

بحث بعنوان/

**العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب
لسوق العمل**

*The Social Outcome of The University Center's Programs for
Professional
Development in Youth Qualification for The Labor Market*

إعداد/

الدكتورة/ صابرين عربي سعد صبره

أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسيوط

٢٠٢٥/١٤٤٧هـ م

ملخص البحث : هدفت الدراسة الي قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، وتحديد المعوقات التي تواجه تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، وتحديد مقترحات تفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، ثم محاولة التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، وتعد هذه الدراسة من الدراسات التقييمية التي تستهدف تحليل الوضع الراهن بغرض التخطيط للمستقبل وذلك من خلال استخدام المؤشرات الموضوعية لقياس النتائج المتوقعة وغير المتوقعة من تنفيذ السياسات أو الخطط أو البرامج أو المشروعات أو تقديم الخدمات لتقدير الجدوى أو القيمة الاجتماعية لها معتمداً على الأسس المنهجية للبحث العلمي، واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحث " للشباب الجامعي المستفيدين من المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة أسيوط وعددهم (٢٢١) مفردة، وتوصلت الي ان مستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل مرتفع

الكلمات المفتاحية: العائد الاجتماعي، مركز التطوير المهني، التأهيل، سوق العمل

Abstract: The study aimed to measure the social return of the University Center for Professional Development programs in qualifying youth for the labor market, identify the obstacles facing the achievement of the social return of the University Center for Professional Development programs in qualifying youth for the labor market, identify proposals to activate the social return of the University Center for Professional Development programs in qualifying youth for the labor market, and then attempt to reach proposed planning mechanisms to activate the social return of the University Center for Professional Development programs in qualifying youth for the labor market. This study is one of the evaluation studies that aim to analyze the current situation for the purpose of planning for the future through the use of objective indicators to measure the expected and

unexpected results of implementing policies, plans, programs, projects or providing services to estimate their feasibility or social value based on the methodological foundations of scientific research. The study relied on the use of the social survey method with the available sample "the sample facilitated by the researcher" for university youth who benefit from the University Center for Professional Development at Assiut University, numbering (221) individuals, and concluded that the level of social return of the University Center for Professional Development programs in qualifying youth for the labor market is high

Keywords: social Outcome, professional development center, Qualification, labor market

مشكلة الدراسة :

أصبحت قضية التنمية في العصر الحديث من أبرز القضايا التي تحظى باهتمام متزايد على الصعيدين المحلي والعالمي، سواء في الدول المتقدمة أو النامية. ويتركز اهتمام المجتمعات على تنمية مواردها المادية والاقتصادية، إلا أن الإنسان يظل المحور الأساسي في عملية التنمية، فهو ليس فقط وسيلتها بل أيضًا غايتها الأساسية، كونه العنصر الإيجابي الفاعل في جميع مكونات المجتمع (السيد، ٢٠١٥، ص ١٤). ومن هذا المنطلق، فإن التنمية الحقيقية هي تلك التي تهدف إلى تعزيز القدرات المعرفية والابتكارية لدى الإنسان، لا سيما الفئات المحرومة، مع ضمان تحقيق العدالة في توزيع الأعباء والمنافع، وهذا لا يتحقق إلا من خلال مشاركة حقيقية في صنع القرار والتنفيذ (عبد المنعم، ١٩٩٩، ص ٢٣).

وتُعد العلاقة بين التعليم والتنمية محورًا أساسيًا انشغل به علماء الاقتصاد والاجتماع والتربية، إذ إن جميع عناصر الثروة البشرية تساهم في تقدم المجتمع، إلا أن فئة الشباب تمثل أهمية خاصة، فهي تشكل ذروة القوى البشرية العاملة، وتُعد العنصر الأكثر تأثيرًا في الإنتاج، نظرًا لما يمتلكه الشباب من خصائص جسدية ونفسية وعقلية واجتماعية تميزهم، فهم في الوقت ذاته منتجون ومستهلكون،

كما يمثلون الركيزة الفعالة في عمليات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، سواء من حيث الكم أو الكيف (السنهوري، ١٩٩٨، ص ٨١).

ويُعد سوق العمل إطارًا اقتصاديًا يُجسد تفاعل العرض والطلب على العمالة من قبل الشركات والمؤسسات وغيرها، ويُعتبر العنصر البشري من أهم مكونات هذا السوق، كونه يلعب دورًا جوهريًا في رفع مستوى المعيشة وتحقيق التنمية المستدامة عبر المساهمة في الأنشطة الإنتاجية والخدمية والاستهلاكية. وفي هذا السياق، يُعد الشباب من أكثر الفئات تعرضًا للتحديات، وعلى رأسها صعوبة اكتساب المهارات المطلوبة لسوق العمل، ما يستدعي ضرورة العمل على تنمية اتجاهاتهم وتجاوز العقبات التي تحول دون تزويدهم بهذه المهارات.

ومع تسارع التغيرات العالمية، أصبح امتلاك الأفراد للخبرات والمهارات العالية شرطًا أساسيًا للانخراط في سوق العمل (السيد، ٢٠٢٣، ص ٤٠٧). ويأتي التعليم الجامعي في مقدمة أولويات النظم التعليمية في مختلف الدول، لما له من دور مهم في إعداد الطلاب وتأهيلهم، من خلال ترسيخ القيم والسلوكيات الإيجابية، وتزويدهم بالمهارات التي تتوافق مع خطط التنمية ومتطلبات سوق العمل (حنفي، ٢٠١٠، ص ٢٠٩).

ويُعد الشباب في مرحلة التعليم الجامعي مصدرًا هامًا للطاقة الخلاقة والقوة الدافعة التي يُعَوّل عليها المجتمع في بناء مستقبله. لهذا السبب، حرصت العديد من الدول على تأسيس وحدات متخصصة داخل الجامعات تهتم برعاية الشباب، وتقدم لهم برامج متنوعة تتلاءم مع ميولهم واتجاهاتهم وخصائصهم الفردية، وذلك في إطار إعدادهم للمواطنة الصالحة. كما يتم إعداد هؤلاء الشباب على المستويات العقلية والاجتماعية والوجدانية والبدنية، إذ يُنظر إليهم كأحد أغزر الموارد البشرية المتاحة، مما يستدعي الاستثمار الأمثل فيهم بوصفهم رأس مال بشري ثمين (بهاء الدين، ١٩٩٧، ص ٣٥).

ومع ذلك، فإن غياب التنسيق الفعال بين التعليم الجامعي وسوق العمل أدى إلى تراجع دور الجامعة كمصدر فاعل في التنمية وخدمة المجتمع، ما أسفر عن تزايد معدلات البطالة بين الخريجين. وبرز هذا التحدي الحاجة الملحة إلى مواءمة السياسات التعليمية مع متطلبات سوق العمل من خلال إنشاء قاعدة بيانات دقيقة للقوى العاملة الحالية والمستقبلية من حيث التخصصات والمستويات التعليمية المختلفة (حيدر، ٢٠٠٠، ص ١٩٤). فالتعليم الجامعي يُعد المسؤول الأول عن إعداد وتأهيل الشباب للاندماج في سوق العمل، بالإضافة إلى تكوين الكوادر القادرة على تخطيط برامج

التنمية وتنفيذها، بل وتكوين فئة المستثمرين ورواد الأعمال القادرين على خلق فرص عمل جديدة وفعّالة. ومن ثم، فإن تحقيق طموحات الشباب، لا سيما في الجانب التنموي والمعيشي، يتوقف بدرجة كبيرة على جودة وكفاءة التأهيل العلمي، والفني، والسلوكي، والأخلاقي (الرشدي، ٢٠١١، ص ٥٣).

وقد كان التعليم الجامعي المصري، في فترات سابقة، لا يواجه تحديًا حقيقيًا في التوفيق بين مخرجاته ومتطلبات سوق العمل، حيث كان السوق المحلي قادرًا على استيعاب خريجي الجامعات. إلا أن التغيرات الاقتصادية والتحويلات التي شهدتها السوق المصري خلال السنوات الأخيرة، جعلت من مسألة توافق التعليم الجامعي مع سوق العمل قضية محورية لا يمكن إغفالها (الصغير، ٢٠٠٥، ص ٢٣).

وعلى الرغم من مرور قرن كامل من السياسات والممارسات التي تهدف إلى بناء القدرات وتحديث أهداف التعليم التقني، لا يزال الجدال قائمًا، مقارنة ببداية القرن العشرين، حول ما إذا كان الهدف الرئيسي من التعليم يتمثل في تعميق الفهم العام والفنون الحرة، أم في اكتساب مهارات وظيفية عملية تلبي متطلبات التوظيف وسوق العمل. (Grubb & Lazerson, 2005, p.1-25)

وتُعد مهمة المؤسسات الأكاديمية الأساسية هي إعداد الطلاب وتأهيلهم لمواجهة احتياجات سوق العمل، مما يتطلب وضع خطط وبرامج متكاملة لضمان تمكين الخريجين من الحصول على فرص عمل ملائمة. وبالتالي، فإن الجامعات المصرية تقع على عاتقها مسؤولية كبرى في هذا الصدد (قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٦). ومع التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل حاليًا، أصبح التطوير المهني عنصرًا محوريًا في إعداد الشباب، إذ يُسهم في إكسابهم المهارات العملية والتقنية المتخصصة التي تؤهلهم للتوظيف في قطاعات متنوعة.

وعلى الرغم من تركيز الجامعات غالبًا على الجانب الأكاديمي النظري، إلا أن مراكز التطوير المهني تلعب دورًا تكميليًا من خلال إعداد الطلاب لسوق العمل بشكل مباشر، بما يسهم ليس فقط في توفير فرص وظيفية بل أيضًا في بناء اقتصاد وطني قوي قائم على قوة عاملة مدربة. كما أن التطوير المهني يُعد أداة حيوية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، إذ يسهم في تمكين الأفراد من أداء دور فاعل في التصدي لتحديات عالمية مثل الفقر، وضعف جودة التعليم، وقضايا الصحة، وعدم المساواة بين الجنسين، وحماية البيئة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢).

ويساهم مفهوم العائد الاجتماعي في تمكين الحكومات من توجيه موازاناتها العامة نحو تحقيق الرؤى الوطنية، كما يساعد الجهات المنفذة للمشروعات على توضيح الأثر الاجتماعي الناتج عن برامجها أمام الجهات المانحة والمجتمع والشركاء المحليين. وبالنسبة للمؤسسات المانحة، فإن اعتماد هذا المفهوم يساهم في توجيه الدعم إلى البرامج ذات الأثر المجتمعي الأكبر (العرجاني وأبو هريرة، ٢٠٢٣، ص ٤١٨).

ويُعد قياس أثر المشروعات والبرامج القومية أداة فعالة لتحديد المؤشرات الرئيسية ونقاط القوة التي تمكن الجهات الحكومية من اتخاذ قرارات أكثر فاعلية فيما يتعلق بالتأثير المجتمعي لتلك المشروعات. كما يساهم في رفع كفاءة استغلال الموارد، والتركيز على التحديات الاجتماعية الأكثر إلحاحًا. وفي نهاية المطاف، فإن حساب الأثر الاجتماعي للمبادرات والمشروعات الاجتماعية يُعد مؤشرًا جوهريًا يُظهر ما تحققه هذه البرامج من منافع مباشرة وغير مباشرة للمستفيدين (مصطفى، ٢٠١٨، ص ١٩٧-١٩٨).

ويتخذ العائد الاجتماعي صورًا متعددة، إذ ينقسم إلى عائد مباشر يظهر تأثيره الفوري على المستفيدين، وآخر غير مباشر يتأخر ظهوره ويُرتقب حدوثه في المستقبل. ونظرًا لأن الخدمة الاجتماعية تتعامل مع الواقع ومشكلاته وظواهره بشكل متكامل، فقد تبنت هذا المفهوم باعتباره أحد العناصر الأساسية في عملها المهني، حيث تهدف إلى قياس مدى فاعلية تدخلاتها في تحسين جودة حياة الأفراد. وقد شهدت العقود الأخيرة تركيزًا متزايدًا في الأدبيات الاجتماعية على أهمية مفهوم العائد وضرورة قياسه من خلال الدراسات والبحوث (بليح وعبود، ٢٠١٨، ص ٢٦).

وتعمل الخدمة الاجتماعية من خلال مداخل وأساليب متعددة في مجالات متنوعة، وتهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في الأنظمة التي يتعامل معها الأخصائي الاجتماعي، سواء كانت أنظمة فردية أو أسرية أو جماعية أو تنظيمية أو مجتمعية (منقريوس، علي، ٢٠٠٩، ص ٧). فهي تتفاعل مع الإنسان في مختلف مراحل حياته وأوضاعه الاجتماعية، وتسعى لمساعدته في تجاوز المشكلات التي تعيق أدائه لأدواره الاجتماعية، وتمكينه من توظيف قدراته وإمكانياته بشكل كامل من أجل تحسين أدائه الاجتماعي. ومن أجل تحقيق ذلك، تعتمد المهنة على مداخل علاجية ووقائية وإنمائية (حبيب، ٢٠٠٩، ص ١٣).

