يوجد في المركز نظام إرشاد وتوجيه مهني " والعبارة " يتم دعوة مؤسسات سوق العمل والفعاليات الاقتصادية لزيارة المركز " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 75%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 25%.

بالنسبة للعبارة " يتم ربط الخريجين مع مكاتب العمل وتوجيههم للاستفادة من خدمات التشغيل الموجودة في هذه المكاتب " والعبارة " يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب المهني " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 25%، وأخيراً عدم الموافقة بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " تجرى دراسات تتبعية دورية للخريجين " والعبارة " يتم تقديم الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة قبل التخرج وإعدادهم لسوق العمل " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 50%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 37.5%، وأخيراً عدم الموافقة بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " تتعاون شركات سوق العمل مع مركز التدريب في مجال الإرشاد والتوجيه المهني " فتساوت النسبتين للخيارات موافق ومحايد بنسبة 50%

السؤال الرابع: ما آلية إدارة المركز في التعامل مع سوق العمل؟

بالنسبة للعبارة " يتم تقديم الاستشارات المهنية لسوق العمل من قبل المركز " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 25%، وأخيراً عدم الموافقة بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " يساهم سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج التدريبية " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية عدم الموافقة بنسبة 25%، وأخيراً محايد بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " تنفذ مبادرات لتعزيز علاقات الشراكة بين سوق العمل ومركز التدريب " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 37.5%. بالنسبة للعبارة " يتم إعلام سوق العمل بما يقدمه مركز التدريب من خدمات " فتساوت النسبتان للخيارات موافق ومحايد بنسبة 50%

بالنسبة للعبارة " يوفر سوق العمل دورات تأهيلية لخريجي المركز قبل تشغيلهم " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات محايد بنسبة 50%، فتساوت النسبتان للخيارات موافق وغير موافق بنسبة 25%

السؤال الخامس: ما مستوى الدعم والتمويل الذي تقدمه مؤسسات سوق العمل للمركز؟

بالنسبة للعبارة " تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التدريب المهني في مجال الأجهزة والمواد " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات محايد بنسبة 50%، وتساوت النسبتين للخيارات موافق وغير موافق بنسبة 25%.

بالنسبة للعبارة " تساهم مؤسسات سوق العمل في تمويل التدريب في مرافقها ومنشآتها " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات بالموافقة بنسبة 50%، وتساوت النسبتان للخيارات غير موافق ومحايد بنسبة 25%. بالنسبة للعبارة " تتعاون مراكز التدريب المهني في إنشاء وتمويل صناديق التدريب " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات محايد بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية موافق بنسبة 25%، وأخيراً غير موافق بنسبة 12.5%.

السؤال السادس: هل يتم متابعة وتقييم برامج التدريب لتحسين أداء المركز؟

بالنسبة للعبارة " يتم دعوة الخريجين للاجتماع من وقت لآخر لمناقشة اشكالاتهم واولضاعهم " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات محايد بنسبة 62.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية موافق بنسبة 25%، وأخيراً غير موافق بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " يتم تقويم البرامج المقدمة في مراكز التدريب المهني بأساليب تشخص نواحي القوة والضعف " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات موافق بنسبة 87.5%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 12.5%

بالنسبة للعبارة " تعقد اجتماعات دورية تقويمية بين المدربين في المركز ومؤسسات سوق العمل " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات محايد بنسبة 75%، في حين جاءت في المرتبة الثانية موافق بنسبة 25%

بالنسبة للعبارة " تتعاون مؤسسات سوق العمل مع المركز في أنشطة التقويم المختلفة " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات محايد بنسبة 50%، في حين كانت في المرتبة الثانية موافق بنسبة 37.5%، وأخيراً غير موافق بنسبة 12.5%.

بالنسبة للعبارة " يتابع مركز التدريب طلابه بعد التخرج للاطلاع على نموهم وحراكمهم المهني " تساوت النسبتان للخيارات موافق ومحايد بنسبة 50%

بالنسبة للعبارة " تتم الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا برامج التدريب الميداني في تطوير التخصصات " فكانت النسبة الأكبر من الإجابات موافق بنسبة 75%، في حين كانت في المرتبة الثانية محايد بنسبة 25%.

