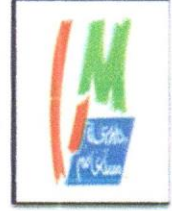


جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -



كلية العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الانسانية  
شعبة علوم الاعلام والاتصال  
تخصص اتصال تنظيمي



مذكرة مقدمة لنيل درجة ماستر (ل. م. د) الطور الثاني  
في علوم الاعلام والاتصال

دور شبكات التواصل الاجتماعية في الالتحاق وتوعية الشباب  
بالتكوين المهني

دراسة ميدانية للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - بن زهرة عبد القادر - خروبة



الإعداد:

كيحل كنزة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الدكتورة: رقاد حليلة

مشرفا ومقررا

الدكتور: العربي بوعمامة

مناقشا

الدكتورة: بن نونة نادية

السنة الجامعية: 2023 / 2022

## شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله" صدق رسول الله.

نشكر أولاً وأخيراً الله سبحانه وتعالى على نعمه العظيمة ونحمده على فضله علينا بإتمام الدراسة ونرجو من الله أن ينفع بها كل من يطلع عليها.

حمد لله الذي وهب لنا التوفيق والسداد ونحن الثبات وأعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع، وأخص بالذكر البروفسور والأستاذ العربي بوعمامة، يسعني أن أتقدم لك بأجمل عبارات الامتنان من قلوب فائضة بالمحبة والاحترام والتقدير لقبولك الإشراف على هذه الدراسة، ولما بذلته من جهد ونصائح منذ بداية الدراسة إلى نهايتها.

لك مني كل الشكر والتقدير راجية من المولى أن يجعل هذا الجهد في ميزان حسناتك وبارك الله فيك.

كما أوجه الشكر لكافة أساتذة قسم علوم الاعلام والاتصال وأخص بالذكر منهم أعضاء لجنة المناقشة.

لا أنسى كذلك كل من كان لهم الفضل في مساعدتنا في إنجاز الدراسة وفي جانبها الميداني الذين لم يبخلوني بشيء: المدير العربي نصر الدين، الأستاذة جبوري باتول، فاطمة وصورية، أتقدم لهم بجزيل الشكر والعرفان.

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إتمام هذه الدراسة ولو بكلمة طيبة.

"والله ولي التوفيق"

## الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقني لتتميم هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية

أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا إلى:

من رباني وأحسن تعليمي، إلى من لم يبخل عليّ يوماً ما بنصحه وعطفه وحبّه

أبي حفظه الله لي.

إلى نبع الحب والحنان إلى رمز الكفاح إلى من أضاءت لي طريقي بدعائها، إلى

قدوتي في الحياة

أمي نور عيني أدامك الله لي

إلى شموع حياتي: أخي وأخواتي: مصطفى - حليلة - جمعيلة - فاطمة.

إلى كل من قدم ومد لي يد العون وساعدني في تذليل الصعوبات وأعاننا في إنجاز

هذه الدراسة.

إلى كل من سعتهم ذاكرتي ومن لم تسعهم مذكرتي.

## كنزة

## فهرس المحتويات:

أ.....	شكر وتقدير.....
ب.....	الإهداء.....
ج.....	فهرس المحتويات.....
ه.....	فهرس الجداول.....
ز.....	فهرس الأشكال.....
ح.....	قائمة الملاحق.....
ط.....	ملخص الدراسة.....
1.....	مقدمة.....
<b>الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة:</b>	
5.....	إشكالية الدراسة.....
5.....	تساؤلات الدراسة.....
6.....	أهمية الدراسة وأهدافها.....
7.....	أسباب اختيار الموضوع.....
7.....	منهج الدراسة وأدواته.....
10.....	مجتمع البحث والعينة.....
11.....	تحديد المفاهيم.....
13.....	دراسات سابقة.....
16.....	خلفية نظرية.....
18.....	حدود الدراسة.....
<b>الفصل الثاني: الجانب النظري للدراسة:</b>	
<b>المطلب الأول: شبكات التواصل الاجتماعي</b>	
21.....	تمهيد.....
<b>المبحث الأول: مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي ونشأتها.</b>	
22.....	مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي.....
23.....	نشأة شبكات التواصل الاجتماعي.....
<b>المبحث الثاني: مكونات شبكات التواصل الاجتماعي وخصائصها.</b>	

25.....	مكونات شبكات التواصل الاجتماعي
26.....	خصائص شبكات التواصل الاجتماعي
	المطلب الثاني: التكوين المهني.
29.....	تمهيد.....
	المبحث الأول: عملية التكوين المهني ونشأته.
30.....	نشأة التكوين المهني.....
31.....	عملية التكوين المهني.....
	المبحث الثاني: أساليب وأنواع التكوين المهني.
32.....	أساليب التكوين المهني.....
45.....	أنواع التكوين المهني.....
	الفصل الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة:
59.....	تمهيد.....
59.....	التعريف بميدان الدراسة.....
	بطاقة تقنية للمعهد الوطني للتكوين المهني بن زهرة عبد القادر - خروبة.
61.....	هيكل تنظيمي لمعهد التكوين المهني.....
62.....	عرض وتحليل البيانات.....
81.....	مناقشة نتائج الدراسة.....
82.....	نتائج الدراسة.....
د.....	خاتمة.....
86.....	قائمة المصادر والمراجع.....
	الملاحق.

## فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان
62	جدول رقم 01: يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس:
63	جدول رقم 2: يوضح التوزيع العينة حسب متغير السن:
64	جدول رقم 03 يوضح التوزيع العينة حسب متغير المستوى تعليمي
65	جدول رقم 4: يوضح مواقع الشبكات الاجتماعية أكثر استخداما لدى الشباب متريصين بالمعهد التكوين المهني.
66	جدول رقم 05: يبين الأيام التي تستخدم فيها أفراد العينة مواقع الشبكات الاجتماعية
67	جدول رقم 6: يوضح عدد الساعات التي تخصصها أفراد العينة لتصفح مواقع الشبكات الاجتماعية.
68	جدول رقم 7: يوضح نوع الشبكة التي يستخدمه أفراد العينة في الولوج لمواقع الشبكات الاجتماعية.
69	جدول رقم 08: يوضح الأسباب التي تجعل أفراد العينة يهتمون باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية داخل التكوين المهني:
70	جدول رقم 09: يمثل مساهم مواقع الشبكات الاجتماعية في الالتحاق الشباب بالمعهد التكوين المهني:
71	الجدول رقم 10: يمثل هدف من استخدام أفراد العينة لمواقع الشبكات الاجتماعية في التكوين المهني:
72	الجدول رقم 11: يمثل اكتساب أفراد العينة من المواقع الشبكات الاجتماعية إرشادات أفادته في التكوين المهني:
73	الجدول رقم 12: يمثل نتيجة تفاعل أفراد العينة مع المواضيع الخاصة بالتكوين المهني

	التي تعرض عبر مواقع الشبكات الاجتماعية.
74	جدول رقم 13: يمثل الصفحات المتاحة على المواقع الشبكات الاجتماعية التي تعتني بمواضيع التكوين المهني:
75	جدول البياني رقم 14: يبين أن مواقع الشبكات الاجتماعية لها دور في تطوير مهارات وقدرات أفراد العينة في اكتساب المعارف التكوينية والمهنية.
76	جدول رقم 15: يبين تشجيع أفراد العينة على الاستعانة باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية في المسيرة التكوينية.
77	جدول رقم 16 يمثل توفير مركز التكوين المهني منصة إلكترونية أو فضاء يستفيد منه أفراد العينة في المسار التكويني.
79	جدول رقم 17: يبين التخصص الذي اختاره أفراد العينة في التكوين المهني
80	جدول رقم 18: يبين رأي أفراد العينة في اعتبار أن مواقع الشبكات الاجتماعية تمثل مصدرا في حصول على معلومات الخاصة بالتكوين المهني:

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
61	الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
62	شكل رقم 01: يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس:
63	شكل رقم 2: يوضح التوزيع العينة حسب متغير السن:
64	شكل رقم 03 يوضح التوزيع العينة حسب متغير المستوى تعليمي
65	شكل رقم 4: يوضح مواقع الشبكات الاجتماعية أكثر استخداما لدى الشباب متربصين بالمعهد التكوين المهني.
66	شكل رقم 05: يبين الأيام التي تستخدم فيها أفراد العينة مواقع الشبكات الاجتماعية
67	شكل رقم 6: يوضح عدد الساعات التي تخصصها أفراد العينة لتصفح مواقع الشبكات الاجتماعية.
68	شكل رقم 7: يوضح نوع الشبكة التي يستخدمه أفراد العينة في الولوج لمواقع الشبكات الاجتماعية.
69	شكل رقم 08: يوضح الأسباب التي تجعل أفراد العينة يهتمون باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية داخل التكوين المهني:
70	شكل رقم 09: يمثل مساهم مواقع الشبكات الاجتماعية في الالتحاق الشباب بالمعهد التكوين المهني:
71	شكل رقم 10: يمثل هدف من استخدام أفراد العينة لمواقع الشبكات الاجتماعية في التكوين المهني:
72	شكل رقم 11: يمثل اكتساب أفراد العينة من المواقع الشبكات الاجتماعية إرشادات أفادته في التكوين المهني:



73	شكل رقم 12: يمثل نتيجة تفاعل أفراد العينة مع المواضيع الخاصة بالتكوين المهني التي تعرض عبر مواقع الشبكات الاجتماعية.
74	شكل رقم 13: يمثل الصفحات المتاحة على المواقع الشبكات الاجتماعية التي تعتني بمواضيع التكوين المهني:
76	شكل البياني رقم 14: يبين أن مواقع الشبكات الاجتماعية لها دور في تطوير مهارات وقدرات أفراد العينة في اكتساب المعارف التكوينية والمهنية.
77	شكل رقم 15: يبين تشجيع أفراد العينة على الاستعانة باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية في المسيرة التكوينية.
78	شكل رقم 16 يمثل توفير مركز التكوين المهني منصة إلكترونية أو فضاء يستفيد منه أفراد العينة في المسار التكويني.
79	شكل رقم 17: يبين التخصص الذي اختاره أفراد العينة في التكوين المهني
80	شكل رقم 18: يبين رأي أفراد العينة في اعتبار أن مواقع الشبكات الاجتماعية تمثل مصدرا في حصول على معلومات الخاصة بالتكوين المهني:

### قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
الملحق 1	استمارة البيانات
الملحق 2	صفحة معهد التكوين المهني والتمهين على الفيسبوك
الملحق 3	واجهة مدخل معهد التكوين المهني والتمهين

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة التي تبنت نظرية الاستخدامات والإشباع إلى التعرف على دور مواقع الشبكات الاجتماعية في التحاق وتوعية الشباب بالتكوين المهني، وقد تم تطبيقها على عينة من شباب متريصين بمعهد التكوين المهني والتمهين بخروبة مستغانم، حيث قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول جانب منهجي وجانب نظري وكذلك جانب تطبيقي.

وقد انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي:

ما دور مواقع الشبكات الاجتماعية في الالتحاق وتوعية الشباب بالتكوين المهني بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بن زهرة عبد القادر -خروبة؟

وتدرج عليه تساؤلات فرعية التالية:

\* ما هي عادات وأنماط استخدام الشباب المتريصين لمواقع الشبكات الاجتماعية بالتكوين المهني؟

\* فيما تتمثل دوافع استخدام المتريصين بالتكوين المهني لمواقع الشبكات الاجتماعية؟

\* ما هي أعم اشباعات التي تحققها مواقع الشبكات الاجتماعية للمتريصين؟

\* بما أن هذه الدراسة تنتمي إلى الدراسات الوصفية، فقد استخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتم اعتماد على أداتي الاستمارة (الاستبيان) والمقابلة، وكان اختيارهم عن طريق العينة العشوائية تمثلت في 100 مبحوث لمعهد التكوين المهني.

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

\* أن موقع فايسبوك هو أكثر موقع أو تصنيف استخداما من مواقع الشبكات الاجتماعية من طرف الشباب عينة الدراسة.

\* وبينت النتائج أن أهم دافع لاستخدام الأفراد لمواقع الشبكات الاجتماعية هو حصول على معلومات والأخبار.

\* كما أظهرت الدراسة أن مواقع الشبكات الاجتماعية ساهمت بشكل كبير في التحاق الشباب بمعهد الوطني المتخصص بالتكوين المهني وذلك من خلال موقع الفايسبوك مما ساهم في شادهم واكتسابهم نحو ما يحيط بمعهد التكوين المهني، وذلك من خلال صفحة فايسبوك للمعهد وما يعرض عليها.