وتُعد الخدمة الاجتماعية من المهن التي تساهم في تنمية الموارد البشرية وإحداث تغييرات اجتماعية مرغوبة على مستوى الأفراد والجماعات والمجتمعات، بهدف إحداث تكيّف متبادل بين الإنسان

مجلة الخدمة الاجتماعية

وبيئته. كما تساهم في تفسير وتحليل المتغيرات التي تطرأ على المجتمع، وتعمل على تنظيم الأفراد والجماعات وتحفيزهم للتعبير عن احتياجاتهم وتوجهاتهم، بما يحقق الأهداف الاجتماعية المنشودة (Doujtas, 1988, p.25).

وكونها مهنة إنسانية، فإن الخدمة الاجتماعية تركز بشكل رئيسي على العنصر البشري، بوصفه أحد أهم عناصر الإنتاج، كما تولي اهتماماً كبيراً بتأهيل هذا العنصر وتطويره، في ظل ما يشكله من أهمية استراتيجية. وتلعب الخدمة الاجتماعية أيضاً دوراً بارزاً في الجامعات، حيث توفر فرصاً حقيقية للشباب للاستفادة من البرامج والخدمات الجامعية، مما يسهم في تمكينهم وتعزيز مشاركتهم الفعالة في المجتمع.

الدراسات السابقة :

دراسات مرتبطة بالعائد الاجتماعي:

دراسة كويفيستو Koivisto (٢٠١٠): وضحت آثار الاستعداد للعمل وبناء الأهداف على التوظيف والدور الوسيط للاستعداد للتوظيف في تحسين فرص العمل والصحة النفسية وبناء أهداف العمل والحياة لدى خريجي المدارس المهنية الشباب الذين شاركوا في تجربة فعالية "من المدرسة إلى العمل". أظهرت النتائج أن تدخل "من المدرسة إلى العمل" زاد من الاستعداد للتوظيف، مما أدى بدوره إلى زيادة التوظيف في فترة المتابعة التي استمرت ١٠ أشهر. علاوة على ذلك، توقع التوظيف تحقيق أهداف شخصية مرتبطة بالعمل والحياة وتقليل الضغوط المالية، والتي ارتبطت بدورها بانخفاض أعراض الاكتئاب.

دراسة ترييني وآخرون Tripney et al (٢٠١٣): هدفت الي تلخيص الأدلة المتاحة حول آثار تدخلات التعليم والتدريب المهني والتقني على الشباب في البلدان النامية، وذلك لإثراء السياسات والممارسات والبحوث. استندت المراجعة إلى أدلة من ٢٦ دراسة حول ٢٠ تدخلاً في التعليم والتدريب المهني والتقني، مع عملية بحث دقيقة، وتقييم لمخاطر التحيز، وتحليل إحصائي لأحجام التأثير. وقد أظهرت الدراسة تداخلاً طفيفاً مع نوع التدخلات وعينة الدراسات التي ركزت عليها هذه المراجعة، وتحديداً فيما يتعلق بسياسات سوق العمل النشطة في مجالات التدريب المهني، والتدريب أثناء العمل، والتدريب على التلمذة الصناعية في الدول النامية. على عكس مراجعة ترييني وآخرين، تغطي هذه المراجعة دولا من جميع مستويات التنمية، وتتجاهل أي برنامج تدريبي يُقدم في بيئة رسمية تعليمية.

دراسة غرو Groh et al (٢٠١٦) : اهتمت بدراسة اثر تدريب المهارات الشخصية على توظيف الشباب دليل من تجربة عشوائية في الأردن ، و يهدف إلى التعرف على التباين مع الأفكار المسبقة الموجودة حول سياسات توظيف الشباب، و توصلت الي أن التدريب على المهارات الشخصية ليس له أي تأثير يذكر على التوظيف خلال ثلاث جولات من استطلاعات المتابعة. وانه على الرغم من أن برنامج تدريب المهارات الشخصية قد تم تقديمه من قبل مدرب ، وحصل على تقييمات إيجابية للغاية للمشاركين بعد التدريب، إلا أنه لم يكن له أي تأثير كبير على نتائج توظيف الشباب على المدى القصير او المتوسط

دراسة كلوف Kluve et al (2017) : هدفت هذه المراجعة المنهجية إلى دراسة تأثير تدخلات توظيف الشباب على نتائج سوق العمل للشباب. وشملت التدخلات قيد المراجعة التدريب وتنمية المهارات، وتشجيع ريادة الأعمال، وخدمات التوظيف، والتوظيف المدعوم. وشملت النتائج ذات الصلة نتائج التوظيف والأرباح وأداء الأعمال. وتوصلت الي تحديد ١١٣ تقييمًا مؤهلاً للأثر، تشمل مجموعة فريدة من أساليب التقييم والتدخلات والتغطية الجغرافية. وأشارت النتائج التجريبية إلى آثار إيجابية لتعزيز ريادة الأعمال والتدريب على المهارات على التوظيف والأرباح. وكانت آثار خدمات التوظيف والتوظيف المدعوم ضئيلة وغير ذات دلالة إحصائية بشكل عام. وأشارت الي أن آثار البرامج في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل أكبر منها في البلدان مرتفعة الدخل، وفي البرامج التي تستهدف الشباب المحرومين.

دراسة عبد العظيم (٢٠١٩) : استهدفت الدراسة قياس العائد الاجتماعي والاقتصادي لبرامج تأهيل الشباب لسوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج تأهيل الشباب لسوق العمل مرتفعاً، بالإضافة الي وجود صعوبات تواجه تحقيق العائد الاجتماعي والاقتصادي لبرامج تأهيل الشباب لسوق العمل.

دراسة العرجاني وابو هرجة (٢٠٢٣): هدفت الي تحديد درجة تحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني علي المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني بالرياض، وتحديد مستوي الصعوبات التي تواجه تحقق ذلك العائد للوصول الي مجموعة من التوصيات التي تحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني، وتوصلت الدراسة الي ان العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني متحقق بدرجة عالية ،واوصت بضرورة

العمل علي تنمية الشركات مع المؤسسات الحكومية والخاصة ، وتطوير برامج التوجيه والارشاد بالوحدات .

دراسات مرتبطة بالتطوير المهني للشباب وسوق العمل:

دراسة كيمبل Kemple (٢٠٠٨): استهدفت أكاديميات التطوير المهني الي دراسة الآثار طويلة المدى على نتائج سوق العمل، والتحصيل التعليمي، واجراء تقييمًا دقيقًا فريداً لنهج أكاديميات التوظيف، الذي يعتمد على تصميم بحث عشوائي التعيينات في مجموعة متنوعة من تسع مدارس ثانوية في جميع أنحاء الولايات المتحدة. استطاعت أكاديميات التوظيف خدمت شريحة واسعة من الطلاب في مدارسها المضيفة. وقد اظهرت الدراسة كيف أثّرت أكاديميات التوظيف على آفاق سوق العمل للطلاب وتحصيلهم التعليمي ما بعد الثانوي في السنوات الثماني التي تلت تخرجهم المتوقع.

دراسة بيرسي Percy (٢٠١٤): اهتمت بدراسة مشاركة أصحاب العمل بوساطة المدرسة ونتائج سوق العمل للشباب ، ونتائج التعليم غير النظامي والوظيفي والثقة المهنية، و مشاركة أصحاب العمل في التعليم، وكيفية تقديمه، وتأثيره المتباين على الشباب في مسيرتهم الدراسية والتعليم العالي ودخولهم سوق العمل. بدلاً من التركيز بشكل ضيق على التعليم المهني أو التقني أو التعلم المرتبط بالعمل، (مثل الخبرة العملية، والتدريب الداخلي، والتتقيف المهني، وزيارات أماكن العمل، والتوجيه، والتعليم المؤسسي، إلخ) على التجارب والنتائج من بين شريحة واسعة من الشباب في برامج التعلم الأكاديمي السائدة.

دراسة هولـي Hoole (٢٠١٤): دور التوجيه المهني في تعزيز الطموحات ودعم الحراك الاجتماعي، و يصف التوجيه المهني الأنشطة التي تدعم الأفراد في التعرف على التعليم والتوظيف، والتخطيط لمستقبلهم المهني، وتعلمهم، وعملهم. تُسهم هذه الأنشطة في الحراك الاجتماعي، وتساعد الأفراد على اكتشاف الفرص المتاحة خارج نطاق شبكاتهم الاجتماعية المباشرة، والاستفادة منها. كما تُشجع الأفراد على تغيير افتراضاتهم المسبقة حول قدراتهم، ووضع استراتيجيات عملية لتحقيق طموحاتهم.

دراسة حسين (٢٠١٥): اشارت الي اهمية تحسين نتائج التوظيف للشباب المحرومين في الولايات المتحدة نحو مستقبل أفضل ، و اتجاهات سوق العمل وبرامج التوظيف للشباب. وتهدف إلى إثراء البحث عن حلول لجوانب الطلب من خلال توفير فهم أفضل ، منها

العوامل التي قد تؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب؛ الوضع الراهن للأدلة المتعلقة بالتدخلات المتعلقة بتوظيف الشباب، وخاصةً الشباب المحرومين اقتصاديًا؛ و التوجهات المستقبلية للتغيير التي تتطلب مشاركة أكبر من أصحاب العمل وركزت معظم الجهود المبذولة لتحسين نتائج سوق العمل للشباب على استراتيجيات جانب العرض لبناء رأس المال البشري، وشملت مزيجًا من التعليم والتدريب والخبرة العملية والأنشطة التنموية لإنتاج عدد أفضل من الشباب الماهرين والقابلين للتوظيف.

دراسة (Osmani et al 2018): هدفت الدراسة توضيح أثر طرق التعلم والتعليم الجديدة على تحسين مهارات التوظيف لطلاب نظم MIS لدى خريجي نظم المعلومات الإدارية بقطر، حيث تنوعت طرق التدريس بين المحاضرات وورش العمل القائمة على دراسات الحالة والفصول الدراسية المقلوقة والعروض التقديمية والتعليم القائم على حل المشكلات. وتوصلت الي أن الطرق المعروفة والمستخدمه لخريجي نظم المعلومات الإدارية MIS فشلت في تطوير مهارات الدراسات العليا كالتفكير النقدي وإدارة الوقت وحل المشكلات

دراسة يوسف (٢٠٢٢): هدفت الدراسة الي التعرف علي الإطار المفاهيمي والوقوف على الإطار النظري لمهارات سوق العمل بالتعليم الجامعي واعداد قائمة بأهم مهارات سوق العمل الواجب توافرها لطالب التعليم الجامعي و توصلت الي إعداد قائمة بمهارات سوق العمل الواجب توافرها لطالب التعليم الجامعي في ضوء مبادئ التعليم الريادي، وتم ترتيب تلك القائمة للأهمية وفق المتوسط الحسابي؛ من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

تعقيب علي الدراسات السابقة:-

- أكدت العديد من الدراسات علي أهمية قياس العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب المهني وبرايج تأهيل الشباب لسوق العمل كدراسة عبد العظيم (٢٠١٩) و العرجاني وابو هرجة (٢٠٢٣)
- تناولت بعض الدراسات آثار الاستعداد للعمل وتدخلات التعليم والتدريب المهني مثل دراسة كوفيسستو Koivisto (٢٠١٠) و ترييني وآخرون Tripney et al (٢٠١٣) وتوظيف الشباب مثل دراسة كلوف Kluve et al (2017)

- وتناول البعض الآخر التطوير المهني كدراسة كيمبل Kemple (٢٠٠٨) وسوق العمل مثل دراسة بيرسي Percy (٢٠١٤) و دراسة يوسف (٢٠٢٢) وتوظيف الشباب مثل دراسة حسين (٢٠١٥) وتجسین مهارات التوظيف مثل دراسة (Osmani et al 2018)

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في قياس العائد الاجتماعي وبرامج التوظيف والتطوير المهني

- وتختلف عن الدراسات السابقة في تناول العائد الاجتماعي لبرامج التطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل

صياغة مشكلة الدراسة :

تُضطلع الجامعة بدور محوري وأساسي في إعداد أجيال جديدة تتحمل مسؤولية الإسهام في بناء المجتمع وتقدمه، ولا يمكن تحقيق هذا الدور بمعزل عن تكامل الجهود داخل الجامعة باعتبارها مؤسسة أكاديمية تُعنى بتخريج كوادر تمتلك رصيداً معرفياً ومهارياً يؤهلها للاندماج الفعّال في سوق العمل. وانطلاقاً من رؤى مستقبلية تركز على الارتباط بين مخرجات التعليم العالي والاحتياجات الفعلية للمجتمع، تبرز أهمية دمج التخطيط المهني والإرشاد الوظيفي ضمن المنظومة التعليمية الجامعية، حيث يُعد ذلك مدخلاً فاعلاً لتزويد الطلاب والخريجين بالمهارات اللازمة للالتحاق بسوق العمل.