التفسير: وجدت الباحثة بعض التباين في إجابات المستجوبين فقد كانت إجابات الكادر الإداري تميل إلى الموافقة والموافقة بشدة، بينما إجابات المدربين كانت تميل أكثر للحياد، مما قد يُفسّر على عدم اطلاعهم على جميع الأنشطة، والإجراءات، التي تقوم بها إدارة المركز.

3.7- النتائج:

أولاً- بالنسبة للاستبيان الخاص بالخريجين:

- تقويم برامج التدريب والإرشاد لدى عينة الدراسة كان بدرجة مرتفعة.
- تقويم الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة كانت بدرجة مرتفعة.
- تقويم الاستباقية لدى عينة الدراسة كانت بدرجة مرتفعة.
- تقويم المرونة الشخصية لدى عينة الدراسة كانت بدرجة مرتفعة.
- تقويم روح الجماعة لدى عينة الدراسة كانت بدرجة مرتفعة.
- تقويم التوازن لدى عينة الدراسة كانت بدرجة مرتفعة.
- هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد في المقدرة على التوظيف لدى عينة الدراسة.
- هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد في الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة.
- هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد في الاستباقية لدى عينة الدراسة.
- هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد في المرونة الشخصية لدى عينة الدراسة.
- هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد في روح الجماعة لدى عينة الدراسة.
- هناك أثر معنوي لبرامج التدريب والإرشاد في التوازن لدى عينة الدراسة.

ثانياً- بالنسبة للمقابلة مع الإداريين والمدرسين في المركز:

- تمتلك الإدارة الاستقلالية والمرونة للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، وتعمل على تطوير البنى التحتية للمركز.
- البرامج والتخصصات في مركز التدريب المهني تلبي احتياجات سوق العمل.
- تبين أن هناك ضعف في تدريب المدربين بشكل مستمر.
- هناك فاعلية للإرشاد والتوجيه المهني في المركز لإعداد الطلبة لسوق العمل.
- المركز بحاجة إلى زيادة مستوى الدعم والتمويل الذي تقدمه مؤسسات سوق العمل للمركز،
- الحاجة إلى العمل على متابعة وتقويم برامج التدريب لتحسين أداء المركز.

التوصيات :

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج فإن الباحثة تقترح التوصيات التالية:

- 1- الحاجة إلى زيادة الدعم المادي اللازم واحتضان المبادرات الطلابية.
- 2- الحاجة إلى زيادة المعارض التي يقوم بتنفيذها المركز بشكل مستمر.
- 3- ضرورة أن تشمل البرامج التدريبية على المهارات والمعارف التطبيقية، وعلى آخر التحديثات المطورة في مجال التدريب.
- 4- زيادة الاهتمام بالدورات المتعلقة بمهارات التوازن بين الحياة الشخصية، العملية (work-life balance) مثل إدارة الوقت، التعامل مع ضغوط العمل، والعمل تحت الضغط، وغيرها.
- 5- العمل على استخدام طرق التدريب الحديثة من خلال استخدام ورش العمل، والاندماج في بيئة العمل، والمحاكاة، والتعليم الذاتي.
- 6- ضرورة أن يكون المدرب القائم على عملية التدريب ذو كفاءة عالية، وأن يلعب دوراً فعالاً في تسهيل تعلم المحتوى التدريبي، وأن يتم تدريبه بشكل مستمر.
- 7- ربط التدريب بالاحتياجات المستقبلية الفعلية لسوق العمل.
- 8- زيادة مستوى الدعم والتمويل الذي تقدمه مؤسسات سوق العمل للمركز.
- 9- الحاجة إلى العمل على متابعة وتقويم برامج التدريب لتحسين أداء المركز.
- 10- تشجيع المتدربين على التفاعل مع معلومات المحتوى التدريبي، والمشاركة بفاعلية مع المدرب في تطبيق وممارسة الأنشطة.
- 11- العمل على تعزيز الدافعية لدى الخريجين، واستثمار الجهد المبذول في تنمية خبراتهم، ومعلوماتهم، من أجل أداء المهام بأفضل طريقة.