**الكلمات المفتاحية:** مواقع الشبكات الاجتماعية، الشباب، التكوين المهني.

**Study summary:**

*This study, which adopted the theory of uses and gratifications, aims to identify the role of social networking sites in enrolling and educating young people about vocational training. Chapters have a methodological side, a theoretical side, and an applied side.*

*The study started from a main question:*

*What is the role of social networking sites in joining and educating young people about vocational training at the National Institute specialized in vocational training, Ben Zahra Abdelkader – Kharouba?*

*It includes the following sub- questions:*

*What are the habits and patterns of young people using social networking sites in vocational training?*

*What are the motives for the use of vocational training trainees for social networking sites?*

*What are the most general satisfactions achieved by social networking sites for lurkers?*

*Since this study belongs to the descriptive studies, it used the descriptive survey method, and two questionnaire tools were used. And the interview, and they were chosen by means of a random sample, which consisted of 100 respondents from the Vocational Training Institute. This study reached a set of results, the most important of which are:*

*Facebook is the most used social networking site or classification by young people, the study sample.*

*The results showed that the most important motive for individuals' use of social networking sites is to obtain information and news.*

*The study also showed that social networking sites contributed significantly to the enrollment of young people in the National Institute specialized in vocational training through the Facebook site, which contributed to their motivation and acquisition of what surrounds the Institute of Vocational Training, through the Institute's Facebook page and what He offers her.*

**Keywords:**

*Social networking sites, Youth, Vocational training.*

## مقدمة:

تعد مواقع شبكات التواصل الاجتماعية ظاهرة إعلامية واتصالية أو بما يعرف بالعصر الإعلام والاتصال الالكتروني الأبرز في عالمنا اليوم، كونها تستقطب شريحة كبيرة من فئات المجتمع خاصة الشباب باعتبارها الأكثر تأثيرات، نظرا لامتلاكهم قابلية للتغيير والتطوير وقد ظهرت هذه الشبكات أول مرة عام 1995.

ويمكن القول أن المواقع الشبكات الاجتماعية قد جلبت الملايين من المستخدمين، في حين دمجت هذه المواقع العديد منهم في ممارستها اليومية، وذلك بما تملكه من مميزات وخصائص حيث أنها تسمح بخدمات تبادل الأفكار مع الآخرين، وتسمح لأفراد بالتعامل مع الآخرين بطريقة لا يمكن توفيرها من خلال وسائط الاتصال التقليدية.

كما أن أهمية مواقع الشبكات الاجتماعية تزداد مع تنوع استعمالاتها خاصة فئة الشباب، الذين تحرروا من قيود واقعهم وأصبحوا أكثر حرية في التعبير من خلال تفاعلهم عبر مواقع الشبكات التي أصبحت تضع لهم ثقافة خاصة، ومع موجة التطورات على مستوى الشبكات الاجتماعية، اتجهت مؤسسات خاصة منها التي تعنى بتكوين الشباب للوصول بهم إلى مستويات أعلى، من أجل توعيتهم والتحاقهم بهذه المؤسسات من بينها مؤسسة التكوين المهني والتمهين التي تعتبر ملجأ أول لمختلف الفئات العمرية، لأجل تكوينهم وضمان مستقبل أفضل، ويحتويهم ويكونهم ليكونوا منجيين وفاعلين في المجتمع، فكان من بين هذه التطورات هي استخدام مواقع شبكات الاجتماعية في التثاق والتوعية،

بوصفها أداة تساهم في توفير الخدمات ومعلومات خاصة فيما يتعلق بشؤون المتربصين من توفير الجهد والوقت والمعلومة المطلوبة.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لمعرفة كيف تساهم مواقع الشبكات الاجتماعية في التحاق وتوعية الشباب بالتكوين المهني، وتحديد على عينة من الشباب المتربصين بالمعهد الوطني المتخصص بالتكوين المهني والتمهين بخروية- مستغانم.

ولإلمام بجوانب الموضوع جاءت خطة الدراسة مقسمة إلى مقدمة وثلاث فصول:

الفصل الأول: جاء فيه التعريف بموضوع الدراسة من تحديد الإشكالية الدراسة وطرح تساؤلاتها وأهدافها وأهميتها وأسباب اختيار الموضوع، وتحديد المفاهيم والمصطلحات، وقمت بعرض الدراسات السابقة التي تناولت متغير من متغيرات الموضوع.

ثم قمنا بعرض للإجراءات المنهجية للدراسة، بتحديد العينة الممثلة لمجتمع البحث، والمنهج المناسب وأداة جمع البيانات المعتمدة، كما تم في هذا الجانب تحديد المقاربة النظرية والمتمثل في الاستخدامات والاشباعات واسقاطها على دراستي، ومن ثم تم تحديد الحدود الدراسية أو بما يعرف بمجالات الدراسة.

الفصل الثاني: يحمل الإطار النظري لدراسة الذي ينقسم إلى قسمين:

المبحث الأول: تحدثنا فيه عن مواقع شبكات التواصل الاجتماعية من تعريف وأنواع... الخ.

أما المبحث الثاني: تحدثت فيه عن التكوين المهني من تعريف كذلك وأنماط التكوين... الخ.

أما الفصل الثالث: يحمل الإطار التطبيقي للدراسة، استعرضت فيه بطاقة تقنية حول مؤسسة التكوين المهني والتمهين والهيكل التنظيمي للمؤسسة قيد الدراسة، بعد ذلك قمت بتفريغ وتحليل البيانات في جداول، لأصل إلى تفسير وتحليل النتائج على ضوء التساؤلات الفرعية للدراسة، واستنتاج النتائج العامة للدراسة.

# الفصل الأول: الجانب المنهجي

## 1- تحديد إشكالية الدراسة:

أصبحت شبكات التواصل الاجتماعي وسيلة فعالة للتواصل حيث أنها تتيح الربط بين الأصدقاء، سعت الشبكات التواصل الإلكترونية لتوفير قدر مناسب من المواقع التي تدعم التواصل وأبرزها موقعي فيسبوك وتويتر، انستغرام. قد شهدنا في وقتنا الحالي أن هذه المواقع تزداد يوماً بعد يوم انتشاراً في مؤسسات وبين الشباب بحيث أن إدخال مثل هذه التقنيات والوسائل لها أثر كبير خاصة في مؤسسة التكوين المهني، باعتبار أن الشباب يمثلون الجزء الكبير من العملية التكوينية، بحيث تسعى مراكز ومعاهد التكوين المهني بالاهتمام به من كل الجوانب التي تجعلهم يكتسبون مهارات وقدرات لتكيف مع التخصص والمهن المختارة، فيعمل التكوين المهني على ضمان مستقبل مهني جيد للشباب قصد إدماجهم في الحياة العملية.

وبناء على هذه الإشكالية البحثية للدراسة نحدد التساؤل الرئيسي التالي:

\* ما دور مواقع الشبكات الاجتماعية في توعية والالتحاق الشباب المتربصين بمعهد التكوين المهني بن زهرة عبد القادر -خروية؟

## 2- التساؤلات الفرعية للدراسة:

نحاول من دراستنا هذه الإجابة عن التساؤلات الآتية:

\* ما هي أنماط استخدام الشباب المتربصين لمواقع شبكات التواصل الاجتماعية بالتكوين المهني؟

\* فيما تتمثل دوافع استخدام الشبكات الاجتماعية لدى متربصين بالتكوين المهني؟



\* ما هي حاجات والإشباع التي حققتها مواقع الشبكات الاجتماعية للمتربصين

لدى معهد التكوين المهني بخروبة؟

### 3- أهمية الدراسة:

إن أهمية أي دراسة تتوقف على مشكلة أو ظاهرة التي يتم دراستها:

\* تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها توضح أهمية شبكات التواصل الاجتماعية

ومساهمتها في التحاق وتوعية الشباب بالتكوين المهني.

\* الانتشار الواسع التذي تحظى به مواقع الشبكات الاجتماعية فيسبوك، تويتر،

انستغرام... الخ.

### 4- أهداف الدراسة:

تعد الأهداف محور الاهتمامات، حيث أنه لا يمكن الأخذ بعين الاعتبار عملا من

دون أهداف نسعى إلى تحقيقها، وإلا أصبحت ضربا من التكتلات الفوضوية فعن أهداف

هذه الدراسة تتمثل في:

\* معرفة أنماط استخدام الشباب التكوين المهني لمواقع الاجتماعية.

\* معرفة الدور الذي تلعبه مواقع الشبكات الاجتماعية في توعية الشباب بأهمية

التكوين المهني في حياتهم اليومية.

\* الكشف عن دوافع استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية لدى المتربصين بالتكوين

المهني.

### 5- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختياري لموضوع الدراسة لم يكن بدافع الصدفة، وإنما كان نتيجة الأسباب التالية:

أ- أسباب ذاتية تتمثل في:

\* رغبتني في تقديم دراسة جديدة مرتبطة بمجال التكوين المهني.

\* ميول شخصي للبحث في مجال شبكات التواصل الاجتماعي.

\* فضول علمي في دراسة هذا الموضوع.

ب- أسباب موضوعية تتمثل في:

\* التعرف على مدى استخدام الشباب المتربصين لمواقع الشبكات الاجتماعية.

\* يعتبر موضوع حديث وجديد مع قلة الدراسات فيه.

\* إفادة مهتمين بهذا الموضوع.

### 6- منهج الدراسة وأدواته:

أ- منهج الدراسة: يحتاج كل باحث في دراسته إلى مجموعة من القواعد والمبادئ

التي ترسم له الطريق الصحيح لإنجاز دراسته.

فالمنهج هو عبارة عن "خطة منظمة لعدة عمليات ذهنية أو حسية بغية الوصول إلى

كشف الحقيقة المتعلقة بمشكلة البحث"<sup>1</sup>والبرهنة عليها.

<sup>1</sup> - سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2019، ص 115.

ويعرف أيضا: عبارة عن: "مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بغرض الوصول إلى الحقيقة العلمية، بمعنى أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة المتعلقة بالموضوع"<sup>1</sup>.

من ذلك ووفقا للإشكالية التي تم تحديدها فإن المنهج الملائم للدراسة هو **المنهج الوصفي**؛ الذي يقوم على رصد معلومات ومتابعة دقيقة للظاهرة بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة من أجل التعرف على حدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج تساعد على فهم الواقع المرتبط غالبا بدراسات العلوم الاجتماعية والانسانية. إضافة إلى المنهج الوصفي اعتمدنا على المنهج المسحي، يفرض المنهج المسحي الذي يقوم بدراسة الشباب المتربصين ومستخدمين لمواقع الشبكات الاجتماعية وذلك من أجل التعرف على عادات وأنماط استخدامهم لهذه المواقع داخل التكوين المهني وكذا التعرف على مختلف الإشباعات التي تحققها لهم في التوعية بأهمية التكوين المهني.

#### ب- أداة جمع البيانات:

تعرف أداة جمع البيانات بأنها تلك الوسائل المختلفة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات المستهدفة في البحث وضمن استخدامه لمنهج معين.<sup>2</sup> واستخدمنا في دراستنا أداة أساسية لجمع البيانات من المبحوثين وهي الاستبيان.

<sup>1</sup> - محمد أحمد درويش، مناهج البحث في العلوم الانسانية، ط 1، علوم أمة للنشر والتوزيع، كلية الأدب، جامعة ألمانيا، مصر، 2018، ص 61.

<sup>2</sup> - أحمد بن مرسل، مناهج البحث في علوم الاعلام والاتصال، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 202.

فهو الأداة الأساسية التي اعتمدت عليها وتعد أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع المعلومات من مصادرها، وهو يمثل توقعات الباحث، والاستبيان هو عبارة عن عدد من الأسئلة المحددة توزع على عينة من الأفراد وتطلب منهم الإجابة عنها بالكتابة.<sup>1</sup>

### بناء الاستمارة:

تضمنت الاستمارة في صورتها الأولى 18 سؤالاً، وفي بناء استمارة الاستبيان اعتمدت على توزيع الأسئلة بين أسئلة مغلقة وأسئلة نصف مغلقة.

تضمن الاستبيان 18 سؤالاً مقسم على 3 محاور وهي:

محور متعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين: وتشمل الجنس، السن، التخصص، المستوى.

المحور الأول: فقد تضمن عادات وأنماط استخدام المتربصين بالتكوين المهني لمواقع الشبكات الاجتماعية ويضم 4 أسئلة.

المحور الثاني: يضم (5 أسئلة) تتعلق بدوافع استخدام المتربصين لمواقع الشبكات الاجتماعية لمعرفة الدوافع التي تدفع المتربصين لاستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية داخل مراكز التكوين المهني.

المحور الثالث: يحتوي على (6 أسئلة) حصص هذا المحور لاشباكات التي تحققها مواقع الشبكات الاجتماعية للمتربصين بالتكوين المهني.

### **7- مجتمع وعينة الدراسة:**

<sup>1</sup> - مروان عبد المجيد إبراهيم، أس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط 1، مؤسسة الوراق، 2000، ص 165.

## أ- مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع البحث في لغة العلوم الانسانية هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، التي يجري عليها البحث والتقصي. ويشمل مجتمع الدراسة جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة.<sup>1</sup>

بما أن الدراسة تتمحور حول ما دور الشبكات الاجتماعية في توعية والتحاق الشباب بالتكوين المهني. فإن مجتمع البحث يشمل كل الشباب المتربصين الذين يستخدمون مواقع الشبكات الاجتماعية بمعهد التكوين المهني بن زهرة عبد قادر خروبة. كإطار جغرافي للدراسة.