وتسهم برامج التدريب المهني، التي تُنفذ داخل الجامعة، في بناء جسر يربط بين الجانب الأكاديمي النظري وبين متطلبات الواقع المهني العملي. وفي هذا السياق، يُعد العائد الاجتماعي من أهم المؤشرات التي يمكن من خلالها قياس مدى فاعلية الجامعة في تحقيق التوافق بين ما تقدمه من مهارات وقدرات وما يحتاجه سوق العمل من كفاءات بشرية مؤهلة. وبناءً على ذلك، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

ما مستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب للانخراط في سوق العمل؟

أهمية الدراسة :

١- تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة من خلال التعليم الجيد (الهدف الرابع)، بما في ذلك (الهدف الثامن) العمل اللائق والنمو الاقتصادي

مجلة الخدمة الاجتماعية

٢- التغيرات والتطورات التي يمر بها المجتمع تتطلب اجراء الدراسات التقييمية للبرامج والمشروعات لمتابعة مدي ملائمتها لمواجهة المشكلات وخاصة التي تواجه الشباب

٣- ان النسبة الأكبر من المهن المختلفة تتطلب مؤهل جامعي بنسبة ٣٥.٣ ٪، مع ارتفاع متطلبات التعليم للقطاع العام / الأعمال العام مقابل القطاع الخاص حيث أن أكثر المستويات التعليمية المطلوبة للقطاع العام / الأعمال العام هو المؤهل الجامعي بنسبة ٤٨ ٪ في مقابل ٣٥ ٪ في القطاع الخاص (الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، ٢٠٢٥، ص ٣٤-٣٥)

٤- يمكن للشباب ان يشكلوا قوة إيجابية لدفع عجلة التنمية عند تزويدهم بالمعرفة والفرص التي يحتاجون إليها. وعلى وجه الخصوص، يجب أن يكتسب الشباب التعليم والمهارات اللازمة للمساهمة في اقتصاد منتج؛ وهم بحاجة إلى الوصول إلى سوق العمل الذي يمكن ان يستوعب قدراتهم في قوى العمل

٥- هناك ١.٢ مليار شاب تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة، يمثلون ١٦ في المائة من سكان العالم. ومن المتوقع أن يرتفع عدد الشباب بنسبة ٧ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠ ليصل إلى حوالي ١.٣ مليار شاب وشابة.(منظمة الامم المتحدة، ٢٠٢٣)

٦- الاهتمام الذي توليه الجامعة للطلاب من اجل اكسابهم المهارات والقدرات اللازمة التي تؤهلهم لسوق العمل

٧- اهمية دور الجامعة في تحسين مخرجات التعليم الجامعي بما يتلاءم مع حاجات سوق العمل، ومؤسسات المجتمع المحلي التي تستقبل الخريجين

٨- نتائج البحث يمكن أن تساعد صنّاع القرار بالجامعة في التعرف علي العائد الاجتماعي لبرامج مركز التطوير المهني وجوانب القوة والضعف لتحسينها وتطويرها

٩- اهتمام التخطيط الاجتماعي بدراسة عوائد المشروعات وخاصة المقدمة للشباب وتأهيلهم لسوق العمل

أهداف الدراسة:

١. قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل.
٢. تحديد المعوقات التي تواجه تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٣. تحديد مقترحات تفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٤. محاولة التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل.

فروض الدراسة:

(١) **الفرض الأول للدراسة:** " من المتوقع أن يكون مستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل مرتفعاً ":

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المتغيرات التالية:

١. تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي.

٢. تلبية احتياجات سوق العمل.

٣. ربط التعليم بسوق العمل.

٤. زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي.

٥. تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية.

(٢) **الفرض الثاني للدراسة:** " توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

(٣) **الفرض الثالث للدراسة:** " توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

(٤) **الفرض الرابع للدراسة:** " يوجد تباين دال إحصائية بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

(٥) **الفرض الخامس للدراسة:** " توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لمحل الإقامة بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

الموجهات النظرية للدراسة:

نموذج تحقيق الهدف:

وهو ينتمي الي نظريات الدافعية ونظريات المجالات ويستخدم كوسيلة تحليلية تتسم بالثقة والموضوعية ويستطيع قياس الأهداف النظرية المجردة، والنموذج نقاط قوة تتمثل في أنه يستطيع تقويم الأهداف الفردية في البرنامج بمعزل عن الأهداف الأخرى، و تتمثل نقاط الضعف في أن تحقيق الهدف قد يكون نتيجة العوامل البيئية التي لا يستطيع أن يتحكم فيها القائم بعملية التقويم كما أنه لا يقوم بالإحصاء الكافي للأهداف غير المتوقعة للنتائج (حمزة، ٢٠١٣، ص ١٢٥)

أسباب اختبار نموذج تحقيق الهدف في الدراسة الراهنة:

- ١- يساعد نموذج تحقيق الهدف علي تحديد أهداف المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة اسيوط في تاهيل الشباب لسوق العمل.
- ٢- أحد النماذج الهامة التي تستخدم في دراسات قياس العائد الاجتماعي بالمركز الجامعي للتطوير المهني بالجامعة
- ٣- يساعد في تقويم الاهداف الفرديه في البرنامج بمعزل عن الاهداف الاخرى.
- ٤- يعتبر أحد الوسائل التحليلية التي تتسم بالثقة والموضوعية في قياس الاهداف التي يضعها المركز الجامعي للتطوير المهني في تاهيل الشباب لسوق العمل

مفاهيم الدراسة :

العائد الاجتماعي:

يعرف العائد بأنه ما يعود من ربح على المشترك في عمل ما (بدوي

، ١٩٩٤، ص ٣٦٥)

وهو القدرة على اكتساب مهارات وتنمية قدرات الأفراد في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة، ويتمثل كذلك في تغيير سلوكيات الأفراد وإكسابهم القيم والعادات والتقاليد الإيجابية والقدرة على تحمل المسؤولية ورفع الروح المعنوية وإثبات الذات وإكساب الأفراد مبادئ المشاركة والتعاون والانتماء، ويشمل العائد الاجتماعي ما يعود بالنفع على المجتمع من المشروعات الاجتماعية سواء كان ذلك في مجال الموارد البشرية أو الموارد البيئية أو مجال السلع والخدمات" (عبد العال، ٢٠٠٦، ص ٣٨)

و العائد هو كل ما يكتسبه الناس من معارف وما استطاعوا تنميته من مهارات وما حققوه من نمو ونضج وما تبنوه من قيم واتجاهات صالحة في المجتمع وتحسين معدلات التنمية من خلال التأثير في المتغيرات وضعف الدخل القومي. (صادق، ٢٠٠٤، ص ٣٠٢)

مجلة الخدمة الاجتماعية

ويعرف كذلك فى التخطيط أنه محاولة لقياس الفوائد الاجتماعية للمشروع المقترح من حيث القيمة النقدية ومقارنتها مع التكاليف. (الزنت، ١٩٩٢، ص ٣٩٨).

العائد الاجتماعى:

ويعرف بأنه العملية التى تهدف إلى تحديد الأهداف التى حققها البرنامج وهل النتائج التى تحققت راجعة إلى عملية التدخل ، وهو الحكم على أداء العملاء ومقدمى الخدمة أثناء وبعد تقديم البرنامج. (Links, 2009, 1)

ويشير مفهوم **العائد الاجتماعى** " إلى قياس وتقييم الأهداف المحددة سواء كانت أهداف ملموسة وتنموية أو أهداف تدريبية وبنائية للكوادر البشرية، وعلى ذلك يشمل المفهوم "الموارد البشرية والبرامج والمشروعات والتدريب والتعليم ومبادرات التغيير والتكنولوجيا". (اليامى، ٢٠٠٩، ص ٤٦)

ويمكن تعريف العائد الاجتماعى اجرائيا فى الدراسة على انه : كل مشروع يمكن ان يحدث تأثيرات ايجابية على الافراد داخل المجتمع ،بما يضمن تنفيذ المشروع واستمراره.

ويقصد به فى الدراسة :

- القدرة على تحسين المهارات المهنية
- القدرة على ربط التعليم بسوق العمل
- القدرة على تلبية احتياجات سوق العمل
- القدرة على زيادة فرص التوظيف
- القدرة على تعزيز التنافسية المؤسسية

أهمية تقييم العائد الاجتماعى وتمثل فى الآتى: (Vencley, 1999, pp301-326)

- ١- بناء الثقة: تساعد عملية التقييم على زيادة فعالية وكفاءة المشروع مما يعطى نتائج أفضل. كذلك فإنها تساعد فى زيادة شفافية العمل والذى تعتبر عنصراً أساسياً فى بناء الثقة بالمنظمات والمشاريع التنموية والإنسانية.
- ٢- العلاقة مع الجهات المانحة : معظم الجهات المانحة تشترط أن يتضمن المشروع أنشطة التقييم كشرط للحصول على تمويل، كوسيلة لضمان تحقيق أهداف المشروع. لذلك من الضروري إدراج أنشطة التقييم ضمن مقترحات المشاريع عند التواصل مع الجهات المانحة
- ٣- أنه يساعد فى فهم وتوقع العواقب الاجتماعية على السكان والمجتمعات المحلية فى المرحلة المبكرة من تخطيط وتصميم المشروع.

٤- ويعمل على تجنب النزاعات طويلة الأمد بين المجتمعات المحلية وأصحاب المشاريع في المدى الطويل.

٥- إيجاد طرق ووسائل للحد من التأثيرات السلبية للمشاريع لتناسب البيئة المحلية مثل الحماية الاجتماعية والثقافية وسبل العيش. (Church, 2001, pp43-54)

التطوير المهني:

هي عملية تُقدم بشكل فردي أو جماعي، تُساعد الأفراد على فهم احتياجاتهم وإمكاناتهم في تطوير مسيرتهم المهنية بشكل أوضح من خلال فهم مهاراتهم في إدارة مسيرتهم المهنية وتطبيقها بنجاح. ويشمل ذلك استخدام تقنيات وأدوات تُركز على التحديات الشخصية والنمو.

المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة اسيوط: (مركز التطوير المهني، ٢٠٢٣)

هي وحدات تم إنشاؤها لتفعيل دور الجامعة في مواجهة مشاكل المجتمع والإسهام في حل قضايا التنمية ومعاونة الجامعة في القيام برسالتها العلمية والبحثية ، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتنفيذ المشروعات الخاصة بالتنمية بصفة عامة والتنمية البشرية بصفة خاصة.

ويهدف إلى تطوير مهارات وقدرات الأفراد في مجالات مختلفة، سواء في مجالات العمل أو في الحياة الشخصية .يتم ذلك من خلال تقديم الدورات التدريبية والبرامج التخصصية والاستشارات المهنية، بالإضافة إلى فرص التطوع والتدريب العملي.

وهو من الوحدات ذات الطابع الخاص هي مراكز تقوم بمهام التنمية والتطوير في المسارات المهنية للطلاب الجامعيين وذلك من خلال زيادة الفرص المتاحة لديهم للحصول على وظائف ومتابعة الاختبارات المهنية للطلاب وتيسير انتقال الطلاب من الجامعة الي سوق العمل.

أهداف مركز التطوير المهني:

• تطوير المهارات:

يساعد الأفراد على اكتساب مهارات جديدة وتحسين مهاراتهم الحالية في مجالات مختلفة، مثل المهارات القيادية، مهارات الاتصال، مهارات الحاسوب، ومهارات أخرى ذات صلة بالعمل .

• تأهيل سوق العمل:

يجهز الأفراد لسوق العمل من خلال توفير الدورات التدريبية والبرامج التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى توفير فرص التدريب العملي والتوظيف .

• دعم رواد الأعمال:

مجلة الخدمة الاجتماعية

يوفر الدعم اللازم لرواد الأعمال من خلال الاستشارات والبرامج التدريبية التي تساعدهم على تطوير مشاريعهم .

• بناء شبكة علاقات مهنية:

يساعد الأفراد على بناء شبكة علاقات مهنية قوية من خلال الفعاليات والأنشطة التي يقيمها المركز .

• تطوير الذات:

يساعد الأفراد على تطوير ذاتهم من خلال توفير البرامج التدريبية التي تهدف إلى تحسين مهاراتهم الشخصية والاجتماعية .