المراجع المراجع العربية

- أبوجبل، ضياء هشام محمد (2016). "أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين - دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال قطاع غزة". الجامعة الإسلامية - غزة.
- أحمد، رشيدة السيد (2010م). "بنية مقترحة للتوجيه المهني في مصر كآلية لتوجيه الشباب لسوق العمل". مجلة العلوم التربوية، 18(4).
- وسياسات التصحيح، مركز دمشق للأبحاث والدراسات - مداد.
- بحر، يوسف عبد، وشمعة محمد وليد. "دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل"، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات 2018 العدد الخامس.
- بوسنيّة، الصديق منصور، وسليمان الفارسي (2003). "الموارد البشرية: أهميتها، تنظيمها، مسؤوليتها، مهامها"، طرابلس، الجماهيرية العربية الليبية، أكاديمية الدراسات العليا.
- التميمي، علي خليل (2009). "ورقة عمل حول إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب"، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب (الجزائر 15-17 تشرين الثاني 2009) برعاية منظمة العمل العربية ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - الجزائر.
- جودة، محفوظ أحمد (2010). "إدارة الموارد البشرية". دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن - عمان - الطبعة الأولى.
- حجاج، علا نعيم عمر (2014). "دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية"، دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة - الجامعة الإسلامية - غزة.
- الحنيطي، محمد فالح، (2004) "إدارة الموارد البشرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- خليل، ميس (2020). مقال بعنوان "مركز الإرشاد والتوجيه المهني.. تزايد الإقبال على تنمية المهارات الوظيفية وشراكة في ثلاثة مشاريع دولية" جريدة البعث 31 آذار
- دحبور، يمامة (2016)، مقال بعنوان "كارثة البطالة بين خريجي الجامعات السورية تتفاقم لتصل إلى 70%" موقع سورية الإعلامية الإخباري 7-9-2016
- الذويبي، جاسم محمد، التطوير الإداري مداخل ونظريات - عمليات واستراتيجيات -، دار الكتب والوثائق، بغداد،

- الرحامنة، عزيز أحمد والكريمين، رائد أحمد (2019). "دور الإرشاد والتوجيه المهني نحو التعليم التقني"، جامعة البلقاء التطبيقية- كلية السلط للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية.
- رشيد، مازن فارس (2004)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكات.
- زايد، سندس أحمد (2014). "مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب"، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا، برنامج إدارة الأعمال.
- زهران، حامد (1980)، "التوجيه والإرشاد المهني" كلية التربية- جامعة عين شمس، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الثانية.
- زويلف، مهدي حسن، إدارة الأفراد، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- السالم، مؤيد سعيد وصالح، عادل حرحوش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 2000.
- السيد، عليوة (2007): تحديد الاحتياجات التدريبية، سلسلة تنمية المهارات، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة، دط.
- سكارنة، بلال (2009). "التدريب الإداري"، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
- شاويش، مصطفى نجيب (2000)، "إدارة الموارد البشرية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن.
- شبير، رمضان (2016). "المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شعبان، حمدي (2003). "الإعلام والاتصال بال جماهير لرجل الأمن"، القاهرة، مطبعة كلية الشرطة، الطبعة الأولى.
- الشماع، خليل محمد حسن (2005)، "مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- الشيخ أوغلي، عصام (2016). "سوق العمل في سورية الواقع والمقترحات"، الاتحاد العام لنقابات العمال- جمعية العلوم الاقتصادية السورية. تشرين الاول.
- طنطاوي، مصطفى (2004). "أهمية التدريب"، المعهد القومي للإدارة العليا، برنامج العلاقات الصناعية.
- الطعاني، حسن أحمد (2006). "التدريب مفهومه وفعالياته"، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- عبدالجليل، رباح رمزي (2014). "دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول - دراسة تحليلية"، مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع ج/1/ أكتوبر.
- عمر، محمد جميل (2011). "البطالة في سورية، أسبابها وسبل معالجتها" مع إشارة خاصة إلى التجربة المصرية في مكافحة البطالة. النهضة، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، أبريل 2011.
- غنيم، يوسف (2008). "التخطيط العلمي في التدريب المهني". المجلة العلمية لجامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الفرماوي، حمدي (2009). "الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة". ط 1 بيروت: دار الصفاء للطباعة والنشر.
- قاسم، محمد (2011). "التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية". دار الشروق، الأردن.
- القريوتي، محمد قاسم (2004). "إدارة الموارد البشرية"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.
- الكردي، أحمد (2010). "مبادئ التدريب الفعال بمنظمات الأعمال"، نسخة الكترونية.
- اللوزي، موسى. (2002). "التنمية الإدارية". ط 1. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- المعمري، نوح بن ياسر (2019)، "التدريب قبل الانخراط في سوق العمل حافز لتطوير الذات وصقل المهارات" مجلة عمان 1 سبتمبر 2019.
- مهدي، صائب حسن (2010). "البطالة في الدول العربية الواقع والأسباب في ظل عالم متغير"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية- المجلد 12- العدد 3
- الموسوي، سنان (2004)، "إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ميا، علي يونس وشيخ ديب، صلاح والشامسي، سالم راشد (2009). "قياس أثر التدريب في أداء العاملين - دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان-" مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد (31) العدد 1.
- الهيتي، خالد عبد الرحيم (2003)، "إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي- دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية

- Byars, Lloyed L. and Rue Leslie. Human resource management, 7th ed., McGraw-Hill, Co, Inc. 2004
- Chiu, L. K., Mahat, N. I., Rashid, B., Razak, N. A., & Omar, H. (2016). Assessing Students' Knowledge and Soft Skills Competency in the Industrial Training Programme: The Employers' Perspective. *Review of European Studies*, 8(1), 123.
- Chen, D. (2016, December 14). Learning Hard Skills Through ProSky. Retrieved March 15, 2019, from <https://careerbuzz.prosky.co/articles/learning-hard-skills-through-prosky>.
- Denisi, A. S. and Griffin, R. W. "Human resource management", Houghton Mifflin, Co., U.S.A. 2001.
- Diamante, Roberto. "Career development learning and employability skills of students in information and communication technology". John Paul College of Davao, DOI: 10.7763/ IPEDR.2014.V70.21.
- Hadkins, E. (2011, January 17). The Role of Learning in Personal Development.
- Hans, H. (2017, March 24). The importance of personal development in life. <https://www.thehansindia.com/posts/index/Hans/2017-03-24/The-importance-of-personal-development-in-life/288677>. Retrieved March 15, 2019.
- Hellage, J& Pollard, E. (1998, November). Employability: developing a framework for policy analysis. Institute of employment studies. ISBN 085522889X.
- Investopedia. (2014). Hard skills. Retrieved from <http://www.investopedia.com/terms/h/hardskills.asp>

- Macquaid, Roland W& Lindsay, Colin. “ The concept of Employability” Routled, tailor& francis group.
- Noe, Employee training and development, 2ed, Me– Graw–Hill, U.S.A., 2001.
- Puad, Mohd Hawazen Mohd. “The role of employability skills training programs in the workforce of Malaysia”. Purdue University– west Lafayette, Indiana, May 2015. Urban studies, vol.42, No.2, 197–219, February 2005.
- Rani, K. (2016). “Personal Development”, INTERNATIONAL ONFERENCE, TIRUPATI. India •_
- Rowe, Anna D & Zegwaard, Karsten E. “Developing graduate employability skills and attributes: curriculum enhancement through work– integrated learning. Asia– pacific journal of cooperative education, special issue, 2017, 18(2), 87–99.
- Speck, Marsha & Knipe, Caoll. “why can’t we get it right? Designing high– quality professional development for standards– based schools. SAGE publication, second edition.
- Sung, J., Ng, M. C. M., Loke, F., & Ramos, C. (2013). The nature of employability skills: empirical evidence from Singapore. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 176–193.
- Wellman, N. (2010). The employability attributes required of new marketing graduates. *Marketing Intelligence & Planning*, 28(7), 908–930.

المواقع الإلكترونية

الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي

<https://www.abahе.uk/vocational-education-and-training-terminology.htm>

سانا: الموقع الرسمي للوكالة العربية السورية للأنباء 2019-4-15

<https://sana.sy/?p=931081>

مكتب العمل الدولي - مجلس الإدارة - لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية. الدورة 288، جنيف تشرين الثاني 2003

موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org

صفحة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في سورية على فيسبوك.