## ب- عينة الدراسة:

العينة في البحث العلمي عبارة عن مجموعة جزئية التي يجري اختبارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثالا صحيحا.<sup>2</sup> وهي جزء من مجتمع يتم اختيارها لغرض دراستها والوصول إلى بعض الاستنتاجات عن المجتمع.

وفي اختيارنا لعينة الدراسة اعتمدنا على العينة العشوائية باعتبار موضوع البحث هو دور مواقع الشبكات الاجتماعية في توعية الشباب بالتكوين المهني. دراسة معهد الوطني للتكوين المهني بن زهرة عبد قادر بخروبة.

1 - ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مرجع سابق، ص 138.

2 - رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، د ط، دار حجلة للنشر، الأردن، 2008، ص 161.

فقد اخترنا هذا نوع لأنه مركز توجد فيه مجموعة من فئات متمثلة: فئة متربصين في تكوين إقامي، فئة متمهين، فئة متربص يوميا. وقد تم تحديد حجم العينة التي تقدر بـ 150 متربص حسب جدول مورغان، موزعين على مختلف التخصصات.

### تحديد مصطلحات:

من أولويات البحث العلمي وضع التعريف لمفاهيم الدراسة التي سيتم دراستها، وعلى هذا الأساس سوف نقوم بتحديد بعض المصطلحات والمفاهيم التي اعتمدنا عليها في دراستنا وهي: مواقع الشبكات الاجتماعية، الشباب، التكوين المهني، سنعرض في ما يلي:

الشباب:

لغة: الشباب في مصباح المنير يعني النشاط وقوة وسرعة وبشير قاموس على انه فترة من مراحل العمر المبكرة.<sup>1</sup>

اصطلاحا: هي مرحلة عمرية مرتبطة بسن معين، اتفق عليها علميا وعالميا وعربيا وعلى تحديد مرحلة الشباب سن (24-15 سنة)<sup>2</sup>

اجرائيا: هي فئة عمرية متربصة بالتكوين المهني التي تتراوح نسبها ما بين 18 سنة إلى اكثر من 30 سنة.

1 - محمد سيد فهمي، إدارة أزمة مع الشباب، مكتب جامعي الحديث للنشر، الاسكندرية، 2012، ص 127.

2 - السرحان محمد قظام، دور الشباب في المحافظة على البيئة، ط 1، دار الباروني، الأردن، عما، سنة 2013، ص

## مواقع الشبكات الاجتماعية:

هو مصطلح يطلق على مجموعة من مواقع على شبكة الانترنت ظهرت مع جيل الثاني للويب تتيح التواصل بين الافراد او في نيته مجتمعي افتراضي يجمعهم حسب مجموعات اهتمام كل هذا يتم عن طريق خدمات التواصل المباشر مثل ارسال رسائل او اطلاع على ملفات شخصية لآخرين وعرفة اخبارهم ومعلوماتهم التي يتيحونها للعرض.<sup>1</sup>

## اجرائيا:

هي شبكة اجتماعية تفاعلية عبر الاتصال بالانترنت (تحدت في فيسبوك، تويتر وغيرها...) يستعملها الشباب معهد تكوين مهني في عمليات الاتصال وتواصل وبيادال المعلومات.

## التكوين المهني:

يرى جون مارشيل ان تكوين المهني هو اكتساب فرد مجموع المعارف النظرية وتطبيقية فيما يخص تقنيات المهنة.

ويعرفه عبد الرحمن عيسوي بأنه: نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات ومعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة توصله للوظائف التي سوف يشغلها.<sup>2</sup>

1 - مصطفى يوسف كافي، تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ط 1، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2015، ص 209.

2 - عبد الرحمن عيسوي، علم النفس والانتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص 57.

## اجرائيا:

هو مؤسسة تكوينية تسعى إلى تكوين الشباب مختلف الولايات في مختلف التخصصات حيث يضمن لهم دروس نظرية، وهو جهد هادف إلى تزويد المتربص أو عامل بالمعارف ومهارات العلمية ترفع من أدائه في ممارسة المهنة.

## دراسات سابقة:

1 بعنوان استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية وتأثيره في علاقات الاجتماعية، دراسة عينة من مستخدمي فايسبوك في جزائر (رسالة ماجستير من اعداد مريم ناريمان نومار، قسم العلوم الانسانية، جامعة حاج لخضر، باتنة، جزائر (2011. 2012).

هدفت هذه الدراسة إلى كشف عن اثر استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية على علاقات الاجتماعية بين مستخدمين ومحيطهم وذلك انطلاقا من طرح تساؤل ونسبي التالي: ما أثر استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية، وقصد وصول إلى نتائج هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على منهج المسرح الوصفي وتمثل مجتمع بحثها في مستخدمي الفيسبوك بالجزائر ونظرا لصعوبة اجراء الدراسة على جميع المفردات فقد اختارت باحثة عينة قصدية

ومن بين نتائج التي توصلت اليها دراسة ما يلي:

- تحضي نسبة اكبر من مبحوثين اكثر من 3 ساعات في استخدام فيسبوك.
- استخدام فيسبوك يؤدي الى انسحاب ملحوظ للفرد من تفاعل اجتماعي.



- يستخدم اغلب افراد العينة فيسبوك بدافع التواصل مع الاهل والاصدقاء الى جانب التتقيف.

2- تحت عنوان استخدام تلاميذ الثانويات لمواقع التواصل الاجتماعي والاشاعات المحققة من ذلك، دراسته لباحثين، بورويس ليلي، بورويس رقية، مذكرة متمثلة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال سنة (2017. 2018)

انطلقت الدراسة من اشكالية تتمثل في فيما تكمن استخدامات التلاميذ الثانويات لمواقع الشبكات الاجتماعية وما هي الاشاعات المحققة من ذلك.

وقصد الوصول الى نتائج هذه الدراسة اعتمدت الباحثين على المنهج الوصفي وتمثل مجتمع بحثهما في تلاميذ الثانويات. بحيث اخترت الباحثين العينة العشوائية، ومن بين النتائج التي توصلت اليها دراسة ما يلي:

بين من خلال دراسته ان استخدام مواقع التواصل الاجتماعي يتحقق العديد من الاشباعات للمبحوثين اهمها: التعرف على مختلف الاحداث.

الاتصال بالأصدقاء، وملئ الوقت الفراغ، واكتساب مهارات جديدة

وأن مبحوثين أغلبهم ينصفون مواقع التواصل الاجتماعي ليلا بالإضافة إلى أنهم يستخدمون هذه مواقع بدافع التواصل مع أصدقاء إلى جانب التسلية والترفيه كذلك زيادة في معلومات.

## دراسات حول تكوين المهني:

دراسة (بشرى بوغدة، بعنوان اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو تكوين المهني، دراسة ميدانية في ثانوية بوهرين الشريف - جيجل - مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علوم الشريعة تخصص ادارة واشراف بيداغوجي. جامعة جيجل، سنة 2018.

تهدف هذه الدراسة عن طبيعة الاتجاهات التي حلها تلاميذ الثانوية عن التكوين المهني ومعرفة وتحديد الفروق الموجودة بينهم لمتغيرات دراسته، بحيث انطلقت الدراسة من الاشكالية متمثلة في:

ما طبيعة اتجاهات تلاميذ التعليم الثانوي نحو التكوين المهني؟

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتمثل مجتمع البحث في التلاميذ الثانوية. واختارت الباحثة العينة عشوائية متمثلة في 105 تلميذ وتلميذة.

من اهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة:

استقرت على وجود اتجاهات ايجابية لدى تلاميذ نحو تكوين المهني

كما اظهرت على عدم وجود اختلافات في اتجاهات تلاميذ نحو تكوين المهني حسب متغير (جنس - شعبة، مستوى).

4- دراسة لميمي يمينة بعنوان دور التكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحصيل العلمي

لمتريصي مركز التكوين المهني والتمهين، دراسته حالة مركز التكوين المهني والتمهين لأخوين الشهدين بوشريط بوحفص ويحي بالمنبعة، مذكرة تخوج لنيل شهادة ماستر في

تخصص تكنولوجيا اتصال الجديدة قسم علوم الاعلام والاتصال جامعة قاصدي مرباح.  
ورقلة سنة (2015- 2016)

هدفت هذه الدراسة لمعالجة اشكالية دور تكنولوجيا الاتصال جديدة نحو تحصيل علمي للمتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين لأخوين بوشريط بوحفص ويحي بالمنيعه من هنا يبرز الاشكال التالي:

فيما تمثلت مساهمة تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحصيل العلمي للمتربصين مركز التكوين المهني والتمهين؟

اعتمدت دراسة على منهج الوصفي التحليلي واستخدمت استمارة استبيان كأداة جمع البيانات واختارت على عتبة قصدية. وتوصلت باحثة إلى نتائج نذكر منها:  
أكد كل مبحوثين على اكتسابهم الخبرات الجديدة من خلال تخصصهم.  
أكد اغلب مبحوثين على عدم توظيف موقع للمؤسسة لاطلاع على نتائج الدراسة.  
تساعد الانترنت المتربصين في مراجعة دروسهم في تحصيل العلمي.

### الخلفية النظرية للدراسة:

نظرية الاستخدامات وإشباعات:

نتناول في هذا الجانب النظرية التي تفسر أهمية استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية ودور هذا الاستخدام على شباب متربصين داخل التكوين المهني، وهذا ما ركزت عليه نظرية الاستخدامات وإشباعات.

وسنحاول التطرق لاهم ما جاءت به النظرية وبدايات تطورها، وكذلك اهم فروض واهداف التي تسعى نظرية الاشباع الى تحقيقها، ومحاولة اسقاط هذه نظرية على موضوع دراستنا. جاء ظهور هذه نظرية في مجال الدراسات الاعلامية كبديل لتلك الابحاث التي تتعامل مع مفهوم التأثير مباشر لوسائل الاتصال على جمهور المتلقين وتعرف بأنها دراسة جمهور الوسائل الاتصال الذين يتعرضون بدوافع معنية لإشباع حاجات فردية معنية.

تقوم نظرية الاستخدامات والاشباع على عدد من فروض أهمها:

الجمهور المتلقي يستخدم المعروض الاعلامي بما يحقق اشباعا لاحتياجاته.

ان استخدام الجمهور النشط الوسيلة الاعلامية معنية يعبر عن إدراكه لإمكانية هذه

الوسيلة الاعلامية التي تحقق له ذلك.

يجب تمكين الجمهور النشط من تحديد دوافعه واحتياجاته، ومن ثم تمكنه من اختيار

للسيلة الاعلامية التي تحقق له ذلك.

ويوجه عام فإن معظم دراسات الاتصال تقسم دوافع التعرض واستخدامات فئتين هما:<sup>1</sup>

دوافع نفسية: تستهدف التعرف على الذات واكتساب المعرفة والمعلومات والخبرات.

دوافع طقوسية: تستهدف تضيئة الوقت واسترخاء وصدقة والفة مع الوسيلة وهروب

من مشكلات وتنعكس هذه الفئة في البرنامج الخيالية مثل مسلسلات وافلام وبرامج ترفيهية

مختلفة.<sup>2</sup>

1 - فرحان فرع العتاي، معلوماتية وأثرها السياسي على النظم العربية، ط 1، دار العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2019، ص 133.

2 - وديع الغرغزي، دراسات في استخدام الوسائل الإعلام الجديد، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2021، ص 29.

## من خلال العرض السابق:

بعد مدخل الاستخدامات والاتباعات والاشباعات من النسب المداخل للدراسة الحالة، لهذا تم الاعتماد على المدخل حيث يساعدنا على معرفة انماط استخدام الشباب لمواقع الشبكات الاجتماعية المتمثلة في "فيسبوك، التويتر، اليوتيوب". ومعرفة دوافع واسباب واسهامات التي تؤديها هذه المواقع في توعية الشباب بأهمية التكوين المهني، حيث يقوم الشباب بدور ايجابي في اختبار المواقع التي تشبع احتياجاته المتعددة سواء كانت معرفية، او ترفيهية، او اجتماعية ويعرض عن مواقع التي لا تحقق له اي اشباع، لذا تحاول الدراسة اختبار مدى مساهمة هذه مواقع الشبكات الاجتماعية في توعية الشباب بأهمية التكوين المهني، وذلك من خلال معرفة اجابات المبحوثين.

## مجالات الدراسة:

يعتبر مجال الدراسة خطوة اساسية على البناء المنهجي لأي بحث العلمي كونه يساعد على قياس وتحقيق معارف النظرية في ميدان وقد اتفق الكثير من مستعملي مناهج البحث الاجتماعي لكل دراسة حدود رئيسية وهي كالتالي:

مجال بشري: يتمثل المجال البشري كهذه الدراسة في شباب المتربصين التكوين المهني بن زهرة عبد قادر بخروبة وتم اخذ 150 مفردة من مجتمع الكلي.

مجال الزماني: اجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2023، 2022 بحيث انطلقت هذه الدراسة الميدانية في شهر جانفي بعد أخذ موافقة من طرف مدير المعهد

التكوين المهني وبعد خبط استمارة وتوزيعها في فترة من 10-04-2023 الى 18-04-2023. اما بالنسبة لمرحلة تفريغ البيانات فقد استغرقت بعض الوقت.