أنواع الخدمات التي يقدمها مركز التطوير المهني:

• الدورات التدريبية:

يقدم الدورات التدريبية في مختلف المجالات، مثل الدورات التدريبية في إدارة المشاريع، والتسويق، والمحاسبة، والمهارات اللغوية، وغيرها .

• البرامج التخصصية:

يقدم البرامج التخصصية التي تستهدف مجالات معينة، مثل برنامج ريادة الأعمال، وبرامج القيادة، وبرامج التطوير المهني المستمر .

• الاستشارات المهنية:

يوفر الاستشارات المهنية للأفراد الذين يرغبون في تغيير مسارهم المهني أو الحصول على المساعدة في اتخاذ قرارات مهنية .

• فرص التطوع والتدريب العملي:

يوفر فرص التطوع والتدريب العملي التي تتيح للأفراد اكتساب خبرة عملية في مجالات معينة .

• الفعاليات والأنشطة:

يقوم المركز العديد من الفعاليات والأنشطة التي تهدف إلى بناء شبكة علاقات مهنية وتبادل الخبرات .

أهمية مركز التطوير المهني:

• دعم الخريجين:

يساعد الخريجين على الدخول إلى سوق العمل والاندماج فيه بشكل أفضل .

مجلة الخدمة الاجتماعية

• تأهيل الأفراد:

يساهم في تأهيل الأفراد وتدريبهم ليكونوا قادرين على تلبية احتياجات سوق العمل .

• تطوير المهارات:

يساهم في تطوير مهارات الأفراد وزيادة قدراتهم على الابتكار والإبداع .

• دعم ريادة الأعمال:

يدعم رواد الأعمال ويساهم في تطوير مشاريعهم .

• بناء مجتمع مهني:

يساهم في بناء مجتمع مهني قوي ومتكامل .

ويقدم مجموعة من الدورات التدريبية المؤهلة لسوق العمل منها دورة إدارة الذات، والمهارات الفنية ومهارات استخدام الحاسب الآلي، مهارات القيادة في بيئة العمل، مهارات ريادة الأعمال، الامن السيبراني في العمل، ومهارات الاتصال والتواصل، ودورات اللغة الإنجليزية ، وأسس مشروعك الخاص

- حيث تم توقيع بروتوكول إنشاء المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة أسيوط ٢٠ أكتوبر ٢٠٢٠م بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID ، وتم الإعلان عن الوظائف المتاحة لافتتاح المركز على الصفحة الرسمية لإعلام جامعة أسيوط بتاريخ ١٦ مارس ٢٠٢٢م

- تم اجراء المقابلات الشخصية على ٣مراحل ، وتم اختيار الكوادر الجامعية المحققة للمعايير المطلوبة لكل وظيفة شاغرة بالمركز. وافتتح ا. د. رئيس جامعة أسيوط المركز بشكل مبدئي في أغسطس ٢٠٢٢م

- خلال هذه الفترة من عمر المركز بدأت الأنشطة والمبادرات التي تهدف الي تأسيس التعاون بين المركز و طلاب الجامعة. حيث ساهم المشروع في تعزيز قدرات العاملين في عدد ٢٠ مركزاً للتطوير المهني بالجامعات في ١٢ جامعة حكومية في مصر. وتتمثل الأهداف المحددة للمشروع فيما يلي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢)

١- تعزيز قدرات موظفي مراكز التطوير المهني بالجامعات في مجال نظم جمع معلومات عن سوق العمل وتحليلها ونشرها؛

مجلة الخدمة الاجتماعية

٢- دعم إجراء دراسات متابعة بشكل دوري للخريجين والطلاب على مستوى الجامعة واستطلاعات للرأي حول مهارات المشروعات، وعقد موائد مستديرة مع أصحاب العمل للحصول على معلومات كمية ونوعية حول كيفية دمج الخريجين في سوق العمل، ومدى الرضا عن مهارات الخريجين، وكذلك الاحتياجات المرتبطة بمهارات القوى العاملة والتوظيف؛

٣- تعزيز تقديم خدمات مراكز التطوير المهني بالجامعات بشكل ميسر للطلاب ذوي الإعاقة.

الدورات التدريبية التي يقدمها المركز: (مركز التطوير المهني، ٢٠٢٣)

الجلسات/ الدورات	عدد الجولات	عدد المتدربين	الذكور	الإناث	المدة/الساعات
مهارات قابلية التوظيف	٢٨	٦٧٢	٢٠٣	٤٦٩	٤٠ ساعة
دورة اللغة الإنجليزية	٨	١٤٨	٤٤	١٠٤	٣٠ ساعة
الدورات التقنية	٣٥	٨٣١	٢٥٧	٥٧٤	٤٠ ساعة
اختبار بديل للغة الإنجليزية	١	٢٩٢	١٢٨	١٦٤	٣ ساعات
ورش العمل	١١	٧٩٦	٢٤٥	٥٥١	ساعتين
فعاليات التوظيف	-	٦٥٩	-	-	-
زيارة ميدانية	٣	١١٣	٢٩	٨٤	-
معرض التوظيف الافتراضي	١	١٢٣	-	-	-
المجموع	-	٤٠٧٨	١٣٢٥	٢٧٥٣	

مفهوم التأهيل :

التأهيل في قاموس العلوم الاجتماعية اجراءات وجهود تهدف إلى مساعدة الأفراد في استغلال قدراتهم ومواهبهم في القيام بالعمل الذي يلائمهم من أجل إعانة أنفسهم وأسرهم.(مذكور

١٩٨٥، ص٣٤٣)

و يعرف التأهيل :

بأنه عملية تنمية الشخصية الإنسانية بتعزيز المؤهلات والقدرات الفردية الذاتية وبث روح الثقة بالنفس والانفتاح على المجتمع الخارجي مع التوافق في المبادئ الأخلاقية والتربوية والاجتماعية التي ترعي الحياة الاجتماعية للأفراد الباقين والتي ينتظم في ظلها المجتمع الإنساني.

(الغار، ٣.٤٤، ٣.٢)

ويعرف سوق العمل:

مجلة الخدمة الاجتماعية

هو المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال الجدد ، وهو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف ، والذي يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي نجد به أنواعا عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمال وطلبهم والاختلافات الجغرافية والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك في ظروف تشغيل العمال (السيد ، ٢٠٢٣، ص ٤١٥)

الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات التقييمية التي تستهدف تحليل الوضع الراهن بغرض التخطيط للمستقبل وذلك من خلال استخدام المؤشرات الموضوعية لقياس النتائج المتوقعة وغير المتوقعة من تنفيذ السياسات أو الخطط أو البرامج أو المشروعات أو تقديم الخدمات لتقدير الجدوى أو القيمة الاجتماعية لها معتمداً على الأسس المنهجية للبحث العلمي. لذا فالدراسة الحالية تستهدف قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، حيث يعتبر قياس العائد الاجتماعي أحد أنواع التقييم ويتم بناء على نتائجه الحكم على البرنامج أو المشروع ومدى نجاحه ونسبة هذا النجاح، وكذلك معرفة الجوانب السلبية، وتقديم مقترحات لعلاجها، وصولاً إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل وذلك من خلال الاستشهاد في هذا القياس والرصد والتحليل والاستنتاج بمعطيات الأدبيات والأطر النظرية العلمية ونتائج ودلالات الأطر الميدانية التطبيقية للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحث " للشباب الجامعي المستفيدين من المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة أسيوط وعددهم (٢٢١) مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع الشباب الجامعي مجتمع الدراسة

العدد الكلي للشباب الجامعي	عينة الثبات	العينة المتاحة	قواعد الاختيار
٢٨٥٢	١٠	٢٢١	• قامت الباحثة بجمع البيانات من الشباب الجامعي الذين مضى على استفادتهم من المركز أكثر من عام.

(٢) متغيرات الدراسة ومصادرها:

مجلة الخدمة الاجتماعية

متغيرات قياس العائد الاجتماعي	مصادر المتغيرات
تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي	• وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة، بالإضافة إلى الاسترشاد بنماذج التقويم من ناحية ونموذج تحقيق الهدف من ناحية أخرى.
تلبية احتياجات سوق العمل	
ربط التعليم بسوق العمل	
زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي	
تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية	

(٣) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للشباب الجامعي حول العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل:

- قامت الباحثة بتصميم استبيان إلكتروني باستخدام Google Drive Models للشباب الجامعي حول العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل وذلك اعتماداً على الأدبيات النظرية والتراث النظري الموجه للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة. وكذلك تم الاستعانة بمجموعات الدراسة الرسمية " Social Media Study Groups " وذلك لتحقيق التغطية التوزيعية الكاملة و الشاملة في عملية جمع البيانات. وذلك باستخدام الرابط الإلكتروني التالي: <https://2u.pw/ISbxt>

- اشتمل استبيان الشباب الجامعي على المحاور التالية: البيانات الأولية، ومتغيرات قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، والمعوقات التي تواجه تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، ومقترحات تفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل.

- اعتمد استبيان الشباب الجامعي على التدرج الثلاثي لمقياس ليكرت، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

- اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان الشباب الجامعي على الإطلاع على الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، ثم تحليلها وذلك للوصول إلى المتغيرات المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه

المتغيرات ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد متغيرات قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل والمتمثلة في: (تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي، وتلبية احتياجات سوق العمل، وربط التعليم بسوق العمل، وزيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي، وتعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية)، وتحديد المعوقات التي تواجه تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل، ومقترحات تفعيلها. ثم تم عرض استبيان الشباب الجامعي على عدد (٣) محكمين من أعضاء هيئة التدريس - تخصص التخطيط الاجتماعي بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم حذف بعض العبارات وتعديل وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية، كما يمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

- اعتمدت الباحثة في حساب ثبات استبيان الشباب الجامعي على استخدام معامل ثبات (ألفا. كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من الشباب الجامعي المستفيدين من المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة أسيوط (خارج إطار عينة الدراسة)، وبلغ معامل الثبات (٠.٨٤٤) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

- كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لاستبيان الشباب الجامعي باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الزوجية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من الشباب الجامعي المستفيدين من المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة أسيوط (خارج إطار عينة الدراسة)، وبلغت قيمة معادلة جوتمان للتجزئة النصفية (٠.٩٨٢)، وكذلك بلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (٠.٩٦٦) ويشير ذلك إلى وجود ارتباط طردي قوي بين نصفي الأداة، كما بلغت قيمة معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون (٠.٩٨٣)، ويشير ذلك إلى تمتع معاملات الثبات بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

(٤) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة:

مجلة الخدمة الاجتماعية

يمكن تحديد مستوى متغيرات الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3-1 = 2)، ثم تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (2) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة

القيم	المستوى
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو المتغير من ١ إلى ١.٦٧	مستوى منخفض
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو المتغير من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤	مستوى متوسط
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو المتغير من ٢.٣٥ إلى ٣	مستوى مرتفع

(٥) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

تم جمع البيانات في الفترة من ٢٠٢٥/٥/٢م إلى ٢٠٢٥/٦/١٩م، واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات، وطريقة الفرق المعنوي الأصغر لتحديد اتجاه التباين لصالح أي مجموعة من المجموعات.
- نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:
- المحور الأول: وصف الشباب الجامعي مجتمع الدراسة:

مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول رقم (٣) يوضح وصف الشباب الجامعي مجتمع الدراسة

(ن=٢٢١)

المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	طبيعة الكليات	ك	%
السن	٢٢	١	كليات نظرية	١٥٨	٧١.٥
النوع	ك	%	كليات عملية	٦٣	٢٨.٥
ذكر	٦٥	٢٩.٤	المجموع	٢٢١	١٠٠
أنثى	١٥٦	٧٠.٦	الفرقة الدراسية	ك	%
المجموع	٢٢١	١٠٠	الفرقة الثانية	٢٢	١٠
محل الإقامة	ك	%	الفرقة الثالثة	٥٠	٢٢.٦
ريف	١٠٦	٤٨	الفرقة الرابعة	١٤٩	٦٧.٤
حضر	١١٥	٥٢	المجموع	٢٢١	١٠٠
المجموع	٢٢١	١٠٠			

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن الشباب الجامعي (٢٢) سنة، وانحراف معياري سنة واحدة تقريباً. وهذا يدل على أن العينة متجانسة نسبياً من حيث العمر، وهو أمر متوقع في الفئة الجامعية، خصوصاً للطلاب في المراحل الدراسية المتقدمة (الفرقة الرابعة).
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي إناث بنسبة (٧٠.٦%)، بينما الذكور بنسبة (٢٩.٤%). وهذه النسبة قد ترتبط بعدة عوامل منها ارتفاع نسب التحاق الفتيات بالتعليم، وزيادة اهتمامهن بالتحصيل الأكاديمي، إضافة إلى توجه بعض الذكور إلى سوق العمل أو التعليم الفني.
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي مقيدون بالكليات النظرية بنسبة (٧١.٥%)، يليها الكليات العملية بنسبة (٢٨.٥%). ويدل ذلك على اتجاه الشباب الجامعي نحو التخصصات النظرية، وهو ما قد يُعزى إلى توافر فرص القبول بهذه الكليات أو انخفاض متطلباتها النسبية من حيث المعدلات. لكن هذه النتيجة قد تتعارض مع ما يتعلق بمواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع احتياجات سوق العمل، التي تميل غالباً نحو التخصصات العملية والتقنية.
- أكبر نسبة من الشباب الجامعي مقيدون بالفرقة الرابعة بنسبة (٦٧.٤%)، يليها الفرقة الثالثة بنسبة (٢٢.٦%)، وأخيراً الفرقة الثانية بنسبة (١٠%). مما يشير إلى أن العينة تركزت في الطلاب

مجلة الخدمة الاجتماعية

المتقدمين أكاديمياً، وهو ما قد يؤثر على نضج الرؤى والتوجهات الفكرية لديهم، ويجعلهم أكثر وعياً بالقضايا المجتمعية والتعليمية.