الملاحق

الملحق(1): أسئلة المقابلة الخاصة بالكادر الإداري والتدريسي

تحية طيبة وبعد..

نقوم بالتحضير لمشروع للحصول على درجة الماجستير، عن " أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف " يرجى التفضل بملء هذا الاستبيان للتعرف من خلاله على رأيكم الذي سيساعد الباحثة في التوصل إلى النتائج العلمية المرجوة. مع العلم أن المعلومات التي ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض الدراسة العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

موافق	موافق	محايد	غير	غير
بشدة	موافق	محايد	غير	غير
أبداً	موافق	محايد	غير	غير
أولاً- الإدارة				
1.	تمتلك إدارة المركز الاستقلالية والمرونة للاستجابة لاحتياجات سوق العمل			
2.	تطور الإدارة وبشكل منهجي البنى التحتية لمركز التدريب			
3.	تحرص الإدارة على تطوير الموارد البشرية في المركز لمواكبة التطورات التكنولوجية			
4.	تؤخذ التغذية الراجعة من مركز التدريب بالاعتبار من قبل الإدارة عند تصميم أو إعادة تصميم برامج التدريب المهني			
5.	تتوفر لدى المركز اتفاقيات تدعم تشغيل الخريجين في سوق العمل			
6.	تتوفر موازنة كافية لتأمين كافة اللوازم والأجهزة اللازمة للتدريب			

ثانياً - ملاءمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل					
7. تلبي البرامج والتخصصات في مركز التدريب المهني احتياجات سوق العمل					
					8. تواكب مناهج المركز التطورات العلمية والعملية في سوق العمل
9. يحدد مركز التدريب التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل					
					10. يتم بشكل منهجي إعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق العمل وتعديلها أو إلغاؤها
11. تدرك مؤسسات سوق العمل المهارات التي يمتلكها خريج ومراكز التدريب المهني					
ثالثاً - تطوير المدربين والتجهيزات					
12. يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقاً للتحديثات على البرامج التدريبية					
					13. يتم التعاون مع الشركات في السوق في تدريب مدربي مراكز التدريب المهني
14. يشارك المدربون في وضع خطة المركز					
					15. يتاح لمدربين من مؤسسات سوق العمل التدريب في المركز
16. يتم تطوير الأجهزة والمعدات لتلائم متطلبات التخصص الحديثة					
رابعاً - الإرشاد والتوجيه المهني					
17. يوجد في المركز نظام إرشاد وتوجيه مهني					
					18. يتم ربط الخريجين مع مكاتب العمل وتوجيههم للاستفادة من خدمات التشغيل الموجودة في هذه المكاتب
19. تجرى دراسات تتبعية دورية للخريجين					
					20. يتم تقديم الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة قبل التخرج وإعدادهم لسوق العمل

21. يوجد برنامج تدريب ميداني لمتدربي مركز التدريب					
					22. يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب المهني
23. يتم دعوة مؤسسات سوق العمل والفعاليات الاقتصادية لزيارة المركز					
					24. تتعاون شركات سوق العمل مع مركز التدريب في مجال الإرشاد والتوجيه المهني
خامساً - العلاقة مع سوق العمل					
					25. يتم إجراء الدراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل
26. يشارك سوق العمل في إعداد خطط وبرامج مركز التدريب					
					27. يتم تقديم الاستشارات المهنية لسوق العمل من قبل المركز
28. يساهم سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج التدريبية					
					29. يتم إعلام سوق العمل بما تقدمه مركز التدريب من خدمات
30. تنفذ مبادرات لتعزيز علاقات الشراكة بين سوق العمل ومركز التدريب					
					31. يتم التدريب الميداني لخريجي مركز التدريب في مؤسسات سوق العمل بسلاسة ودون عقبات
32. يوفر سوق العمل دورات تأهيلية لخريجي المركز قبل تشغيلهم					
سادساً - الدعم والتمويل					
33. تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التدريب المهني في مجال الأجهزة والمواد					
					34. تساهم مؤسسات سوق العمل في تمويل التدريب في مرافقها ومنشآتها
35. تتعاون مراكز التدريب المهني في إنشاء وتمويل صناديق التدريب					