مجال مكاني: أجريت الدراسة بمعهد التكوين المهني بن زهرة عبد قادر - خروبة.

## الفصل الثاني: الجانب النظري للدراسة

## المطلب الأول: شبكات التواصل الاجتماعي:

## تمهيد:

تعتبر شبكات التواصل الاجتماعي في عصرنا الراهن إحدى أقوى وأشهر وسائل الإعلام، لما تتضمنه من خصائص وميزات تجعلها تحظى بمتابعة جماهيرية واهتمام كبير من كافة شرائح المجتمع، وقد بينت الدراسات التي أجريت عنها أهميتها وأثبتت أنها تقوم بأدوار جلييلة في المجتمع لا تقل أهمية عن الأدوار التي تؤديها وسائل الإعلام التقليدية فهي تساهم في تشكيل وتوجيه الرأي حيال القضايا المصيرية وتمنح للأشخاص حرية التعبير عن أفكارهم وآرائهم وتتيح لهم التفاعل مع مضامينها ، وبالمقابل أثبتت دراسات أخرى أنها تحوي الكثير من السلبيات.

لذا ارتأينا في هذا الفصل أن نتطرق إلى سلبيات وإيجابيات شبكات التواصل الاجتماعي، وذلك بعد أن تقدم نبذة تاريخية عن نشأتها وكذا مفهومها بالإضافة إلى مكوناتها وخصائصها، لنختم هذا الفصل بنماذج الأبرز مواقع التواصل الاجتماعي.



## المبحث الأول: مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي ونشأتها:

أولاً: مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي: تتعدد تعريفات شبكات التواصل الاجتماعي وتختلف من باحث إلى آخر، فقد عرفها إبراهيم بعزيز على أنها "مواقع للتواصل الاجتماعي بين المتعلمين، ولإقامة علاقات اجتماعية والإنتاج مضامين قد تكون نصوص مكتوبة أو تسجيلات مصورة أو مسموعة ومن أشهرها الفيسبوك، ماي سبايس، تويتر...<sup>1</sup>

في حين عرفها وائل مبارك حضر فضل الله على أنها منظومة من الشبكات الإلكترونية التي تسمح للمشارك فيها بإنشاء حساب خاص به، ومن ثم ربطه من خلال نظام اجتماعي إلكتروني مع أعضاء آخرين لديهم نفس الاهتمامات والهوايات أو جمعه مع أصدقاء الجامعة أو الثانوية.<sup>2</sup>

أما محمد عواد فقد عرفها على أنها "تركيبية اجتماعية يتم صناعتها من أفراد أو جماعات أو مؤسسات، ويتم تسمية الجزء التكويني الأساسي (مثل الفرد الواحد) باسم العقدة Node، بحيث يتم إيصال هذه العقدة بأنواع مختلفة من العلاقات، كتشجيع فريق معين، أو انتماء إلى شركة ما، وقد تصل هذه العلاقات الدرجات أكثر عمق، كطبيعة الوضع الاجتماعي أو المعتقدات أو الطبقة التي ينتمي إليها الشخص.<sup>3</sup>

1 - إبراهيم بعزيز، تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتأثيراتها الاجتماعية والثقافية، د ط، دار الكتاب الحديث ، القاهرة، 2012، ص 157.

2 - وائل مبارك حضر فضل الله، أثر الفيس بوك على المجتمع، مدونة شمس النهضة، السودان ، 2010، ص 6.

3 - محمد منصور، تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على جمهور المتلقين، رسالة ماجستير ، الأكاديمية العربية ، الدانمارك ، 2012، ص 27.

وقد عرفت شبكات التواصل الاجتماعي كذلك أنها: "مواقع تتشكل من خلال الإنترنت، تسمح للأفراد بتقديم لمحة عن حياتهم العامة، وإتاحة الفرصة للاتصال بقائمة المسجلين، والتعبير عن وجهة نظر الأفراد أو الجماعات من خلال عملية الاتصال، وتختلف طبيعة التواصل من موقع لآخر.<sup>1</sup>

ولعل من أكثر التعاريف شيوعاً لدى الباحثين نجد التعريف الذي اقترحه بويد واليسوف وهو "أن مواقع الشبكات الاجتماعية، هي صنف من المواقع تقدم خدمات تقوم على تكنولوجيات الواب، تتيح للأفراد بناء شبكات من العلاقات والاطلاع على شبكة علاقات الآخرين (قائمة الأصدقاء).<sup>2</sup>

وتعرف موسوعة ويكيبيديا الشبكات الاجتماعية بأنها: "عبارة تستخدم لوصف أي موقع على الشبكة العنكبوتية، يتيح لمستخدميه وضع صفحة شخصية عامة معروضة، ويتيح إمكانية تكوين علاقات شخصية مع المستخدمين الآخرين الذين يقومون بالدخول على تلك الصفحة الشخصية مواقع الشبكات الاجتماعية يمكن أن تستخدم لوصف المواقع ذات الطابع الاجتماعي، مجموعات النقاش، غرفة الدردشة وغيرها"<sup>3</sup>

وعليه يمكن أن تعرف شبكات التواصل الاجتماعي على أنها: مواقع متواجدة على شبكة الإنترنت. تتيح التواصل بين المستخدمين، وتكوين علاقات مع بعضهم البعض، ما يسمح بتشكيل آراء وبناء مجتمع افتراضي بعيداً عن الحواجز المكانية والزمنية.

**ثانياً: نشأة شبكات التواصل الاجتماعي:** إن ظهور شبكات التواصل الاجتماعي كان في منتصف التسعينات من القرن العشرين أين ظهر أول موقع لها عام 1995 تحت اسم (classnanates.com) وهو

1 - تم الاسترجاع بتاريخ 17/02/2023 الساعة 10.00 على الرابط التالي: <http://www.ar.wikipedia.org>

2 - نوال وسار، استخدامات الطلبة الجامعيين الجزائريين لمواقع التواصل الاجتماعي، مجلة جيل البحث العلمي، العدد

الرابع، الجزائر 2014 ص 177.

3 - تاريخ الاسترجاع 17/02/2023 الساعة 11:55 على الرابط التالي: <http://www.ar.wikipedia.org>

موقع اجتماعي للتواصل مع الأصدقاء والأقارب يتم التسجيل فيه بطريقة مجانية ويتيح لمستخدميه إنشاء ملفاتهم الشخصية التي تمكنهم من ربط الاتصال بمعارفهم.

وفي سنة 1997 أنشأ موقع (six degrees.com) الذي تمكن في فترة وجيزة من احتلال صدارة المواقع الاجتماعية، واجتذاب عدد كبير من المستخدمين ولكن شعبيته تراجعت بعد ذلك وهو ما دفع مؤسسه إلى إغلاقه سنة 2000 وتجدر الإشارة هنا إلى أن موقع (six degrees.com) هو موقع اجتماعي يساعد الأشخاص على التواصل وإرسال الرسائل للآخرين.<sup>1</sup>

ومن سنة 1997 إلى سنة 2001 ظهرت العديد من المواقع الاجتماعية التي لم تحض بالنجاح الكافي الذي يسمح لها بالاستمرار، فتم توقيفها على غرار موقع Migente و Asian Avenue ليشهد عام 2002 الميلاد الفعلي لهذه الشبكات الاجتماعية بشكلها المعروف اليوم وذلك بظهور موقع (friendster) في كاليفورنيا، ويقوم مفهوم الموقع على دائرة الأصدقاء الافتراضية، وسمي بالأصدقاء بسبب دوائر العرض من صور وملفات الأصدقاء والأفراد ويستخدم على نطاق واسع في آسيا وهو متاح بعدة لغات (الانجليزية، الصينية، اليابانية، الكورية...) وفيه رابط يوفر للمستخدم اختيار اللغة.<sup>2</sup> أما سنة 2003 فقد شهدت ظهور موقع «Myspace» الأمريكي الذي عرف انتشارا واسعا منذ إنشائه إذ كان أكثر مواقع الشبكات الاجتماعية جماهيرية وهذا قبل ظهور موقع الفيس بوك الذي أخذ منه الصدارة بعد ذلك.

ويعتبر موقع «Myspace» موقع اجتماعي خاص بالتفاعل مع الأصدقاء إضافة إلى أنه يقدم العديد من الخدمات كالمدونات ونشر الصور والموسيقى وغيرها، وقد نشأت في فيفري من عام 2004

1 - مريم نريمان تومان مرجع سبق ذكره، ص 101.

2 - عبد الله ممدوح مبارك الرعود، دور شبكات التواصل الاجتماعي في التغيير السياسي في تونس ومصر من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين، رسالة ماجستير، كلية الاعلام، جامعة الشرق الأوسط، (2011-2012)، ص 34.

شبكة الفيسبوك، التي تعتبر الأكثر انتشارا وشعبية في الوقت الراهن. ليتوالى بعد ذلك ظهور الشبكات الاجتماعية فظهر اليوتيوب...

المبحث الثاني: مكونات شبكات التواصل الاجتماعي وخصائصها:

أولاً: مكونات شبكات التواصل الاجتماعي:

مواقع الشبكات الاجتماعية تتكون من عدة تطبيقات أهمها:

1- **الويكيز: wikis**: وهي الصفحات التي ينشئها العامة عبر موقع موسوعة مفتوحة مخزنة على جهاز عام (سيرفر تجاري متوفر للجميع مجاناً) أشهرها موقع "ويكيبيديا" وهي تسمح للأشخاص العاديين بإضافة أو تدقيق أو تعديل صفحات عن معلومة، أو تعريف معين على هذه الموسوعة الالكترونية ذات المصدر المفتوح.<sup>1</sup>

2- **مواقع التواصل الاجتماعي**: هي مواقع تسمح بتواصل الأشخاص مع بعضهم البعض أين تتيح لهم إمكانية إنشاء صفحات خاصة بهم، ومن أشهر هذه المواقع (الفيسبوك، ماي سبيس، تويتر...

3- **المايكروبلوجز: Micro bloggirs**: هي مواقع تجمع بين مميزات مواقع التواصل الاجتماعي من حيث إنشاء صفحة بمعلوماتك الخاصة وبين دور شبكات التواصل ميزات المدونات الالكترونية من حيث سهولة نشر أخبارك الخاصة وتوفير قناة إعلامية خاصة بك، وهذه التحديثات " updates تتم إما عبر الإنترنت أو عبر الهاتف المحمول وموقع تويتر هو خير مثال على ذلك.<sup>2</sup>

4- **البودكاستس: Podcasts**: هي مواقع تتيح للمستخدمين تحميل وتنزيل الأغاني والأفلام مثل موقع "أبل آي تيونز".

1 - خالد غسان يوسف المقدادي، ثورة الشبكات الاجتماعية (ماهية مواقع التواصل الاجتماعي وأبعادها)، ط1، دار النفاس للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 25.  
2 - المرجع نفسه، ص 26.

5- **المنتديات الإلكترونية : Forums**: هي مواقع تتيح التعبير عن الرأي ونشر الأفكار، تختص في مجال معين، مثل منتدى الاقتصاد، منتدى السياسة ... إلخ، وهي سهلة الاستخدام توفر لروادها إمكانية نشر كتاباتهم.

6- **محتوى المجتمعات : Content Communities**: يتيح هذا التطبيق على شبكات التواصل الاجتماعي تبادل بعض المحتويات مثل: تبادل الفيديوهات من خلال موقع اليوتيوب، تبادل الصور فليكر.

### ثانيا: خصائص شبكات التواصل الاجتماعي:

تتمتع شبكات التواصل الاجتماعي بمجموعة من الخصائص تذكر منها:

1- **سهولة الاستخدام**: تطورت شبكات التواصل الاجتماعي بحيث تكون سهلة الاستخدام، فهي تحتاج إلى القليل من المعرفة في أسس التكنولوجيا من أجل النشر وتحقيق التواصل عبر الإنترنت، وهي أيضا توفر للمستخدمين استخدام هذه المواقع بالكثير من لغات العالم ومنها اللغة العربية، وكل ما يتطلب لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي هو التدريب البسيط على الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وفي المقابل هناك بعض التطبيقات للأشخاص المتقدمين في استخدام التقنيات.<sup>1</sup>

2- **التربط**: تتميز مواقع التواصل الاجتماعي بأنها عبارة عن شبكة اجتماعية مترابطة مع بعضها البعض، وذلك عبر الوصلات والروابط التي توفرها صفحات تلك المواقع والتي تربطك بمواقع أخرى للتواصل الاجتماعي أيضا، مثل خبر ما على مدونة يعجبك فترسله إلى معارفك على الفيس بوك وهكذا مما يسهل ويسرع من عملية انتقال المعلومات.<sup>2</sup>

1 - ناصر محمد الأنصاري، دور مواقع التواصل الاجتماعي في انتخابات مجلس الأمة الكويتي الرابع عشر (2012)،

رسالة ماجستير، الإعلام، جامعة الشرق الأوسط. (2013-2012)، ص 21.