- أكبر نسبة من الشباب الجامعي مقيمين بالحضر بنسبة (٥٢%)، يليها المقيمون بالريف بنسبة (٤٨%). وقد يعكس ارتفاع نسبة الحضر سهولة الوصول إلى الجامعات في المدن، أو وجود تأثيرات ثقافية واجتماعية تسهم في رفع نسبة الالتحاق من هذه الفئة.

- تشير البيانات إلى وجود تحوّل ديموغرافي وأكاديمي ملحوظ في صفوف الشباب الجامعي، خصوصاً من حيث النوع (تفوق الإناث)، ونوع الكلية (التركيز على الكليات النظرية)، وهو ما ينبغي أن يؤخذ بعين الاعتبار عند التخطيط للسياسات التعليمية والبرامج الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل وتحقيق التوازن بين التخصصات المختلفة. كما أن التجانس العمري وتوزيع الإقامة يُظهر تنوعاً ملائماً يمكن الاعتماد عليه في تعميم النتائج على فئات مماثلة.

المحور الثاني: متغيرات قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل:

(١) تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي:

جدول رقم (٤) يوضح قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	البيانات
٢	مرتفع	٠.٢	٢.٩٦	أصبحت أمتلك مهارات القيادة وصنع القرار	١٠٠ ٩٠ ٨٠ ٧٠ ٦٠ ٥٠ ٤٠ ٣٠ ٢٠ ١٠ ٠
٦	مرتفع	٠.٤١	٢.٨٢	أصبحت أمتلك القدرة على استخدام المهارات التكنولوجية الحديثة	
١	مرتفع	٠.١٥	٢.٩٨	أكسبتني البرامج مهارة الحوار والاستماع الجيد للآخرين	
٧	مرتفع	٠.٤٤	٢.٧٨	أصبحت لدي مهارة في فهم واستخدام الرسومات والمخططات	
٨	مرتفع	٠.٤٨	٢.٧٧	اكتسبت مهارة الاستخدام الأمثل للموارد	
٤	مرتفع	٠.٣٢	٢.٩	ساعدتني برامج المركز علي تنمية قدرتي على التفكير الإبداعي	
٥	مرتفع	٠.٣٣	٢.٨٨	يساعد المركز على إكساب الطالب مهارات الإقناع والتفاوض	
٣	مرتفع	٠.٢٣	٢.٩٥	ساعدتني برامج المركز على تنمية مهارات التواصل	

مجلة الخدمة الاجتماعية

العبارة	الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي ككل		٢.٨٨	٠.١٩	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أكسبتي البرامج مهارة الحوار والاستماع الجيد للآخرين بمتوسط حسابي (٢.٩٨)، مما يدل على أن البرامج تركز بشكل فعال على المهارات الحوارية والتواصلية، وهي مهارات حيوية في بيئة العمل والتعليم والحياة العامة، يليه الترتيب الثاني أصبحت أمتك مهارات القيادة وصنع القرار بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، وهو مؤشر قوي على دعم البرامج لتطوير الجوانب القيادية لدى الطلاب. ثم الترتيب الثالث ساعدتني برامج المركز على تنمية مهارات التواصل الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، ما يؤكد أهمية البعد الاجتماعي في تصميم هذه البرامج، ويعكس إدراك الطلاب لأثر هذه البرامج في تعزيز علاقاتهم وقدرتهم على التفاعل الإيجابي مع الآخرين. وأخيراً الترتيب الثامن اكتسبت مهارة الاستخدام الأمثل للموارد بمتوسط حسابي (٢.٧٧)، وذلك يشير إلى وجود فجوة في الجوانب التطبيقية أو قصور في ممارسات التدريب العملي، وينفق ذلك مع دراسة هولي Hoole (٢٠١٤) التي أشارت إلى دور التوجيه المهني في تعزيز الطموحات من خلال الأنشطة التي تدعم الأفراد في التعرف على التعليم والتوظيف، والتخطيط لمستقبلهم المهني، وتعلمهم، وعملهم، وتساعد الأفراد على اكتشاف الفرص المتاحة خارج نطاق شبكاتهم الاجتماعية المباشرة، والاستفادة منها. كما تشجع الأفراد على تغيير افتراضاتهم المسبقة حول قدراتهم، ووضع استراتيجيات عملية لتحقيق طموحاتهم، ودراسة غرو Groh et al. (٢٠١٦) التي اهتمت بدراسة أثر تدريب المهارات الشخصية على توظيف الشباب للتعرف على التباين مع الأفكار المسبقة الموجودة حول سياسات توظيف الشباب، ودراسة كوفيسكو Koivisto (٢٠١٠) التي وضحت آثار الاستعداد للعمل وبناء الأهداف على التوظيف والدور الوسيط للاستعداد للتوظيف في تحسين فرص العمل وبناء أهداف العمل والحياة لدى الشباب. تعكس النتائج مستوى مرتفعاً من الرضا عن برامج المركز الجامعي للتطوير المهني من قبل الشباب الجامعي، خاصة فيما يتعلق بمهارات التواصل، القيادة، والحوار. وعلى الرغم من ذلك،

مجلة الخدمة الاجتماعية

تُظهر النتائج احتياجاً لتعزيز بعض المهارات التطبيقية والتكنولوجية (مثل استخدام الموارد والمخططات)، ما يستدعي إعادة النظر في تصميم البرامج التدريبية لتشمل مزيداً من الأنشطة العملية والمشروعات الواقعية.

(٢) تلبية احتياجات سوق العمل:

جدول رقم (٥) يوضح قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تلبية احتياجات سوق العمل

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	التعليق
١	مرتفع	٠.٣٣	٢.٩٢	ساعدني المركز على تعلم مهارات جديدة لمواكبة مهارات سوق العمل	التعليق الجامعي (٢٠٢١)
٥	مرتفع	٠.٣٤	٢.٨٦	يعمل المركز على إنشاء لجان استشارية مع ممثلي القطاع الخاص لتحديد الاحتياجات المهارية والكفاءات المطلوبة	
٢	مرتفع	٠.٣١	٢.٩١	يهتم المركز بتنظيم ورش عمل وحوارات منتظمة بين الأكاديميين وممثلي سوق العمل	
٣	مرتفع	٠.٣٢	٢.٨٨	يسعى المركز إلى تعزيز التواصل والتنسيق بين الجامعات وقطاعات الصناعة والمجتمع	
٤	مرتفع	٠.٤٨	٢.٧٧	يقوم المركز بإنشاء منصات للتواصل والتفاعل بين الخريجين وأصحاب العمل	
				تلبية احتياجات سوق العمل ككل	
				مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تلبية احتياجات سوق العمل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ساعدني المركز على تعلم مهارات جديدة لمواكبة مهارات سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٩٢)، يليه الترتيب الثاني يهتم المركز بتنظيم ورش عمل وحوارات منتظمة بين الأكاديميين وممثلي سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٩١)، ثم الترتيب الثالث يسعى المركز إلى تعزيز التواصل والتنسيق بين الجامعات وقطاعات الصناعة والمجتمع بمتوسط حسابي (٢.٨٨)، وأخيراً الترتيب الخامس يعمل المركز على إنشاء لجان استشارية مع ممثلي القطاع الخاص لتحديد الاحتياجات المهارية والكفاءات المطلوبة بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، ما يعكس تركيزاً واضحاً للبرامج المقدمة على التأهيل

مجلة الخدمة الاجتماعية

المهني المباشر، ويؤكد أن التدريب المقدم لا يقتصر على الجانب النظري، بل يتجه نحو المهارات المطلوبة فعليًا في بيئة العمل، ويتفق ذلك مع دراسة يوسف (٢٠٢٢) والتي هدفت إلى التعرف على الإطار المفاهيمي و النظري لمهارات سوق العمل بالتعليم الجامعي واعداد قائمة بأهم مهارات سوق العمل الواجب توافرها لطالب التعليم الجامعي حتي يكون علي استعداد تام لمواكبة سوق العمل ، ودراسة حسين (٢٠١٥) التي ركزت علي اتجاهات سوق العمل وبرامج التوظيف للشباب. وتهدف إلى إثراء البحث عن حلول لجوانب الطلب من خلال توفير فهم أفضل ، و التوجهات المستقبلية للتغيير التي تتطلب مشاركة أكبر من أصحاب العمل لتحسين نتائج سوق العمل للشباب ، وشملت مزيجًا من التعليم والتدريب والخبرة العملية والأنشطة التنموية لإنتاج عدد أفضل من الشباب الماهرين والقابلين للتوظيف.

(٣) ربط التعليم بسوق العمل:

جدول رقم (٦) يوضح قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على ربط التعليم بسوق العمل

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الشباب الجامعي (٢٠١٦-٢٠٢١)
٥	مرتفع	٠.٥	٢.٧٦	يسعى المركز إلى إقامة شراكات مع الشركات وأصحاب العمل	
٤	مرتفع	٠.٤٤	٢.٨٤	يقوم المركز بإجراء دراسات دورية لتحليل التوجهات السائدة في سوق العمل	
١	مرتفع	٠.٢٤	٢.٩٤	يهتم المركز بتقديم إرشادات مهنية للطالب بناء على التغيرات في سوق العمل	
٣	مرتفع	٠.٤١	٢.٨٦	يتم دمج المهارات الرقمية والتكنولوجية في الدورات المختلفة	
٢	مرتفع	٠.٣٩	٢.٨٦	يعمل المركز على تطوير دورات تجمع بين التخصصات المختلفة	
مستوى مرتفع		٠.٢٥	٢.٨٥	ربط التعليم بسوق العمل ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على ربط التعليم بسوق العمل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يهتم المركز بتقديم إرشادات مهنية للطالب بناء على التغيرات في سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٩٤)،

مجلة الخدمة الاجتماعية

وهو ما يدل على أن المركز يُولي اهتمامًا خاصًا بتوجيه الطلاب نحو مسارات مهنية مرنة ومتوافقة مع متغيرات السوق، يليه الترتيب الثاني يعمل المركز على تطوير دورات تجمع بين التخصصات المختلفة بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وانحراف معياري (٠.٣٩) ما يشير إلى تنوع وتكامل البرامج التدريبية المقدمة، بما يواكب الاتجاهات الحديثة نحو التعلم متعدد التخصصات، ثم الترتيب الثالث يتم دمج المهارات الرقمية والتكنولوجية في الدورات المختلفة بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وانحراف معياري (٠.٤١) وهذا يُبرز التوجه نحو تعزيز الكفاءة الرقمية للطلاب بما يتوافق مع طبيعة الوظائف المستقبلية، وأخيراً الترتيب الخامس يسعى المركز إلى إقامة شراكات مع الشركات وأصحاب العمل بمتوسط حسابي (٢.٧٦). وهذا يشير إلى وجود فرصة لتحسين الشراكات المؤسسية والتوسع في تطبيقاتها العملية، بما يضمن تفعيل الربط المباشر بين القطاع الأكاديمي وبيئة العمل.

ويتفق ذلك مع دراسة (Osmani et al 2018) والتي وضحت أثر طرق التعلم والتعليم الجديدة على تحسين مهارات التوظيف، حيث تنوعت طرق التدريس بين المحاضرات وورش العمل القائمة على دراسات الحالة والعروض التقديمية والتعليم القائم على حل المشكلات، ودراسة كيمبل Kemple (٢٠٠٨) حيث اشارت الى اهمية التقييم الدقيق لأكاديميات التطوير المهني و دراسة الآثار طويلة المدى على نتائج سوق العمل، والتحصيل التعليمي.