سابعاً - المتابعة والتقييم					
36. يتم دعوة الخريجين للاجتماع من وقت لآخر لمناقشة إشكالاتهم أووضاعهم					
					37. يتم تقويم البرامج المقدمة في مراكز التدريب المهني بأساليب تشخص نواحي القوة والضعف
38. تعقد اجتماعات دورية تقييمية بين المدربين في المركز ومؤسسات سوق العمل					
					39. تتعاون مؤسسات سوق العمل مع المركز في أنشطة التقويم المختلفة
40. يتابع مركز التدريب طلابه بعد التخرج للاطلاع على نموهم وحراكمهم المهني					
					41. تتم الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا برامج التدريب الميداني في تطوير التخصصات

الملحق (2):الاستبيان الخاص بالخريجين

تحية طيبة وبعد..

نقوم بالتحضير لمشروع للحصول على درجة الماجستير، عن " أثر برامج التدريب والإرشاد المهني في المقدرة على التوظيف".يرجى التفضل بملء هذا الاستبيان للتعرف من خلاله على رأيكم الذي سيساعد الباحثة في التوصل إلى النتائج العلمية المرجوة. مع العلم أن المعلومات التي ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض الدراسة العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

- الجنس :

ذكر

أنثى

- التخصص الجامعي:.....

- سنة التخرج:.....

☐

لا

☐

- هل حصلت على عمل : نعم

- إذا لم تحصل على عمل ما السبب:.....

- الدورات المتبعة في المركز المهني:

5أكثر

4

3

2

1

القسم الأول : برامج التدريب والإرشاد

موافق بشدة	موافق	محايد/ لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	
					توصي زملاءك وأصدقائك باتباع الدورات المقامة في المركز
					يقدم المركز الاستشارات المهنية المفيدة في تخطيط مسارك الوظيفي
					تجد أن درجة المنفعة من الدورات المقامة في المركز تبرر التكلفة والوقت الضائع التي تكلفته
					يقدم المركز المهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل
					يقدم المركز برامج تدريبية في تحسين المهارات الشخصية
					يقدم المركز برامج تدريبية تساعد في تحسين قدراتك بكيفية التعامل مع فرق العمل وبنائها
					يقدم المركز برامج تدريبية حول أسلوب القيادة.
					يقدم المركز برامج تدريبية متخصصة في الجوانب العملية والتطبيقية
					يقدم المركز برامج تدريبية في تحسين مهارات إدارة الوقت المطلوبة لسوق العمل.
					يقدم المركز برامج تدريبية تساعد في تحسين قدراتك في حل الصراعات
					يقدم المركز برامج تدريبية تساعد في تطوير مهارات الدراسة عن فرصة عمل لديك
					يقوم المركز بتنظيم معارض فرص العمل بشكل مستمر
					يقدم المركز الدعم المادي اللازم واحتضان المبادرات الطلابية

القسم الثاني: المقدرة على التوظيف:

الخبرة المهنية					
موافق بشدة	موافق	محايد/ لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	
					أشعر بالثقة بنفسي.
عندما تكون معارفي غير كافية للقيام بمهمة ما أو لحل مشكلة ما فأنا أملك القدرة على الاعتراف بذلك.					
					أشعر بأنني جدير بشكل عام، فيما يتعلق بتأدية الأعمال بدقة مع القليل من الأخطاء.
اعتبر نفسي جديراً أو قادراً على إعطاء المعلومات المتعلقة بعملتي بحيث تكون واضحة ومفهومة من قبل الآخرين.					
					أشعر بأنني كنت جديراً في تنفيذ عملي بشكل مستقل.
بشكل عام، أنا قادر على التمييز بين القضايا الأساسية والقضايا الثانوية وعلى ترتيبها من حيث الأولوية.					
					أشعر بأنني كنت جديراً فيما يتعلق باتخاذ قرارات فورية تتعلق بطريقة تأديتي لعملي.
بشكل عام، أشعر بالرضا عن قدراتي خلال سنوات خبرتي					
					أمتلك الجدارة التي تمكنني من مساعدة زملائي على الإجابة عن تساؤلاتهم حول طريقة تأدية العمل.
أعتبر نفسي جديراً لتقويم النقاط الإيجابية والسلبية للقرارات المتعلقة بطرق العمل، وكذلك لتقويم المعدات والتقنيات المتعلقة بمجالي المهني					
					بشكل عام، أشعر بالرضا عن نوعية مهاراتي.
أعتبر نفسي جديراً للخوض في نقاشات معمقة مع خبراء في مجال عملي.					
					بشكل عام، أشعر بالرضا عن الكفاءة التي أمتلكها.
بشكل عام، أشعر بالرضا عن نجاحي المهني.					
					أشعر بالرضا عن إنجازاتي.
الاستباقية					
موافق بشدة	موافق	محايد/ لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	