2 - خالد عمان يوسف المقدادي، مرجع سبق ذكره ص 26

- 3- **تشكيل المجتمع بطرق جديدة:** شبكات التواصل الاجتماعي ألغت الحدود الزمنية والمكانية، وسمحت بتشكيل مجتمعات جديدة على اختلاف مذاهبها وانتماءاتها.
- 4- **التفاعلية:** شبكات التواصل الاجتماعي شجعت الآراء. وفتحت مجالاً للرأي والرأي الآخر، حيث بإمكان مستخدميها التعليق على ما ينشر من مضامين على صفحاتها.
- 5- **التعريف بالذات:** الخطوة الأولى للدخول إلى شبكات التواصل الاجتماعية هي إنشاء صفحة معلومات شخصية وهي الصفحة التي يضعها المستخدم ويطورها، ويقوم من خلالها بالتعريف بنفسه من خلال النص، الصور، الموسيقى، والفيديوهات وغيرها من الوظائف الأخرى، كما تسمح مواقع الشبكات الاجتماعية للأشخاص بتنظيم صفحاتهم الشخصية بالطرق التي يحب أصدقائهم.<sup>1</sup>
- 6- **نشاطات من القاعدة إلى القمة:** توفر شبكات التواصل الاجتماعي منصات مثالية، يستطيع من خلالها المستخدمون المشتركون بالقيم والاهتمامات نفسها أن يتعاونوا بشكل فعال وبتكاليف أقل، فمثلاً يستطيع الأطباء أن يتشاركوا ويتأكدوا من الحالات الطبية النادرة من خلال شبكات التواصل الاجتماعي الصحية مثل "within" كما يمكن تنظيم احتجاجات من خلال استخدام مواقع مثل "Care"، وهذه الميزة وغيرها أيضاً من الميزات هي التي شجعت استخدام هذه المواقع في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.<sup>2</sup>
- 7- **المحادثة:** تعتمد شبكات التواصل الاجتماعي على المحادثة باتجاهين بعكس وسائل الإعلام التقليدي التي تعتمد على بث المعلومات ونشرها باتجاه واحد لجميع المتلقين.
- 8- **التجمع:** تتيح المواقع الاجتماعية إمكانية التجمع بسرعة، حيث يربط تلك التجمعات اهتمامات مشتركة مثل: القضايا السياسية، الاجتماعية... الخ.

1 - ناصر محمد الأنصاري، مرجع سبق ذكره، ص 22.

2 - مريم نريمان نرمار، مرجع سبق ذكره، ص 110.

**المطلب الثاني: التكوين المهني:**

**تمهيد:**

التكوين المهني يعتبر أحد أهم الأنشطة الإدارية في أية مؤسسة مهما كانت طبيعتها ونوع عملها واختصاصها، وأنها الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية اليد العاملة وتحسين أدائها في التكوين، لذا يلقي

التكوين المهني اهتماما متزايدا من طرف المؤسسات المعاصرة وينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالتكوين من خلال الاعتراف بأهميته ودوره الفعال في خلق وتنمية قدرات الأفراد.

مما لا شك فيه أن أية مؤسسة إذا ما احتاجت إلى تحصيل نتائج جيدة فإنها تلجأ إلى استقطاب عمال مناسبين تلقوا تكوينا مهنيا على مستوى تخصصهم، فكل مركز خاص بالتكوين يحتاج إلى توظيف أساليب وطرق مختلفة تعمل على تأهيل الأفراد، فهي تهيب الطريق الخاص لكل فرع أو تخصص وأيضا متابعة تلك النظريات الخاصة بالتكوين المهني، لأنها تساعد المؤسسة في تسيير عملها والاستفادة من الانتقادات الموجهة لها، لذلك حاولنا في هذا المدخل دراسة العملية التكوينية من خلال التعرف على تاريخ التكوين المهني ونظريات التكوين المهني والطرق والأساليب المعتمدة إضافة إلى أنواع التكوين المهني.

**المبحث الأول: نشأة ومكونات التكوين المهني:**

**أولا: عملية التكوين المهني:**

الفرد في أي مجتمع يعد ك رأس مال بشري وعامل أساسي وضروري لا يمكن الاستغناء عنه في وثيرة التنمية الاقتصادية خاصة، فالتكوين المهني بما فيها التربية تعدان من العناصر الرئيسية الهامة المساهمة في إعداد الفرد وتهيئته للعمل في مختلف المجالات إن الله المورد البشري الفعال إذا ما استغل



استغلالا جيدا من خلال هذا يمكن التطرق إلى عملية التكوين المهني في الجزائر من خلال تاريخه مكوناته ومشاكله.

1. تاريخ نظام التكوين المهني في الجزائر: فقد عرف جهاز التكوين المهني من الاستقلال

تحولات كبيرة في مختلف المجالات تمثلت في الآتي:<sup>1</sup>

\* معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال وعددها 49 تركها الاستعمار حيث

أعدت لتكوين بد عاملة فعالة تستجيب لمختلف الحاجات.

\* هذه الوضعية بقيت إلى غاية السبعينات بإنشاء مؤسسات صناعية تعمل على تكوين اليد

العاملة.

\* إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات ووضع برنامج بناء 100 مركز

تكوين.

\* إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني نهاية السبعينات وبداية سنة 1980 مع وضع سياسة

وطنية لتلبية الاحتياجات الناتجة عن:

\* مخططات التنمية والنقل من إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، وتوفير قدرات

أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة المطرودين من المدرسة من جهة ثانية.

\* في هذه العشرية تم إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالاحتياجات وبقيت

هذه الحالة إلى غاية نهاية التسعينات.

\* في سنة 1999 أنشأت وزارة التكوين المهني وبدأ الاهتمام يتزايد أكثر فأكثر بقطاع التكوين

المهني في مختلف التخصصات نظرا لأهميته وضرورته فهو يساهم في إعطاء نتائج إيجابية تعود بالفائدة

1 - فرحات بن حمادة: واقع وآفاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، انعقدت في القاهرة خلال 27-

28 جوان صدر عن جامعة نايف الأمنية، 2005، ص 5.

على الفرد والمجتمع والوطن ككل فالتكوين المهني لابد أن يندمج مع التربية والشغل وأن توضع له سياسة وخطط تسيير صحيحة ومناسبة للتكوين.

2. مكونات النظام الوطني للتكوين المهني: التكوين المهني في الجزائر شأنه شأن النظام

الوطني للتربية والتعليم، هذا الأخير الذي يفرض التعليم الإجباري والأساسي ثم التعليم الثانوي بعدها مرحلة التكوين المهني للحصول على تأهيل مهني مختلف الفروع والتخصصات، وبهذا فنظام التكوين

المهني يتكون من أربعة شبكات، تتضمن كل مؤسسة مؤسسات تكوين مستقلة:<sup>(1)</sup>

\* شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني.

\* شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى.

\* شبكة مؤسسات التكوين للشركات الاقتصادية.

وبهذا فالتكوين المهني أصبح يكتسي أهمية أكبر مما كان عليه من قبل، لإن أهدافه وغاياته

أصبحت تركز على إنتاج كفاءات تساهم في عملية التنمية في مختلف المجالات وأصبحت تشمل مختلف

التخصصات وفروعها رغم هذا فالتكوين المهني لا يخلو من بعض المشاكل والعراقيل التي تستدعي إيجاد

حلول لها.

3. مشاكل نظام التكوين المهني: البلدان النامية وبالأخص البلدان العربية منها الجزائر تعاني

من مشاكل تعرقل مسار عملية التكوين المهني تظهر فيما يلي:<sup>(2)</sup>

\* تدني المستوى التعليمي ومخرجاته الغير مواكبة لمتطلبات الشغل.

\* غياب سياسات وخطط للتكوين المهني.

1 - فرحات بن حمادة، مرجع سابق، ص 4.

2 - فرحلت بن حمادة، مرجع سابق، ص 3.

\* تسرب عدد كبير من التلاميذ من التعليم العام، مما يؤدي إلى عدم القابلية للاستخدام وهذا ما يؤثر سلبا على الجانب الاقتصادي خاصة أيضا على الجانب الاجتماعي وذلك بتزايد نسبة البطالة. لذا من الضروري الرفع من المستوى التعليمي وجعله متطورا يواكب مختلف المتطلبات الخاصة بالتنمية بإعداد جيل مجند بقاعدة تعليمية متينة، مع العمل على وضع الخطط والسياسات المناسبة والمعدة بطريقة منطقية وباستراتيجية جيدة بتحديد أهداف مستقبلية يمكن تحقيقها بالمرور على الخطط المرسومة، وأيضاً امتصاص المتسربين من المدرسة ووضع في مراكز ومعاهد التكوين المهني بمحاولة جعلهم مخرجات فعالة تساهم في وثيرة التنمية وبالتالي القضاء على شبح البطالة.

### المبحث الثاني: أساليب وأنواع التكوين المهني:

#### 1- أساليب التكوين المهني:

من بين أهم الطرق السائدة والمنتشرة، توجد طريقتان أساسيتان في التدريب لكل منهما مجموعة من الأساليب، حيث تعرف الطريقة الأولى بالتدريب أثناء أداء العمل، أما الطريقة الثانية فهي التدريب خارج أداء العمل أو بعيداً عن العمل، وفيما يلي نقدم شرحاً لهاتين الطريقتين إضافة للأساليب التدريبية الخاصة بكل منهما:

#### 1-1- التدريب خارج أداء العمل: حيث تقوم المؤسسة فيه بإرسال بعثات من العمال إلى أماكن

خاصة بعيدة عن موقع العمل وتعمل هيئات خاصة على تدريبهم لمدة معينة وعند انتهاء فترة التدريب يعودون إلى مواقع عملهم، فمؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة سكيكدة تعمل على إرسال الأفراد إلى مؤسسات للتكوين المهني من ذلك نجد مؤسسة المعوقين سمعياً بالقل بعد عملية التكوين الأولية ترسلهم إلى مؤسسة التكوين الميني بميلة، وبمدينة قسنطينة.

هذا النوع من التدريب يتم تقديمه عن طريق مختلف المراكز والمؤسسات المتخصصة والتي تعمل على تدعيمها بالبرامج والخدمات التدريبية، فهذا التدريب تدخل فيه أنشطة تنمية الموارد البشرية المقدمة من طرف المؤسسات التعليمية والتدريبية، والذي يكون بصورة رسمية أي قانونية أو غير رسمية، فأنشطة الأفراد وكذا أنشطة التدريب تنظم بصورة أو بطريقة تكون بعيدة عن أداء المؤسسة، فيجب أن يكون هذا النوع من التدريب قابلاً للتجديد وللتغيير، كما أنه على المؤسسة أن تعطي الفرصة لهؤلاء الأفراد الذين تلقوا التعليم لتطبيق ما تعلموه وبالتالي الاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم، فعلى المؤسسة أن تخلق المناخ المناسب لتطبيق الخبرات والمهارات وذلك قصد تحقيق أهدافها المرجوة.<sup>(1)</sup>

إضافة إلى أن هذه الطريقة أكثر تكلفة فهي أيضاً تتطلب توفير وسائل لأدائها سواء كانت مادية أو بشرية مع تميزها في كون عمالها يعملون في المؤسسة في أوقات بعد العمل اليومي لهم، يعني وقت التكوين.<sup>(2)</sup>

فهذا التدريب الذي يتم خارج محيط المؤسسة، يفرض على الأفراد الخاضعين للتدريب بتكريس أوقاتهم كاملة لأجل دراسة ومتابعة مختلف تلك الموارد والصور التدريبية الجديدة إضافة إلى أن الأفراد هنا يكونون معفيين من الدوام الرسمي للعمل، كما أن تلك المهارات التي تعطي للأفراد عادة ما تتم خارج مكان العمل وتكون أقل على من تلك المقدمة داخل مكان العمل.<sup>(3)</sup>

1 - محمد إسماعيل: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق دار الجامعة الجديدة، الأزريطة، الإسكندرية 2005، ص 51.

2 - ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص 150-151.

3 - يوسف حجيم الطاني، مؤيد عبد الحسين الفضل: إدارة الموارد البشرية، ط1، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة وراق النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 290-291.

"كما أن التدريب خارج أداء العمل يعطى للعمال في غير أوقات العمل غير الرسمية كما أنه قد يكون في مركز التدريب في المؤسسة أو مركز تدريب خارج المؤسسة، وأن الأفراد في العادة يعفون من العمل أو الدوام الرسمي للعمل خلال فترة التدريب".<sup>(1)</sup>

ففي هذه الطريقة تقوم المؤسسة بإرسال بعثات من الموظفين قصد تدريبهم في أماكن بعيدة عن عملهم الحالي أو الأني (أماكن خارج مواقع الوظيفة) وأن بعض الأعمال تتطلب مستويات عالية من المهارة، هذه الأخيرة يصعب توفيرها وذلك لضيق الوقت أو لعدم توفر الجهاز الخاص بالتدريب الجيد.<sup>(2)</sup>

لهذه الطريقة مزايا عديدة:

عدم تركها أية آثار سلبية كتعطيل عملية سير الإنتاج بالإضافة إلى الاهتمام بكل متدرب على حدى مع مراعاة الفروق الفردية وفقا للأداء الفعلي، كما أن لهذا التدريب محاسن، فله أيضا مساوئ بدءا بتلك التكاليف الباهظة واحتياجه لمختصين ذوي مهارة وكفاءة واحتياجه لتجهيزات خاصة ذات مجهودات ونفقات كبيرة أحيانا.