(٤) زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي:

جدول رقم (٧) يوضح قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	البيانات
٥	مرتفع	٠.٤٨	٢.٨١	يهتم المركز بتنظيم المشاريع التعاونية والمسابقات الطلابية	البيانات الجامعي (٢٠٢١)
٢	مرتفع	٠.٤٢	٢.٨٦	يقوم المركز بتنظيم معارض ومنتديات للتوظيف والتواصل مع الشركات	
٤	مرتفع	٠.٤٤	٢.٨٢	يعمل المركز على دعم المشاريع الريادية للطلاب	
٣	مرتفع	٠.٤٧	٢.٨٣	يسعى المركز إلى إشراك أصحاب العمل في تصميم الدورات	
١	مرتفع	٠.٢١	٢.٩٦	يقدم المركز شهادات مهنية متخصصة لتعزيز فرص	

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
				التوظيف
	مستوى مرتفع	٠.٣١	٢.٨٦	زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي ككل

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٦)، مما يعكس فعالية الأنشطة والبرامج المقدمة في تعزيز جاهزية الطلاب لسوق العمل. ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يقدم المركز شهادات مهنية متخصصة لتعزيز فرص التوظيف بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، ما يؤكد أن حصول الطلاب على شهادات معترف بها يسهم بشكل مباشر في رفع تنافسيتهم في سوق العمل، يليه الترتيب الثاني يقوم المركز بتنظيم معارض ومنتديات للتوظيف والتواصل مع الشركات بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، وهو ما يشير إلى دور فعال في فتح قنوات اتصال مباشرة بين الطلاب وأرباب العمل، مما يعزز فرص الحصول على وظائف حقيقية أو فرص تدريب ميداني، ثم الترتيب الثالث يسعى المركز إلى إشراك أصحاب العمل في تصميم الدورات بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، ويدل ذلك على اتباع نهج تشاركي يربط بين محتوى التدريب واحتياجات السوق الفعلية، بما يضمن مواءمة المهارات المكتسبة مع ما هو مطلوب فعلياً في بيئة العمل وأخيراً الترتيب الخامس يهتم المركز بتنظيم المشاريع التعاونية والمسابقات الطلابية بمتوسط حسابي (٢.٨١). ما يشير إلى أهمية هذه الأنشطة في تنمية المهارات التطبيقية وروح المبادرة، رغم أن تأثيرها المباشر على التوظيف قد يكون أقل من العوامل الأخرى، مما يفتح المجال لتطوير هذه المبادرات وربطها بشكل أوثق بفرص التشغيل الفعلي. كما توضح النتائج افتقار هذه البرامج إلى شراكات قوية مع أصحاب العمل لخلق فرص عمل للشباب الذين تخدمهم.

ويتفق ذلك مع دراسة بيرسي Percy (٢٠١٤) التي اهتمت بدراسة مشاركة أصحاب العمل ونتائج سوق العمل للشباب، و مشاركة أصحاب العمل في التعليم، وكيفية تقديمه، وتأثيره المتباين على الشباب في مسيرتهم الدراسية والتعليم العالي ودخولهم سوق العمل مثل (الخبرة العملية، والتدريب الداخلي، والتأهيل المهني، وزيارات أماكن العمل، والتوجيه، والتعليم المؤسسي، إلخ) على التجارب والنتائج من بين شريحة واسعة من الشباب في برامج التعلم الأكاديمي السائدة.

(٥) تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية:

مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول رقم (٨) يوضح قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية

العبارات				
الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٤	مرتفع	٠.٥١	٢.٧٨	يوجه المركز الطلاب لحاضنات الأعمال داخل الجامعة
٦	مرتفع	٠.٤٧	٢.٧٥	يوفر المركز الموارد والدعم لتطوير أفكار إلى شركات ناجحة
٣	مرتفع	٠.٣٣	٢.٩	يقوم المركز بإقامة فعاليات ومسابقات تربط الطالب بسوق العمل
٢	مرتفع	٠.١٩	٢.٩٨	ينظم المركز دورات عن كيفية النجاح في مقابلات العمل وصياغة السير الذاتية
١	مرتفع	٠.١٨	٢.٩٨	ينظم المركز دورات عن كيفية صياغة السير الذاتية
٥	مرتفع	٠.٥٢	٢.٧٧	يعمل المركز على توفير برامج تدريب وتطوير للموظفين في الشركات
تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية ككل				
مستوى مرتفع		٠.٢٣	٢.٨٦	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ينظم المركز دورات عن كيفية صياغة السير الذاتية بمتوسط حسابي (٢.٩٨) وانحراف معياري (٠.١٨)، يليه الترتيب الثاني ينظم المركز دورات عن كيفية النجاح في مقابلات العمل وصياغة السير الذاتية بمتوسط حسابي (٢.٩٨) وانحراف معياري (٠.١٩)، وهذا يشير إلى درجة عالية من الاتفاق بين أفراد العينة على فعالية هذه الدورات، ودورها في رفع الجاهزية المهنية والتسويقية للطلاب في سوق العمل. ثم الترتيب الثالث يقوم المركز بإقامة فعاليات ومسابقات تربط الطالب بسوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٩)، وهو ما يُبرز أهمية الأنشطة التفاعلية في تعزيز خبرات الطلاب وتوسيع شبكاتهم المهنية، من خلال ربطهم بشكل مباشر ببيئة العمل الفعلية عبر أساليب تعليمية غير تقليدية. وأخيراً الترتيب السادس يوفر المركز الموارد والدعم لتطوير أفكار إلى شركات ناجحة بمتوسط حسابي (٢.٧٥). ويشير إلى أن ريادة الأعمال لا تزال تمثل جانباً يمكن

مجلة الخدمة الاجتماعية

تطويره بشكل أكبر، سواء من خلال الدعم المالي أو الإرشادي، بهدف تمكين الطلاب من تحويل أفكارهم الابتكارية إلى مشروعات واقعية ذات جدوى اقتصادية.

ويتفق ذلك مع دراسة كلوف (Kluve et al 2017) التي اهتمت بدراسة تأثير تدخلات توظيف الشباب على نتائج سوق العمل، وشملت التدخلات قيد المراجعة التدريب وتنمية المهارات، وتشجيع ريادة الأعمال، وخدمات التوظيف، والتوظيف المدعوم.

المحور الثالث: المعوقات التي تواجه تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل:

جدول رقم (٩) المعوقات التي تواجه تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
تغير توقعات المجتمع وأصحاب المصلحة من مخرجات التعليم العالي	٢.٧٩	٠.٥	مرتفع	٤
تزايد المنافسة المحلية والدولية بين مؤسسات التعليم العالي	٢.٨٨	٠.٣٩	مرتفع	٢
التحديات المرتبطة بالتغيرات التقنية والتكنولوجية السريعة	٢.٩	٠.٢٩	مرتفع	١
التغير السريع في احتياجات السوق	٢.٨٨	٠.٤	مرتفع	٣
عدم توافق التعليم مع سوق العمل	٢.٥١	٠.٧٣	مرتفع	٧
نقص التمويل الكافي والدعم اللوجستي لتنفيذ برامج تدريبية فعالة	٢.٦٨	٠.٦٢	مرتفع	٥
صعوبة مواكبة سرعة التغيرات في المهارات المطلوبة بسبب التطور التكنولوجي	٢.٦١	٠.٦٨	مرتفع	٦
المعوقات ككل	٢.٧٥	٠.٣٦	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تواجه تحقيق العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٥)، وهذا يعكس وجود تحديات فعلية قد تُضعف من قدرة هذه البرامج على تحقيق الأثر الاجتماعي المستهدف، والمتمثل في إعداد خريجين قادرين على الاندماج الفعال في سوق العمل والمساهمة في التنمية، ومؤشرات ذلك وفقاً

مجلة الخدمة الاجتماعية

لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التحديات المرتبطة بالتغيرات التقنية والتكنولوجية السريعة بمتوسط حسابي (٢.٩)، مما يعكس أن وتيرة الابتكار التكنولوجي المتسارعة تُعد من أهم العقبات التي تعيق مواكبة البرامج التدريبية مع المهارات المطلوبة، وتفرض على المركز ضرورة التحديث المستمر لمحتواه التدريبي. يليه الترتيب الثاني تزايد المنافسة المحلية والدولية بين مؤسسات التعليم العالي بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وبانحراف معياري (٠.٣٩)، ما يدل على إدراك الطلاب أو المستفيدين لحالة الضغط المؤسسي الذي يفرض على الجامعات تقديم برامج ذات جودة عالية ومواكبة للمعايير العالمية، فكثيراً ما تفتقر العديد من البرامج التي تُعدّ الشباب للعمل من خلال توفير خدمات التعليم والتدريب والتوظيف إلى طلب مناسب على مهارات معينة في سوق العمل المحلي.

ثم الترتيب الثالث التغير السريع في احتياجات السوق بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وبانحراف معياري (٠.٤)، وهو ما يشير إلى أن الطلب المتغير باستمرار على المهارات والكفاءات يمثل تحدياً أمام قدرة المركز على التخطيط طويل الأمد للبرامج التدريبية، مما يتطلب تطوير آليات رصد سوق العمل بشكل لحظي ومستدام. وأخيراً الترتيب السابع عدم توافق التعليم مع سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٥١). ما قد يُشير إلى تحسن نسبي في ملائمة مخرجات التعليم مع متطلبات السوق، أو إلى أن هذا التحدي بات يُنظر إليه كأثر ناتج عن عوامل أوسع مثل التطور التكنولوجي والتنافسية، وليس كخلل جوهري في العملية التعليمية بحد ذاتها.

ويتفق ذلك مع دراسة عبد العظيم (٢٠١٩) والتي أشارت إلى وجود صعوبات تواجه تحقيق العائد الاجتماعي والاقتصادي لبرامج تأهيل الشباب لسوق العمل.

المحور الرابع: مقترحات تفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل:

جدول رقم (١٠) مقترحات تفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
تطوير برامج التدريب والتطوير المهني المستمر	٢.٨٩	٠.٣٣	مرتفع	٥
تحديث المناهج والبرامج التعليمية لتنماشى مع احتياجات سوق العمل	٢.٩١	٠.٣٦	مرتفع	٤
تعزيز الشراكات والتعاون مع الصناعة والمجتمع لتطوير	٢.٩١	٠.٢٩	مرتفع	٢

مجلة الخدمة الاجتماعية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
مهارات الطلاب				
بناء شراكات مع الجهات الحكومية والخاصة لتأهيل الشباب لسوق العمل	٢.٨٣	٠.٠٤	مرتفع	٧
تضمين برامج ودورات تهدف إلى تحديث مهارات الطالب والخريجين باستمرار لمواكبة التغيرات في سوق العمل	٢.٩٥	٠.٢٣	مرتفع	١
استضافة ورش عمل وندوات للشركات حول الموضوعات المرتبطة بتأهيل الشباب لسوق العمل	٢.٩١	٠.٠٣	مرتفع	٣
الاستثمار في التدريب المستمر من خلال تقديم فرص تطوير مستمرة للموظفين	٢.٨٢	٠.٥٣	مرتفع	٨
استخدام التكنولوجيا في التدريب عبر الإنترنت لتقليل التكاليف وزيادة الوصول	٢.٨٤	٠.٤١	مرتفع	٦
التعاون مع القطاع الخاص في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية لتأهيل الشباب لسوق العمل	٢.٨١	٠.٤٧	مرتفع	٩
المقترحات ككل	٢.٨٧	٠.٢٥	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تضمين برامج ودورات تهدف إلى تحديث مهارات الطالب والخريجين باستمرار لمواكبة التغيرات في سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، يليه الترتيب الثاني تعزيز الشراكات والتعاون مع الصناعة والمجتمع لتطوير مهارات الطلاب بمتوسط حسابي (٢.٩١) وبانحراف معياري (٠.٢٩)، ثم الترتيب الثالث استضافة ورش عمل وندوات للشركات حول الموضوعات المرتبطة بتأهيل الشباب لسوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٩١) وبانحراف معياري (٠.٣)، وأخيراً الترتيب التاسع التعاون مع القطاع الخاص في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية لتأهيل الشباب لسوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٨١).