أركز بشكل دائم على تطوير نفسي.					
					أحرص وبشكل جدي على تطبيق جميع معارفي ومهاراتي التي اكتسبتها مؤخراً.
أتحمل مسؤولية المحافظة على مكانتي في سوق العمل					
					أخذ بعين الاعتبار متطلبات السوق الخارجية أثناء قيامي ببلورة أهدافي المهنية المستقبلية.
أطور طرقاً منهجية لمعالجة نقاط ضعفي.					
					لقد قمت في السنة الماضية، بالانخراط بآخر التطورات في مجالي المهني.
أمضي وقتاً كافياً لتطوير المعارف والمهارات التي تعد مفيدة لي في عملي					
					لقد عملت وبشكل جدي في السنة الماضية، على استكشاف مجالات عمل جديدة يمكنني النجاح فيها.
المرونة الشخصية					
موافق بشدة	موافق	محايد / لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	
أتأقلم بسهولة مع التغييرات الحاصلة في مكان العمل.					
					أتأقلم مع التطورات الحاصلة في منظمتي.
أسعى لإنجاز مجالات متنوعة ومتغيرة من الواجبات في عملي.					
					موقفي إيجابي جداً من التغييرات الحاصلة في وظيفتي.
أنتبأ بالتغيرات الحاصلة في بيئة عملي وأستفيد منها.					
					أستبق التغيرات الحاصلة في قطاع العمل وأستفيد منها.
يسهل علي تغيير الشركة إذا كان ذلك ضرورياً.					
روح الجماعة					
موافق بشدة	موافق	محايد / لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	
					أساند وأدعم إجراءات تنفيذ العمل في منظمتي.
أنا منخرط / ملتزم بإنجاز أهدافي المهنية.					
					أمتلك تأثيراً مباشراً وفعالاً في المنظمة.
أشارك خبراتي ومعارفي مع الآخرين.					
					أخذ زمام المبادرة في تقاسم وتشارك المسؤوليات مع زملائي.

أضع نفسي في خدمة العمل بشكل يتعدى مسؤولياتي المباشرة.					
					في منظمتي، أشارك في صياغة رؤية مشتركة من القيم والأهداف.
التوازن					
موافق بشدة	موافق	محايد/ لا أعرف	غير موافق	غير موافق بشدة	
أستطيع أن أصل إلى حالة من التوازن بين تحقيق أهدافي المرتبطة بحياتي المهنية عموماً وبين دعمي لزملائي.					
					بعد القيام بعملتي، غالباً ما أكون قادراً على الاسترخاء.
أحقق التوازن من خلال وضع المبادلة بين تحقيق درجة انخراط عالية في العمل عند الضرورة إلى درجة انخراط أكثر اعتدالاً عندما تحل اللحظة المواتية لذلك.					
					عملي وحياتي الخاصة متوازنان.
هناك تناغم وانسجام بين عملي، حياتي العلمية، وحياتي الشخصية.					
					هناك توازن بين الوقت الذي أمضيه في العمل وتطوير حياتي المهنية من جهة، والوقت المخصص لتطوري الشخصي واسترخائي من جهة أخرى.
أعاني من الضغوط المرتبطة بالعمل.					
					إن جهودي في العمل متناسبة مع ما ألتقاه في المقابل.