إن أساليب التدريب عدة لكل منها أهميتها وقيمتها، إذ يسعى دائما للاستعانة بأكثر من أسلوب أو طريقة لأي تنوع وهذا يساعد على جودة التدريب والانتفاع بمستواه ومن أهم الأساليب الشائعة والمعتمدة ما يلي:

### 1-1-1- التدريب من خلال المحاضرات:

<sup>1</sup> - حسين إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، ص 272.

<sup>2</sup> - يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، مرجع نفسه، ص 290 - 291.

هذه الطريقة تعتبر من أهم الأساليب المعتمدة في عملية التدريب، إذ تعتمد عليها في مختلف الحالات، إذ تعتبر من أهم الطرق المعتمدة في تدريب العمال ويظهر هذا من خلال الفائدة التي تقدمها والمتمثلة في إيصال المعارف النظرية من جهة واحدة، خاصة كون المقدم للمحاضرة قد يكون عاجزاً على إيصال المعارف النظرية من جهة واحدة وهذا يحد من فائدة المحاضرة ومن ثم غياب عناصرها الأساسية المتمثلة في النقاش والحوار وتبادل الآراء.<sup>(1)</sup>

مع امتيازها بالسهولة والسرعة في أن واحد، كما أنها تفيد البعض من العمال الذين يفضلون الحصول على المعلومة من خلال النقاش والحديث، والبديهي في الأمر هو أن عدم قدرة المحاضرة على جلب الانتباه الموضوع المحاضرة قد يؤدي إلى الشعور بالملل ومن ثم تسود الفوضى في قاعة المحاضرات.<sup>(2)</sup>

"إذ أن أسلوب المحاضرة من بين الأساليب الأكثر انتشاراً في مختلف الدراسات باعتبارها أسلوباً شائعاً يعتمد على اكتساب معلومات ومعارف نظرية عامة على اعتبار قواعد العمل وإجراءات مقدمة لعدد كبير من المتدربين.<sup>(3)</sup>

فالمحاضرة تعتبر الأسلوب الشائع بالنسبة للتدريس التقليدي لأنها تساعد على اكتساب معارف فهي أفضل طريقة تحتاج إليها المؤسسة إذا أرادت تعريف العاملين بصدور قانون جديد وكل ما يدخل في هذا القانون من متطلبات، فالمحاضرة طريقة للاتصال ونقل المعلومات بانخفاض مشاركة الأفراد في برنامج التعليم، مع قلة الفرص لنقل المادة التعليمية من الواقع، زيادة على ذلك ضعف التغذية العكسية، كما أن هذا الأسلوب مفيد أحياناً إذ يعمل على دراسة وتحليل بعض النواحي الفلسفية أو حتى الأفكار والمفاهيم

1 - عامر خضير الكبسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية المنظمة العربية للتنمية الإدارية المملكة العربية السعودية، الرياض، 2005 م، ص 141.

2 - طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي مرجع سابق، ص 64.

3 - وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية مديرية النشر، جامعة قلمة، 2004 من 105

أو الاتجاهات في الإدارة والنظريات المعمول بها، وكذلك تنمية مختلف القدرات العلمية والعملية من أجل مواجهة وحل المشاكل التي تعترضها، ونجاح أسلوب المحاضرات يتوقف على اعتماد المحاضرة الطابع التسلسلي والمركب للأفكار وعرضها بالاعتماد على الأمثلة ووسائل لتوضيحها وتبسيطها كالأقلام الشرائع الخرائط والرسومات ولهذا فإن هذا الأسلوب يصلح في حالة حضور عدد ضخم من المشتركين.<sup>(1)</sup>

فالمحاضرة إلى جانب اعتبارها طريقة تقليدية ففيها ما يعيبها من ذلك:

\* نقص فهم البعض باعتبار الاتصال في اتجاه واحد، كما أن المتدرب قد يشرح وينبه في موضوعات أخرى و خاصة إذا كانت طريقة تقديم المحاضرة غير شيقة، فيجب زيادة فاعليتها عن طريق استخدام وسائل مفيدة كالأفلام مثلا إضافة إلى ما يسمى بالمناقشات حتى يتسنى الفهم بسرعة.<sup>(2)</sup>

إضافة إلى ما سبق ما يعاب على هذه الطريقة هو وقوع العبء بأكمله على من يتكلم ويشرح معظم الوقت وهو المحاضر.<sup>(3)</sup>

كما أن كثيرا من الناس يتعلمون بالاستماع إلى المحاضرات أكثر مما يتعلمونه بالقراءة، كما أنها لا تساعد الأفراد على تكوين ارتباطات إذا أعقبها تدريب عملي، وأنها أسلوب جيد وفعال يستفيد منها الأشخاص ذوو الذكاء ومن هم فوق المتوسط أكثر من دونهم من الأفراد.<sup>(4)</sup>

فأسلوب المحاضرة يعتبر من الأساليب المهمة والضرورية، بحيث نجد الاعتماد عليها بشكل كبير فعلى سبيل المثال اعتماد المعلمين والأساتذة على هذا الأسلوب في مختلف المجالات والتخصصات فالأستاذ الجامعي يلقى المحاضرات على الطلبة باعتبارها الأسلوب المناسب لاستيعاب وفهم الطلاب.

1 - يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفصل: مرجع سابق، ص 289

2 - أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية، المهارات المعاصرة في إدارة البشر إدارة العمالة النسائية، المعادي الجديدة القاهرة، 1997 ص 250

3 - طارق عبد الحميد البديري: أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 123.

4 - عبد الفتاح محمد دويدار: مرجع سابق، ص 215.

## 1-1-2- التدريب من خلال الندوات والمؤتمرات:

هذه الطريقة مستقلة عن الطريقة الأولى أي أسلوب المحاضرات ولكنها مساعدة لها، تتم بإعطاء تمارين عملية، إذ يطلب من المتدربين التعامل مع واقع المهنة.<sup>(1)</sup>

كما أنها وسيلة للتكوين والتطور تقوم على أساس الاهتمام بإيضاح معارف وقدرات تحليل العمل الذي يعني عملية دراسة وجمع المعلومات المرتبطة بالعمليات والمسؤوليات لعمل محدد القرض توضيح مواصفات الوظيفة ومحدداتها أو شروطها وكذلك تقويم الوظيفة، أي الدراسة التفصيلية لمكونات الوظيفة أو العمل.

وبرنامج التكوين هذا زيادة على أنه يهدف إلى تحصيل مختلف المعارف، فإنه يطبق هذه المعارف في الوظائف مكان العمل.

وهذه الطريقة في التدريب تقوم بتجزئة الموضوع التدريبي إلى مواضيع فرعية أي تجزئة الأصل إلى فروع ثانوية ثم يتم إعطاء المشاركين وقتا كافيا من أجل التحضير إذ يقومون بقراءة المذكرات والتقارير والدراسات المتعلقة بمواد المواضيع وهذا من أجل تحليلها وتجهيزها بحسب صيغتها المناسبة للتقديم، كما أن المتدربين قد يوزعون إلى مجموعات تختص كل واحدة منها بدراسة ومناقشة موضوع فرعي من تلك المواضيع أما توجيه الأسئلة فيحتاج للباقيين، وهذا يؤدي إلى بعث الحيوية فيتفاعل المشاركون نسبة الاستيعاب لديهم وتطوير المعلومات والاتجاهات وخاصة على المستوى السلوكي في العمل.<sup>(2)</sup>

"والمؤتمرات سواء كانت محلية أو عالمية فهي من الوسائل الناجمة عن عملية التدريب، البحث فيها يكون حول مشكلة معينة، إذن تطرح مختلف الآراء والأفكار وفي الأخير يتوصل إلى العديد من القرارات والتوصيات نتيجة لهذه العملية".

1 - عامر خضير الكبسي، مرجع سابق، ص 242.

2 - أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق، ص 251.



كما تعتبر الندوة وسيلة مزدوجة لكل من التطوير والتدريب في أن واحد تساهم في إيضاح معارف وقدرات تحليل بالنسبة لموظفين معينين في شؤون عملهم وهذه العملية لا تتم من طرف سواهم ومثال ذلك مشاكل المؤسسات الصناعية التي تقوم على أساس التعامل مع السوق، فمن هم أكثر من يعرف هذه المشاكل سوى مدراء التسويق أنفسهم ولهذا يعجز المحاضر على تدريبهم على معالجتها وتحليلها.<sup>(1)</sup>

هناك من يخلط بين الاجتماعات والندوات فالاجتماعات تعتبر من الوسائل اللفظية وتعتمد على المناقشات، يتم انعقادها بصورة فردية أو في حالات استثنائية إذا استدعى الأمر، ذلك ما يميزها عن المحاضرات والندوات أن العبء الأكبر من حيث الدراسة والمناقشة يقع على عائق الأعضاء، وتختلف هذه الأخيرة من حيث عدد المشاركين تفيد الاجتماعات في إعلام الموارد البشرية بالبرامج والقرارات مهما كانت خصائص النشاط والتوجيهات الكبرى للمؤسسة والوسائل المستعملة، فعن طريق الاجتماعات يمكن التطرق إلى كل المواضيع في إطار الشفافية القصوى للنتائج المالية والتجارية تغيير التنظيم، الخطط حركة الأفراد العاملين تستخدم لحل المشكلات التشاور واتخاذ القرارات والوصول إلى سياسة تهدف إلى إعادة تأييد التوافق وذلك بتمية التعاون وتحسين المناخ الجماعي.

إن تنظيم ندوة أو ورشة عمل هي الطريقة الأفضل لمناقشة وتحليل أفضل المشاكل والعمل من أجل إيجاد حلول وطرق لمعالجتها، وتنحصر مسؤولية إدارة التدريب بتحديد شخص واحد والذي يشرف على إدارة هذه الندوة من خلال توجيه وإدارة وتركيز النقاش كما يمكن إثراء الحضور بدعوة بعض المختصين في مختلف الميادين للمساعدة إذا تتطلب الأمر ومن الناحية النظرية لا تختلف ورشة العمل عن الندوة إلا

<sup>1</sup> - سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004، ص

من حيث المدة، فقد يكفي جميع المعنيين في لقاء واحد وهذا ما نسميه ندوة وقد يتطلب المناقشة لعدة أيام وهذا ما نسميه ورشة عمل.<sup>(1)</sup>

يعتبر المؤتمر من الوسائل الشائعة لتدريب رجال الإدارة العليا بصفة خاصة، حيث يتم عرض التحارب والخبرات المختلفة للأعضاء، أما الندوات فالدارسين سيشاركون في بحث معين، فكل مشترك يقوم بدراسة جانب معين من الموضوع ويكتب تقريراً عنه وفي الندوة يستفاد من آراء الغير، كما يتم عرض الآراء والمناقشة حولها.<sup>(2)</sup>

### 1-1-3 - دراسة الحالة:

هذه الطريقة تقوم كما يبدو اسمها على عرض حالة معينة أو موقف من الحالات أو في عدة مواقف فعلية التي تواجه الأفراد عادة وهذا أثناء ممارستهم الفعلية للعمل تحت توجيه المشرف، يقوم المتدربون أو القائم بالتدريب بدراسة هذه الحالة بهدف تدريب الأفراد وتنمية قدراتهم من أجل التحليل. والدراسة الموضوعية وبلوغ الأحكام والقرارات الصحيحة.<sup>(3)</sup>

والحالة هي عبارة عن وصف موقف عمل معين، وهي تكتب على شكل قصة قصيرة بحيث يتم اختيار أحداثها، وهذا كونها من الأحداث المحتملة والمتكررة، فهي تكتشف بحيث تضمن المعلومات الكافية عن الموقف لتمكين المتدرب من معالجة الحالة وكأنه في الموقف نفسه والحالة هي أيضاً أكثر من رسالة أو مذكرة ترد بالبريد وإنما هي شرح للموقف كامل.<sup>(4)</sup>

1 - سعاد نائف برونوطي، مرجع سابق، ص 459-460.

2 - صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإدارة الجامعية الجديدة للنشر، الأزاريطة، الاسكندرية، ص 223-224.

3 - يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 292.

4 - سعاد نائف برونوطي، مرجع سابق، ص 457-458.