ويتفق ذلك مع دراسة العرجاني وابو هرجة (٢٠٢٣) التي هدفت إلى تحديد درجة تحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني على المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني

مجلة الخدمة الاجتماعية

بالرياض، وتحديد مستوي الصعوبات التي تواجه تحقق ذلك العائد للوصول الي مجموعة من التوصيات التي تحقق العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني،
المحور الخامس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل مرتفعاً " :
جدول رقم (١١) يوضح مستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ككل

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي	٢.٨٨	٠.١٩	مرتفع	١
تلبية احتياجات سوق العمل	٢.٨٧	٠.٢٤	مرتفع	٢
ربط التعليم بسوق العمل	٢.٨٥	٠.٢٥	مرتفع	٥
زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي	٢.٨٦	٠.٣١	مرتفع	٤
تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية	٢.٨٦	٠.٢٣	مرتفع	٣
متغيرات قياس العائد الاجتماعي ككل	٢.٨٦	٠.٢	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:
- الترتيب الأول قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الثاني قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تلبية احتياجات سوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٨٧) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الثالث قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وانحراف معياري (٠.٢٣) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الرابع قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وانحراف معياري (٠.٣١) وهو مستوى مرتفع.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- الترتيب الخامس قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على ربط التعليم بسوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وهو مستوى مرتفع.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل مرتفعاً ".
وتتفق هذه النتائج مع دراسة ترييني وآخرون (Tripney et al (٢٠١٣) والتي هدفت الي تلخيص الأدلة المتاحة حول آثار تدخلات التعليم والتدريب المهني والتقني على الشباب في البلدان النامية، وذلك لإثراء السياسات والممارسات والبحوث
- (٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ":
- جدول رقم (١٢) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل

المتغيرات	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة	اتجاه الفروق
تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي	ذكور	٦٥	٢.٨٩	٠.١٨	٠.٣٩٠	غير دال	-
	إناث	١٥٦	٢.٨٨	٠.١٩			
تلبية احتياجات سوق العمل	ذكور	٦٥	٢.٨٤	٠.٣١	١.٠٣٠-	غير دال	-
	إناث	١٥٦	٢.٨٨	٠.٢			
ربط التعليم بسوق العمل	ذكور	٦٥	٢.٧٩	٠.٣٥	١.٨٧٤-	غير دال	-
	إناث	١٥٦	٢.٨٨	٠.١٩			
زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي	ذكور	٦٥	٢.٧٩	٠.٣٨	١.٧٧٢-	غير دال	-
	إناث	١٥٦	٢.٨٨	٠.٢٧			
تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية	ذكور	٦٥	٢.٨١	٠.٣١	١.٨٢٤-	غير دال	-
	إناث	١٥٦	٢.٨٨	٠.١٩			
متغيرات قياس العائد الاجتماعي ككل	ذكور	٦٥	٢.٨٢	٠.٢٦	١.٦٤١-	غير دال	-
	إناث	١٥٦	٢.٨٨	٠.١٧			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للنوع (ذكور/ إناث) بالنسبة لتحديدهم لمستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تلبية احتياجات سوق العمل، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على ربط التعليم بسوق العمل، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية، ومستوى متغيرات قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ككل. مما يجعلنا نرفض الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ":

جدول رقم (١٣) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل

المتغيرات	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة	اتجاه الفروق
تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي	نظري	١٥٨	٢.٨٩	٠.١٧	٠.٩٩٩	غير	-
	عملي	٦٣	٢.٨٦	٠.٢٢		دال	
تلبية احتياجات سوق العمل	نظري	١٥٨	٢.٨٨	٠.٢٥	٠.٥٢٢	غير	-
	عملي	٦٣	٢.٨٦	٠.٢٣		دال	
ربط التعليم بسوق العمل	نظري	١٥٨	٢.٨٥	٠.٢٥	٠.٢٠٧-	غير	-
	عملي	٦٣	٢.٨٦	٠.٢٥		دال	
زيادة فرص التوظيف للشباب	نظري	١٥٨	٢.٨٥	٠.٢٩	٠.٧٤٢-	غير	-

مجلة الخدمة الاجتماعية

اتجاه الفروق	الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	مجتمع البحث	الشباب الجامعي (ن=٢٢١)
							المتغيرات
	دال		٠.٣٤	٢.٨٨	٦٣	عملي	الجامعي
-	غير دال	٠.٣٤٧	٠.٢٤	٢.٨٦	١٥٨	نظري	تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية
	دال		٠.٢٢	٢.٨٥	٦٣	عملي	
-	غير دال	٠.١١٥	٠.٢	٢.٨٦	١٥٨	نظري	متغيرات قياس العائد الاجتماعي ككل
	دال		٠.٢١	٢.٨٦	٦٣	عملي	

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لطبيعة الكليات (كليات نظرية/ كليات عملية) بالنسبة لتحديدهم لمستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تلبية احتياجات سوق العمل، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على ربط التعليم بسوق العمل، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية، ومستوى متغيرات قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ككل. مما يجعلنا نرفض الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لطبيعة الكليات بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ":

مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول رقم (١٤) يوضح تحليل التباين لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل طبقاً لاستجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية

اختبار LSD	الدلالة	قيمة (ف) F	الفرقة الرابعة (ن=١٤٩)		الفرقة الثالثة (ن=٥٠)		الفرقة الثانية (ن=٢٢)		الشباب الجامعي (ن=٢٢١)
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
-	غير دال	١.٣ ٦١	٠.٢	٢.٨٧	٠.١٦	٢.٨٩	٠.١٢	٢.٩٤	تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي
-	غير دال	٢.١ ٦٠	٠.٢٦	٢.٨٥	٠.٢١	٢.٨٨	٠.١٢	٢.٩٦	تلبية احتياجات سوق العمل
<١ ٣-٢	*	٤.٣ ٦٨	٠.٢٧	٢.٨٢	٠.٢١	٢.٨٨	٠.٠٦	٢.٩٨	ربط التعليم بسوق العمل
-	غير دال	٢.٧ ٩٩	٠.٢٩	٢.٨٤	٠.٣٩	٢.٨٤	٠	٠	زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي
-	غير دال	٢.٠ ٨٤	٠.٢٥	٢.٨٤	٠.٢	٢.٩	٠.١٢	٢.٩٢	تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية
<١ ٣-٢	*	٣.٥ ١٧	٠.٢١	٢.٨٤	٠.١٩	٢.٨٨	٠.٠٧	٢.٩٦	متغيرات قياس العائد الاجتماعي ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية (الفرقة الثانية/ الفرقة الثالثة/ الفرقة الرابعة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على ربط التعليم بسوق العمل. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى

مجلة الخدمة الاجتماعية

التي تقع في فئة (استجابات الشباب الجامعي المقيدون بالفرقة الثانية) لتصبح أكثر استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية تحديداً لتلك المتغيرات.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية (الفرقة الثانية/ الفرقة الثالثة/ الفرقة الرابعة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى متغيرات قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات الشباب الجامعي المقيدون بالفرقة الثانية) لتصبح أكثر استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية تحديداً لتلك المتغيرات.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية (الفرقة الثانية/ الفرقة الثالثة/ الفرقة الرابعة) بالنسبة لتحديدهم لمستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تلبية احتياجات سوق العمل، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع جزئياً للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً للفرقة الدراسية بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".
(٥) اختبار الفرض الخامس للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لمحل الإقامة بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ":

جدول رقم (١٥) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لمحل الإقامة بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل

المتغيرات	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة	اتجاه الفروق
تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي	ريف	١٠٦	٢.٨٨	٠.١٤	٠.٠٣٣-	غير	-
	حضر	١١٥	٢.٨٨	٠.٢٢		دال	
تلبية احتياجات سوق العمل	ريف	١٠٦	٢.٨٤	٠.٢٧	١.٧٢٧-	غير	-

مجلة الخدمة الاجتماعية

المتغيرات	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة	اتجاه الفروق
	حضر	١١٥	٢.٩	٠.٢١		دال	
ربط التعليم بسوق العمل	ريف	١٠٦	٢.٨٥	٠.٢٢	-٠.١٤٣	غير دال	-
	حضر	١١٥	٢.٨٥	٠.٢٨		دال	
زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي	ريف	١٠٦	٢.٨٨	٠.٢٨	٠.٩٤٨	غير دال	-
	حضر	١١٥	٢.٨٤	٠.٣٣		دال	
تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية	ريف	١٠٦	٢.٨٦	٠.٢٣	٠.٢٦٣	غير دال	-
	حضر	١١٥	٢.٨٦	٠.٢٣		دال	
متغيرات قياس العائد الاجتماعي ككل	ريف	١٠٦	٢.٨٦	٠.١٩	-٠.١٠٧	غير دال	-
	حضر	١١٥	٢.٨٦	٠.٢١		دال	

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لمحل الإقامة (ريف/حضر) بالنسبة لتحديدهم لمستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تحسين المهارات المهنية للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تلبية احتياجات سوق العمل، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على ربط التعليم بسوق العمل، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على زيادة فرص التوظيف للشباب الجامعي، ومستوى قدرة برامج المركز الجامعي للتطوير المهني على تعزيز القدرات التنافسية الفردية والمؤسسية، ومستوى متغيرات قياس العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ككل. مما يجعلنا نرفض الفرض الخامس للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات الشباب الجامعي وفقاً لمحل الإقامة بالنسبة لتحديدهم لمستوى العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

المحور السادس: الآليات التخطيطية المقترحة لتفعيل العائد الاجتماعي لبرامج المركز الجامعي للتطوير المهني في تأهيل الشباب لسوق العمل:

مجلة الخدمة الاجتماعية

المخرجات المستهدفة	جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ	الآليات التخطيطية المقترحة
- مواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل - تشجيعهم على التفكير الإبداعي وتقديم حلول مبتكرة للمشاكل التي تواجهه - توفر قوة عاملة مؤهلة ومواكبة للتطورات . - الاستعداد للتغيرات المستقبلية	- مراكز التدريب والتطوير المهني التابعة للجامعات والمعاهد - الشركات والمؤسسات -وزارة القوي العاملة - وزارة التربية والتعليم والتعليم العالى	٣:١ سنوات	تحليل الوظائف والمهارات المطلوبة في الوقت الحالي والمستقبل، من خلال تحليل احتياجات سوق العمل	(١-١)
			تحديد الفجوات المعرفية والمهارية التي يحتاجها الشباب الجامعي والعمل علي وضعها ومراعاته في الجدول التدريبي لهم	(٢-١)
			تصميم دورات تدريبية تفاعلية تشجع على المشاركة النشطة للمتدربين، وتتضمن أنشطة عملية وتمارين وأمثلة من الواقع	(٣-١)
			تحديث المحتوى التدريبي بانتظام، لمواكبة التطورات السريعة في سوق العمل والتغيرات التكنولوجية .	(٤-١)
			ان يكون المحتوى التدريبي مرناً وقابلًا للتعديل وموائمة احتياجات المتدربين المختلفة، مع مراعاة خلفياتهم وقدراتهم .	(٥-١)
- توفير قاعدة بيانات دائمة للخريجين، مما يضمن استمرارية التواصل معهم . - تسهيل عملية	- مراكز التطوير المهني - مكاتب متابعة الخريجين	٣شهور الي سنة	تحديد الأهداف الرئيسية للمنصة، مثل تسهيل التواصل بين الخريجين وأصحاب العمل، وتوفير فرص عمل للخريجين، ومشاركة الخريجين في أنشطة الجامعة، وتوفير فرص للتطوير	(١-٢)
				إنشاء منصة رقمية تفاعلية للتواصل مع

مجلة الخدمة الاجتماعية

المخرجات المستهدفة	جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ		الآليات التخطيطية المقترحة
جمع البيانات وتحليلها لتقييم أداء البرامج الأكاديمية وتطويرها - مواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل	- الجهاز المركزي للتنظيم والادارة		المهني		الخريجين وأصحاب العمل
			تحتوي المنصة علي ملفات تعريف الخريجين وأصحاب العمل، وقوائم الوظائف الشاغرة، ومنتدى للنقاش، وإمكانية البحث عن الخريجين وأصحاب العمل، وقسم للأخبار والأحداث .	(٢-٢)	
			توفير دعم فني مستمر للمستخدمين لحل المشاكل التي قد تواجههم.	(٣-٢)	
			توفير أعلى مستويات الأمان والخصوصية لحماية بيانات المستخدمين .	(٤-٢)	
			اختيار فريق تطوير ذو خبرة في تطوير المنصات الرقمية.	(٥-٢)	
- توفر المشاريع الطلابية الناشئة فرص عمل جديدة للطلاب والخريجين، مما يساهم في تقليل البطالة وتحسين مستوى المعيشة - تعزيز التعاون بين الطلاب	- الجامعات - مؤسسات التعليم الفني - مؤسسات المجتمع المدني	٣شهور الي سنة	تنظيم فعاليات لتبادل الخبرات بين الطلاب وأصحاب المشاريع الناجحة، لتعزيز التواصل والتعلم المبادل	(١-٣)	تفعيل برامج ريادة الأعمال والمشاريع الطلابية الناشئة
			توفير منح مالية أو قروض ميسرة للطلاب أصحاب المشاريع الناشئة، لتغطية تكاليف الإنشاء والتطوير .	(٢-٣)	
			تنظيم ورش عمل وندوات يقدمها خبراء في مجالات ريادة	(٣-٣)	