كما أن دراسة الحالة هي أسلوب تدريبي يقسم بموجبه المتدربون إلى مجموعات يقومون بتحليل المشاكل ويقدمون الحلول لها ومن ثم تجمع المجموعات وتقدم كل واحدة منهم طريقة وصولها لقرارها وتناقشه، وهذه الوسيلة تقدم مناقشات مجدية بين المشاركين بهذا يمكن اعتبارها فرصة لإثبات القابليات التي يتم تطويرها من خلال وضع بعض المحددات من أجل عملية اتخاذ القرار والتي يعترها النقص في المعلومات أو الموارد البشرية أو حتى النقص في بعض المحددات التي تطور من إمكانيات المشاركين في عملية اتخاذ القرار وصدق مثال على ذلك الأستاذ في الجامعة عندما يقوم بشرح بعض المبادئ أو القوانين أو حتى النظريات الرياضية، ثم يختبر فهم الطالب من خلال إعطائه مجموعة من التمارين التطبيقية وقيم قدراته على استيعاب كل هذه التمارين.<sup>(1)</sup>

وطريقة دراسة الحالة تتميز بالواقعية وهذه الواقعية الحالات التي تدرسها إضافة إلى الفرص التي تتيحها والمتمثلة في الممارسة الفعلية والعملية للنشاط والذي يتعداها إلى الناحية النظرية مثل: المحاضرة وفي مقابل تميزها يعاب عليها تطلبها جهدا كبيرا وخبرة واسعة بالنسبة للقائم بالتدريب وهكذا يصعب الحصول على الأشخاص الذين يقومون بهذه الأعمال، وكذلك تتطلب إعداداً جيداً من حيث المعلومات والبيانات من جهة ومن حيث الدراسة والتحليل من جهة أخرى وهذا ما يجعلها تستغرق وقتاً طويلاً قبل فهذه الطريقة تستخدم لاكتشاف مهارات تحليلية يستطيع المشارك من خلالها مواجهة مواقف معينة ويطلب منه تحليلها و من تم اتخاذ القرار المناسب، كما أن لهذه الطريقة فوائد.<sup>(2)</sup>

إذ تساهم في وضوح العمل التدريبي للمدرب وهذا ما يرشح عنده ما يتوصل إليه من استنتاجات تؤثر على سلوكه في المستقبل.

تعرف المدربين على أسباب وآثار المشكلة ومن ثم معرفة كيفية معالجتها.

1 - يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 292.

2 - وسيلة حمداوي، مرجع سابق، ص 105.

فمثلا إذا أرادت جامعة معينة أن تقوم بتدريب مدراء شؤون الطلبة فنقوم بإعداد مجموعة من الحالات المعقدة مع اختلاف التفاصيل في كل حالة وتتضمن تناقضات وهذا ما يجعل العملية صعبة كما تتوفر بدائل لمعالجتها ولكل بديل منها عواقبه، قد يصدر تصرف عن طالب هو سليم عند البعض وأثناء التدريب.

تم دراسة حالة معينة بتحليلها وتفتيتها إلى عناصرها الدقيقة قصد إيجاد الحلول المناسبة لها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها ، فهذه الطريقة تعمل على إيضاح العمل في المؤسسة عن طريق وضع خطط ونقاط أساسية تساعد على تسيير العمل بالكيفية الصحيحة.

#### 1-1-4 - قصص الأدوار - تمثيل الأدوار:

يقصد بتمثيل الدور إيجاد موقف واقعي حيث يقوم المدربون بلعب أدوار مختلفة وعادة ما يتضمن الموقف مشكلا أو اختلاف و صراع قائم بين الأفراد وعلى المتدربين تجسيد أدوارهم كالصورة الواقعية للموقف تقريبا. (1)

فهذه الطريقة برزت في الثلاثينيات وتطورت لتستخدم في تنمية العلاقات الإنسانية بين المدراء فمثلا يقوم المدير المدرب أو المدير المراد تدريبه بتمثيل موقف مصطنع لتبدأ عملية المحاكاة والتحليل بين المتدربين التي تهدف إلى تطوير تنمية مهارات المتدرب.

وتقوم هذه الطريقة على أساس تصور المدرب لموقف من المواقف الواقعية فيطلب من المتدربين تمثله بعد أن يحدد لكل منهم دوره وفي النهاية يأخذ رأي كل فرد. (2)

وتقصد الأدوار يعتبر أسلوبا يركز على تنمية المهارات السلوكية للأفراد العاملين ويشمل هذا الأسلوب تجسيد موقف أو حالة أو مشكلة من المشكلات التي تشيع في المجتمعات نتيجة للعلاقات

1 - سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 457-458.

2 - حسين إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 285.

التنظيمية أو الإدارية أو الإنسانية فهو تدريب ضروري لاكتساب مهارات واستجابات سلوكية معقدة تتطلب التصرف في العواقب المعقدة خاصة لمواقف تتطلب الاستجابة مجابهة للآخرين شخصيا وليس مجرد تشخيص وتحليل مشكلة ما والتي يمكن القيام بها إنفرادا، فالمدرّب يوزع الأدوار والسيناريوهات على المتدربين ليقوموا بتمثيل الموقف وفقا لها فقد يكون هناك دور لشخصية مدير يمثلها أحد المتدربين و دور آخر للمرؤوسين، بحيث تنحصر تصرفات كل منها وفقا للمقتضيات الشخصية التي يتقمصها الموقف يتوفر على مجموعة من المتدربين يمثلون دور المشاهدين لهذا الأداء.

ومن مميزات هذا الأسلوب فعالية كبيرة في تطوير المهارات والقدرات المرتبطة بمواجهة مواقف الحياة العملية، كما أنها تمنح فرصة للمدرّب في كشف مهاراته الشخصية ومعرفة أخطائه وبالتالي انتقاد تصرفاته أمام زملائه ومرؤوسه.

وهذا الأسلوب يسمح ويساهم بالتعامل السليم في المواقف العملية، فمثلا تمثيل دور المرؤوس من طرف الرئيس (دور موظف من طرف مدير) ويسمح للرئيس باختبار أحاسيس وتجارب المرؤوس وهذا يساهم في تعزيز روح التعاون والانسجام بين رجلين وهذا يؤدي إلى العمل بنجاح نتيجة توافق الرجلين في وضع المبادئ الإدارية السليمة.<sup>(1)</sup>

وتعد هذه الطريقة أكثر عملية وتطبيقية حيث تتيح الفرصة للمدرّب بأداء الدور الوظيفي وهذا في إطار تمثيل الدور داخل جو مصطنع كتدريب الدارسين والطلبة على مهنة الطب مثلا، خاصة وإن هذه الوسيلة مكلفة فيفضل أن تتم خارج بيئة العمل.

### 1-1-5- التدريب التمهيدي:

<sup>1</sup> - حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 285.

التدريب الذي يتلقاه كل فرد في بداية تعيينه بالمؤسسة سواء في الورشة أو مدرسة خاصة بها و يهدف إلى تحصيل كل مزايا التدريب أثناء العمل مع تلافي مساوئه ويتجسد لك في تكرار العملية الإنتاجية ضمن الأسلوب التدريبي ولكن خارج الإنتاج نفسه، حيث تخصص ورشة تتم فيها عملية الإنتاج دون أن تكون هناك متطلبات الإنتاج نفسه، كما تتشابه عملية الإنتاج والآلات المستخدمة في هذه الورشة للعملية الإنتاجية الحقيقية والآن هذا ما يجعل هذا الأسلوب مكلفاً.<sup>(1)</sup>

هذا الأسلوب يمكن استيعابه وفهمه انطلاقاً من اسمه عملية تمهيد يعني بداية التدريب، أي كل فرد يتلقى تدريباً أولياً أو تمهيدياً في بداية عمله في المؤسسة.

### 1-1-6- البريد الوارد:

يقصد بذلك الأسلوب الذي يعني بتدريب المديرين على كيفية صنع القرارات في مواقف العمل الاعتيادي، حيث تقدم لكل مدير مجموعة مواضيع واقعية ويكون مطالباً باتخاذ قرارات بشأنها، وفي نهاية اليوم التدريبي يقوم كل مدرب باستعراض الحلول والآراء التي تبناها على ضوء هذه المواضيع ليتم مناقشتها، ومن خلال تلك المناقشات يكون المتدربون قد جمعوا حصيلة معرفية، تعلمهم كيفية التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول لها، وهذا الأسلوب يصلح لتدريب الفرد على اكتشاف معارف ضرورية ومتنوعة التنبئي القرارات، بحيث يتم التأكد من معرفته لها، وبالتالي فهذه الطريقة تصلح كوسيلة تدريب لاتخاذ قرارات تتوفر حولها تعليمات وقواعد، ويكون التركيز فيها منحصراً على التأكد من معرفته لها.

فمثلاً إذا أردنا تدريب مرشح على وظيفة مدير حسابات والتأكد من معرفته للقيمة الكبيرة للتعليمات. والقواعد لاتخاذ القرارات المختلفة يمكن أن تعدله بسلة بريد أي ملف نماذج من رسائل ومذكرات وطلبات ترد إليه، واتخاذ القرارات بالنسبة لما يتطلب تطبيق مجمل هذه القواعد والتعليمات تتضمن سلة لطلب

<sup>1</sup> - يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 294.

صرف مبلغ معين استفسار عن حساب معين وغيرها، وهذا يجعل المتدرب مكلفا بالنظر إلى كل طلب من أجل تحديد الإجابة المناسبة، وهذه الطريقة تمكن من معرفة التعليمات واتخاذ القرار السليم، كما يمكن استخدام هذا الأسلوب لتدريب مدير التسجيل في جامعة ما مثلا.<sup>(1)</sup>

وعليه ففائدة هذا الأسلوب يتحدد بنوع سلة البريد المعدة، فإذا كانت شاملة لعينة واسعة من المواقف التي سيتعرض لها المتدرب عند اشتغال الوظيفة، فهي يمكن أن تكون أسلوبا فاعلا في التدريب. ولذلك فهذا الأسلوب يصلح لاكتساب الفرد معارف مهمة لاتخاذ القرارات والتأكد من معرفته الكافية لها، وتتمحور هذه المعرفة حول تلك التعليمات والقواعد، فعن طريقها يمكن اتخاذ القرار الأصح و بالتالي يحقق الأسلوب فائدته المرجوة.

### ثانيا: أنواع التكوين المهني:

**1-2- التدريب أثناء أداء العمل:** حيث يقدم المدرب للمتدربين مختلف المعلومات والإرشادات اللازمة عن كيفية أداء العمل، ويتم هذا النوع تحت إمرة قائد أو جهة معينة، كما يعتبر هذا النوع أقل تكلفة من التدريب خارج أداء العمل، فهو يكون داخل حدود العمل ولا يحتاج إلى إمكانيات كبيرة. هذا النوع الثاني من التدريب والذي يعني تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة للعمال، وهذا من أجل التحكم في الوظيفة أو في الأعمال الجديدة وذلك ضمن مختلف الظروف والشروط الداخلية الواقعة العمل العادية.<sup>(2)</sup>

1 - سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص 456-457.

2 - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 150.

التدريب أثناء العمل On-The-Job Training من أقدم أساليب التدريب وأكثرها فائدة وتأثيراً ويعتمد على قيام الموظف الجديد أو الموظف المنقول بين وحدات المنشأة يتعلم العمل الجديد عبر ملاحظة الزملاء والرؤساء وهم يؤدون العمل.<sup>(1)</sup>

ويحتوي هذا النوع من التدريب على خطوات عديدة وهي: <sup>(2)</sup>

- \* الشرح التفصيلي لـ (ماذا، أين، كيف ولماذا) عن العمل.
- \* أداء العمل من أجل أن يراقب الفرد العامل ويوجه أسئلة.
- \* جعل العامل يؤدي عمله بصورة واقعية.
- \* التزود بالتغذية العكسية مباشرة لكيفية أداء العامل.

ويكون التقييم من طرف المدرب، ففي الأغلب يحدد المشرف المباشر مواضيع الاختبار وكذلك يقوم بتطوير المواضيع التي يجب تطويرها وتصحيح ما يجب تصحيحه من أخطاء دون المرور على تلك الأخطاء الصغيرة، ولذلك لا بد أن يتم التدريب داخل المؤسسة وذلك بترتيب معين وخطوات متتابعة تتضمن استفادة المؤسسة من التدريب ولذلك فهذا النوع من التدريب يعتبر الأكثر انتشاراً وشيوعاً ويرجع ذلك إلى بساطته والاعتقاد بأنه قليل التكلفة.

التدريب يطبق في مكان العمل، وهذا طبقاً على الأفراد ولكن الذين يعملون داخل الوحدات أو الأقسام، والمستفاد منه بالدرجة الأولى هم الذين يعملون في القطاعات الصناعية ومن خلال إحصائيات وجدت أنه من بين التدريبات الناجحة والأكثر انتشاراً هو التدريب الصناعي لأنه اعتمد على 90%، ولكونه كذلك يقوم بالتطبيق التقني وذلك أثناء الدوام الرسمي بالإضافة إلى هذا كله فإن العبء الأكبر في

<sup>1</sup> – <http://www.aleqt.com> – vu 08-2013; 11.18 الاقتصادية المرأة العاملة

<sup>2</sup> - محمد اسماعيل، مرجع سابق، ص 52.