مجلة الخدمة الاجتماعية

المخرجات المستهدفة	جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ		الآليات التخطيطية المقترحة
وأعضاء هيئة التدريس والخبراء في مجال ريادة الأعمال - تعزيز النمو الاقتصادي وتأهيل قادة المستقبل وتشجيع الابتكار وتنمية المهارات القيادية والإبداعية لدى الطلاب	- وزارة التجارة والصناعة - وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات		الأعمال، لنقل المعرفة والخبرات للطلاب.		(٣-٤)
			تنظيم لقاءات مع مستثمرين، لتقديم الطلاب لمشاريعهم والحصول على التمويل اللازم		
			تسهيل تواصل الطلاب مع رواد الأعمال، والمستثمرين، والخبراء مختلف المجالات.	(٣-٥)	
- الاستفادة من خبرات العاملين في القطاع، واكتساب مهارات جديدة ومعرفة عملية - توفير فرص تدريب عملي للشباب في بيئة العمل الحقيقية - تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل	- وزارة التعليم - وزارة الصحة - وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية - وزارة التعاون الدولي . - المؤسسات الدولية	٢:١ سنوات	تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مشتركة بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص لتأهيل الشباب لسوق العمل.	(٤-١)	تعزيز الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص
			إنشاء قنوات اتصال فعالة لتبادل المعلومات والخبرات بين مؤسسات التعليم والقطاع الخاص	(٤-٢)	
			اتاحة الفرصة للشركات المختصة في التكنولوجيا للتعاون مع مؤسسات التعليم لتوفير برامج تدريبية للشباب على المهارات الرقمية	(٤-٣)	
			تعاون بعض الشركات مع المؤسسات التعليمية لإنشاء برامج	(٤-٤)	

مجلة الخدمة الاجتماعية

المخرجات المستهدفة	جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ		الآليات التخطيطية المقترحة
			تدريب مهني متخصصة في مجالات مختلفة، وتوفير فرص عمل للخريجين		
			توفير الدعم المالي والفني لبرامج التدريب والتطوير المهني	(٥-٤)	
			تحديد الهيكل التنظيمي للوحدة، وتحديد الموارد اللازمة، وتحديد الكفاءات المطلوبة	(١-٥)	
			يتم تحديد أهداف واضحة للوحدة و تحديد الفجوات بين المهارات المطلوبة والعرض، وتحديد الجمهور المستهدف، مثل الباحثين عن عمل، والطلاب، وأصحاب العمل، وصناع السياسات	(٢-٥)	إنشاء وحدة تحليل سوق العمل
			يتم جمع البيانات وتقارير عن سوق العمل من خلال الدراسات الاستقصائية	(٣-٥)	والمهارات المطلوبة
			يتم تحليل البيانات لتحديد المهارات التي تحتاج الي تطوير	(٤-٥)	
			تحديث البيانات والمعلومات بانتظام.	(٥-٥)	
			إجراء تقييم دوري لبرامج الإرشاد لتقييم فعاليتها وتحديد نقاط القوة		

مجلة الخدمة الاجتماعية

المخرجات المستهدفة	جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ	الآليات التخطيطية المقترحة
الاجتماعي وتحسين سين جدوى ومردودية سوق العمل والتنمية الاقتصادية.	المنصات الإلكترونية المتخصصة		والضعف وتعديل الاستراتيجيات والأساليب حسب الحاجة	تحسين منظومة الإرشاد المهني والتوجيه الوظيفي
رفع مستوى المعرفة للميول والقدرات الذاتية للمستفيدين وربطها بجميع التخصصات والمهن ومساراتها	- وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي - صندوق تنمية الموارد البشرية		تقديم فرص تدريبية للطلاب والباحثين عن عمل، وتوفير مرشدين مهنيين للمؤسسات.	(١-٦)
			وضع معايير واضحة لتأهيل المرشدين المهنيين واعتمادهم، لضمان جودة الخدمات المقدمة	(٢-٦)
			توفير برامج تدريبية متخصصة للمرشدين لتحديث معارفهم ومهاراتهم	(٣-٦)
			تمكين المرشدين من استخدام أدوات التوجيه والتقييم المختلفة والاستفادة من التكنولوجيا لتقديم خدمات إرشادية	(٤-٦)

قائمة المراجع:

السيد، خالد مجاهد احمد (٢٠١٥) : العلاقة بين توافر مهارات تنمية المجتمع المحلي لدى المنظم الاجتماعي و تحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية الحديث، الإسكندرية المجلد/العدد:٣٩٤٣ بدوى ، أحمد زكي (١٩٩٤) : معجم مصطلحات العمل (إنجليزي-عربي)، دار الكتاب المصري، القاهرة

بليح، مخلص رمضان & عبود، أحمد نعمان.(٢٠١٨). العائد الاجتماعي والاقتصادي للبرامج والمشروعات

مجلة الخدمة الاجتماعية

الإجتماعية، دار الكتب والدراسات العربية.

بهاء الدين ،حسّين كامل (١٩٩٧): التعلّم و المستقبل ، القاهرة ، دار المعارف، ص٣٥
الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء فبراير (٢٠٢٥): تقرير تحليلي الطلب علي العمالة واحتياجات
سوق العمل من المهارات

حبيب، جمال شحاتة(٢٠٠٩). الممارسة العامة من منظور حديث في الخدمة الاجتماعية،
المكتب الجامعي

حمزة، أحمد إبراهيم(٢٠١٣) : تقويم المشروعات الاجتماعية، مكتبة المتنبى، الدمام، المملكة
العربية السعودية

حنفي ، محمد ماهر محمود(٢٠١٠) : دور كليات المجتمع الأمريكي في تلبية متطلبات سوق
العمل وكيفية الاستفادة منها في مصر ، مجلة كلية التربية ببورسعيد ، عدد٧.

حيدر، احمد سيف (٢٠٠٠): التعليم العال وارتباطه بخطط التنمية في اليمن، الندوة الدولية حول
الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي ، عدن ، ١١-١٥ نوفمبر

الرشدي، أحمد عبد الله. (٢٠١١). التعليم الجامعي وسوق العمل، مجلة العلوم الإدارية، مج ٢، ع
٣،

الزنط ، أنيس عطوم (١٩٩٢) : أسس تقييم المشروعات ودراسة جدوى الاستثمار ، القاهرة ، المكتبة
الأكاديمية

السنهوري ،أحمد وآخرون(١٩٩٨): الخدمة الاجتماعية مع الشباب، القاهرة، دار الثقافة للنشر
والتوزيع .

السيد ،حسين محمد حسين (٢٠٢٣) :دور الوحدات ذات الطابع الاستراتيجي بالجامعة في تاهيل
الشباب الجامعي لسوق العمل، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية العدد٦٣ يوليو
الجزء الثاني ٢٠٢٣

صادق ، تومادر أحمد مصطفى (٢٠٠٤): دراسة تقويمية للعائد الأقتصادي والاجتماعي للمشروع
المتكامل لتنمية المرأة المعيلة وأسرتها بمحافظة القليوبية، بحث منشور في، المؤتمر العلمي السابع
عشر، مج٦، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

الصغير، احمد حسين(٢٠٠٥): التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل،
القاهرة،

مجلة الخدمة الاجتماعية

عالم الكتب

عبد المنعم ،نادية محمد (١٩٩٩): تفعيل الشراكة المجتمعية في إدارة النظم التعليمية "دراسة مستقبلية على التعليم الثانوي المصري في ضوء بعض الخبرات المعاصرة"، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية

عبدالعال ، عبدالحليم رضا (٢٠٠٦): النظرية والتطبيق، دار الثقافة، القاهرة، ص٣٨.
عبدالعظيم ، اسلام عبدالعزيز (٢٠١٩): العائد الاقتصادي والاجتماعي لبرامج تأهيل الشباب لسوق العمل، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، م٢٨.
العرجاني، مسفر محمد علي & ابو هرجة محمد إبراهيم(٢٠٢٣): العائد الاجتماعي والاقتصادي للتدريب التقني والمهني دراسة مطبقة علي المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني بالرياض ،مجلة الدراسات التربوية والإنسانية كلية التربية. جامعة دمنهور المجلد الخامس عشر- العدد الرابع- الجزء الرابع-لسنة .

الغار ، على محمود إسلام (٢٠١٩) : معجم علم الاجتماع (عربي- إنجليزي) ، ط٢ ، دار المعارف، القاهرة.

قاسم، منى صباح، المالكي، عمار فاضل حسين، و علي، هبة أكرم. (٢٠٢١): تأهيل ومتابعة الخريجين: كلية الهندسة الجامعة المستنصرية أنموذجا.مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج١٧

مذكور ، إبراهيم (١٩٨٥): معجم العلوم الإجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ،القاهرة.
المركز الجامعي للتطوير المهني جامعة اسيوط (٢٠٢٣): التقرير السنوي للمركز الجامعي للتطوير المهني جامعة اسيوط

مصطفى، ماجد علي.(٢٠١٨).العائد الاجتماعي للاستثمار في رأس املال البشري: دراسة وصفية، جامعة عين شمس- كلية الآداب، ٤٦

منظمة الامم المتحدة (٢٠٢٣) :السلام والكرامة والمساواة على كوكب ينعم بالصحة
منظمة العمل الدولية (٢٠٢٢): تعزيز العدالة الاجتماعية، وتعزيز العمل اللائق
منقريوس، نصيف فهمي & علي، ماهر أبو المعاطي(٢٠٠٩) :مهارة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، "

أسس نظرية-حالات تطبيقية"، مركز ونشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان،

القاهرة

اليامي ، أحمد مداوس (٢٠٠٩): تقنية تحليل التكلفة - العائد "أسلوب ناجح في تحليل السياسات والبرامج العامة"، مجلة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة، جدة

يوسف ،عبدالنواب سيد عيسي (٢٠٢٢) : تنمية مهارات سوق العمل لطالب التعليم الجامعي على ضوء مبادئ التعليم الريادي، بحث منشور، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، كلية التربية، جامعة حلوان

Church M. A, Elliot A. & Gable S.L,(2001) : *Perceptions of classroom environment, Achievement goals and achievement outcomes*, Journal of educational psychology, pp.43-54.

Doujtas, Biklemp(1988): Community Organization Theory and Practice ,Hill ink ,U.S.A

Groh , Matthew Nandini Krishnan , David McKenzie and Tara Vishwanath(2016): The impact of soft skills training on female youth employment: evidence from a randomized experiment in Jordan, IZA Journal of Labor & Development, World Bank, Washington, DC, USA. 2 BREAD, Cambridge, MA, USA. 3 CEPR, London, UK. 4 IZA, Bonn, Germany, DOI 10.1186/s40175-016-00559

Grubb, W. N., & Lazerson, M. (2005). Vocationalism in higher education: The triumph of the education gospel. Journal of Higher Education, 76, Hooley, T., Matheson, J. and Watts, A. G. (2014) 'Advancing ambitions: The role of career guidance in supporting social mobility', Derby: University of Derby and The Sutton Trust.

Hossain, F. and Bloom, D. (2015) 'Toward a better future: evidence on improving employment outcomes for disadvantaged youth in the United States', New York City: MDRC.

Kemple, J. J. and Willner, C. J. (2008) 'Career academies: long-term impacts on labor market outcomes, educational attainment, and transitions to adulthood (Report)', New York: MDRC publications.

Kluve J, Puerto S, Robalino D, Romero J M, Rother F, Stöterau J, Weidenkaff F, Witte M.(2017) Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions Campbell Systematic Reviews: DOI: 10.4073/csr

- Koivisto, P., Vuori, J. and Vinokur, A. D. (2010)** ‘Transition to work: Effects of preparedness and goal construction on employment and depressive symptoms’, *Journal of Research on Adolescence*, 20 (4),
- Links, Spomspred (2009).** Cost benefit analysis encyclopedia benefit Copyright answers corporation
- Osmani, M., Hindi, N. M., & Weerakkody, V. (2018).** Developing Employability Skills in Information System Graduates: Traditional vs. Innovative Teaching Methods. *International Journal of Information and Communication Technology Education (IJICTE)*, 14(2).
- Percy, C. and Mann, A. (2014)** ‘School-mediated employer engagement and labour market outcomes for young adults: Wage premia, NEET outcomes and career confidence’, in *Understanding Employer Engagement in Education: Theories and Evidence*, London: Education and Employers Taskforce
- Tripney, J., Hombrados, J., Newman, M., Hovish, K., Brown, C., Steinka-Fry, K., & Wilkey, E.(2013).** Technical and vocational education and training (TVET) interventions to improve the employability and employment of young people in low- and middle-income countries: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 9
- Venclay, F.(1999):** *social Impact Assessment Handbook of Environmental Impact Assessment*, Science Oxford, UK, Black Well, Vol. 1