تشكيل هذه الطريقة من إعداد وتنفيذ إلى غير ذلك يقع بالدرجة الأولى على عائق الرؤساء المباشرين وهي نقطة إيجابية أن تكون مسئولة، التدريب يكون في يد مدرب واحدا بدلا من توزيعه هنا وهناك على عدة جهات تدريبية، وشيء مستحسن أن يكون التدريب في نفس مكان العمل، فهذا النوع من التدريب يفيد ويسجل نقاطا إيجابية للمتدرب والمدرّب معا، حيث يرتبط المتدرب ماديا ونفسيا بمحيط العمل ويعطي فرصة للمتدرب في نقل التعلم العقلي من خلال أدائه للعمل، كما أن ميزة هذه الطريقة هي دافعية الأفراد التي تحفزهم على أداء أعمالهم بالممارسة خاصة وأن مصلحة الأفراد تتمثل في تعلم مهارات جديدة تفتح لهم المجال للسيطرة على مشاكل الوظيفة التي اختاروها مع إثبات التدريب والبراعة فيها.<sup>(1)</sup>

فبذلك فإن الأساليب التدريب قيمة ومنفعة هامة يمكن الاستعانة بها، فنظرا لبساطة هذا النوع من التدريب نجد الكثير يعتمدون عليه في مختلف المجالات، حيث يتم التدريب بصورة منتظمة فكل عامل جديد وحتى قديم يخضع للتدريب وذلك قصد تنمية قدراتهم وجعلهم قادرين على القيام بالعمل بكل ثقة بدون خوف وبالتالي المساهمة في دفع وثيرة التنمية. إذن من بين أكثر الأساليب تجسيدا لهذه الطريقة ما يلي:

### 1-2-1- تدريب أوامر الوظيفة:

هذا الأسلوب يرتكز أساسا على من هم على علم ودراية بمختلف الأعمال المنجزة في المؤسسة فهو يعتمد على تدريب المتدربين على كيفية إنجاز مهامهم. (تعليمات العمل) وهذا الأسلوب خاص لتدريب المتعلمين الذين لديهم دراية ولو قليلة بالواجبات المنجزة في وظيفة معينة، وتظهر إفادة هذا الأسلوب عند تعلم المتدربين كيفية إنجاز مهام الوظيفة المتكررة، وهذا الأسلوب يتكون من أربع خطوات مختلفة متمثلة فيما يلي:

<sup>1</sup> - حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 271.

- 1- تخفيف القلق ومن ثم تشجيع المتعلمين على تقبل هذا التدريب بوجهات نظر إيجابية.
- 2- تقدم الأوامر مرحلة بعد مرحلة، ولكن بالتأكيد على المحادثة والرؤية والتوضيح والبساطة.
- 3- المتعلمون يتمتعون بفرصة هامة متمثلة في انجاز مهام الوظيفة تحت إشراف المدرب.
- 4- في هذه الخطوة يتم وضع كل متعلم في مكانه الصحيح ومن ثم التقليل من مسألة الإشراف المباشر بصفة تدريجية.<sup>(1)</sup>

ويمكن أن تصاغ الأهداف العامة لتدريب المتعلمين فيما يلي: <sup>(2)</sup>

- \* تجديد معلومات المعلمين.
- \* إمداد المعلمين بكل جديد في تخصصاتهم.
- \* رفع مستوى أداء المعلمين في تخصصاتهم العلمية.
- \* تحسين اتجاهات المعلمين وتطوير معارفهم ومهاراتهم التعليمية، وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد.
- \* زيادة إلمام المعلمين بالطرق والأساليب الحديثة في تعليم وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية.
- \* تبصير المعلمين بمشكلات النظام التعليمي القائم ووسائل حلها وتعريفهم بأدوارهم ومسئولياتهم في ذلك الصدد.
- \* تعميق وعي المعلمين السياسي والقومي لاستيعاب التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع.

1 - يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 288.

2 - www. Bahrain online arg/ showhread.vu 06-01-2009 15.000 تدريب المتعلمين

ينبثق عن هذا الأسلوب أهداف هامة تعمل على الوصول إلى فوائد ومزايا تمكن من مسابرة مختلف التطورات السائدة في العصر، ومن خلاله تعطى الأوامر إلى المتدربين من طرف المدرب ويشترط فيها الدقة حتى يتم الوصول إلى نتائج إيجابية.

### 1-2-2- التلمذة الصناعية:

يغلب على هذا الأسلوب الطابع المهني الصناعي أي تدريب المتدرب على مختلف المهن الصناعية ويكون ذلك على يد معلم، وتعتمد عليه أكثر المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة وهذا الأسلوب يشمل مختلف الحرف والمين، فمصر على سبيل المثال لا الحصر كثيرا ما تبعث بعثات إلى الخارج قصد تكوينهم وتدريبهم على تعلم مختلف الأعمال وكذا كيفية تشغيل الآلات ويتم ذلك من خلال اكتسابهم المهارات والقدرات اللازمة.

كما أن الجزائر تعتمد على استيراد مهندسين من الخارج الذين يعملون على تسيير الآلات الحديثة ففي عصر الاستعمار كانت رهينة الهندسيين الفرنسيين ويخرج الاستعمار وجدت نفسها لا تستطيع تسيير عملها وحدها إلا في الآونة الأخيرة أصبحت نوعا ما تهتم بهذا النوع من التدريب.

هذا الأسلوب يغلب عليه الطابع الحرفي المهني، إذ أن المتدرب يتلمذ على يد معلم محترف فيساعده على احتراف المهنة أو الحرفة التي كانت ممارستها باختيار المتدرب، وهذا الأسلوب يستخدم من قبل المؤسسات سواء كانت الخاصة أو العامة وأيضا المشاركة في تدريب الأفراد على شتى أنواع هذه المهن والحرف، تضم عدة أطراف، فمثلا في ألمانيا يكون هناك تعاون بين ممثلين عن أرباب العمل والاتحادات العمالية من جهة وبين الدولة من جهة أخرى في تطوير برامج التلمذ، وهذه البرامج شملت ما يزيد عن 400 مهنة، وشارك فيها ما يقارب مليون تلميذ كانوا قد أنهوا دراستهم في الصفوف المتوسطة

وأعمارهم تتراوح ما بين 16 إلى 17 سنة، قارنا ما تصرفه ألمانيا على برامج التلمذة مع الولايات المتحدة الأمريكية فإنها تزيدها بسبعة عشرة ضعفاً.<sup>(1)</sup>

وبهذا الأسلوب يتم تدريب مختلف الحرفيين والمهنيين وأعداد من العمال ذوي مهارات كبيرة في أعمال عديدة حيث تحتاج لوقت طويل تحت رقابة المشرف المباشر ومن بين هذه الأعمال السباكة والتجارة وغيرها من الأعمال الأخرى.<sup>(2)</sup>

من خلال ما سبق نصل إلى أن أسلوب التلمذة الصناعية يهدف إلى تحسين مهارة الفرد وهذا من أجل العمل في مهنة معينة، أين يتضمن برنامج هذا الأسلوب التعليمات النظرية والعملية، وهذا لفترة معينة ويعقبه تدريب على العمل ذاته بأحد المصانع، ويعرف هذا النوع التدريبي بالتدريب المهني والذي أصبح يخضع للتنظيم والتشريعات الحكومية وهذا في كثير من الدول وذلك لوضع حد لما قد يمارسه صاحب العمل للعمال فنظمت الأجور وساعات العمل التي يشتملها التدريب.<sup>(3)</sup>

كما أن هذا الأسلوب يعمل على تنمية مهارات ومعارف المتدربين وذلك قصد تهيئتهم لممارسة مهنة معينة، وبالتالي ضمان أداء العمل على الوجه المطلوب، وبذلك تقدم أجور مقابل ما يقدمه العمال من أعمال.

### 1-2-3- تعاقب الوظيفة:

تعمل المؤسسة على ما يسمى بتعاقب الوظيفة وذلك بنقل عمالها من وظيفة الأخرى قصد إكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة مثلاً وضع عامل الميزانية مكان عامل المحاسبة وغيرها. تعاقب الوظيفة تتم

- حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 274.<sup>1</sup>

- عامر خضير الكبسي، مرجع سابق، ص 241.<sup>2</sup>

- يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 289.<sup>3</sup>

بنقل المشارك من وظيفة لأخرى سواء كان النقل أفقياً أو رأسياً ولكن بصورة منظمة وهذا بحسب مقتضيات البرنامج المسطر بهدف إكسابه الخبرة اللازمة.<sup>(1)</sup>

فالمتعلمون ينتقلون ضمن سلسلة من الوظائف، وهذا الأسلوب من التدريب يمكن المتدربين من اكتساب الخبرة الأولية في عمل مختلف الأنواع من المعدات أو فهم كيفية عمل الوحدات المختلفة على مر الوقت، إذ يتم تعيين مدرب في الإدارة في مختلف الأقسام سواء كانت تصنيعية، مالية وغيرها وهذا من أجل تعلم كيفية أداء كل وحدة وكذا فهم العلاقة بين هذه الأقسام، فالاعتبار الأساسي في تعاقب الوظيفة هو المعرفة المكتسبة وليس حجم الوقت الذي تم قضاءه في المنصب.

وهذه الطريقة تختص بصفة الامتياز لتدريبها متدربين جدد على عمل بعض الأنواع من الوظائف فعندما تتاح الفرصة للموظف لإنجاز وظائف مختلفة تمكن المدراء من ممارسة عملية تعيين الوظائف. فتعاقب الوظائف من أهم الطرق لمساهمتها في تطوير الإدارة التي تستخدمها الشركات اليابانية أين تزود الخبرات المتنوعة بوظائف إدارية قيمة وتهيئهم لتحمل مسؤوليات إدارية في المستقبل، حيث ينظر إلى المدراء الأمريكيين وأصحاب "الرداء السرولي الأزرق" الياقات الزرقاء يدعون بهذا الاسم لأنهم غالباً يرتدون ملابس عمل زرقاء ويعملون في ورشات عمل، والذين يعملون في المؤسسات اليابانية بطريقة مختلفة.

فهذا الأسلوب يتميز بإيجاد أفراد ذوي اختصاصات عامة حيث يفيد تنقلهم باستمرار في وظائف مختلفة اكتسابهم معارف وخبرات مختلفة، وبذلك فالفرد في المؤسسة يستطيع أن يحل مكان من يرغب في ترك العمل أو عند غيابه عن العمل، دون أن يعرقل هذا العمل أو يعطله، كما يساهم هذا الأسلوب في

- وسيلة حمداوي، مرجع سابق، ص 108. 1

توطيد العلاقات ورفع الروح المعنوية وتحدي الملل والإحباط الذي ينجم عن التخصص الدقيق في العمل التي تتبعه بعض المؤسسات.

فهذا الأسلوب يتيح الفرص للعمال لاكتساب معارف وخبرات في مختلف الأعمال وبالتالي بإمكانه القيام بأي مهنة في المؤسسة بكل سهولة وبدون مشاكل، إلا أن هذا الأسلوب قد يؤدي إلى اختلاف الأدوار في المؤسسة مما ينجم عنه نوع من الفوضى وعدم وجود ما يسمى بالتنظيم.

#### 1-2-4- التدريب في بيئة مماثلة للعمل:

يعني تهيئة بيئة عمل مناسبة للعمل عن طريق توفير مختلف الإمكانيات والمعدات اللازمة والموافقة البيئية للعمل.

"هذا النوع يتم من خلاله تهيئة مكان مجهز بكافة المستلزمات والمعدات المشابهة لما هو موجود في مكان العمل الأصلي، أو بصورة أخرى عرض نماذج من المكان والمعدات والآلات التي يستخدمها العامل في عمله، كما أن هذا النوع من التدريب يهيئ للفرد العامل نقل ما تعلمه في بيئة التدريب إلى بيئة العمل.<sup>(1)</sup>

هنا يتم تهيئة مكان فيه كل المعدات والآلات الضرورية لأداء عمل ما وفق ما تدريبه حول ذلك العمل.

#### 1-2-5- التدريب الخاص أو المنفرد:

يكون التدريب بصورة فردية، يعني كل واحد على حدا وهذا قصد تقريب المتدرب من المدرب والاهتمام به أكثر وتدريبه بصورة مناسبة تمكنه من أداء مهامه بشكل جيد.

هذا الأسلوب يستخدم في تدريب وتنمية الأفراد ولاسيما المديرين.<sup>(2)</sup>

- يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 289-290.<sup>1</sup>

- ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 148.<sup>2</sup>

أين يكون بموجبها تقديم الاقتراحات الخاصة بإعطاء هذا النوع من التدريب الخاص، وتمكن كفاءته في اعتماده المباشر على قابلية المدير في إعطاء التدريب المنفرد لمرؤوسيه.<sup>(1)</sup>

هذا النوع يتم بصورة منفردة يختص أساسا بالمدراء والمشرفين، حيث يقوم المشرف أو المدرب أين يقوم المدير أو المشرف بإعطاء المعلومات للمتدرب، وهذه المعلومات تكون حول مستوى أدائه بتقديم المعلومات والمعارف اللازمة الذي يقربه.

### 1-2-6- التعيينات الخاصة:

اعتماد أسلوب التعيين الخاص أثناء العمل أو الوظيفة، فالمعلم يمارس مسؤولياته المختلفة قصد حصوله على الخبرة والمهارة الخاصة بالوظيفة، فمثلا عند تقديم تقرير خاص بعمل ما، ففي حالة إذا كانت عينة التقرير سلبية يمكن إيجاد حلول لها وبالتالي التحكم في الوضع.

عند استخدام هذا النوع من التدريب أي أسلوب التعيين الخاص أثناء الوظيفة، يتعين على المتعلمين ممارسة مسؤوليات عملية غير متكررة وروتينية، وهذا من أجل حصولهم على الخبرة وتطوير مهارات المهنة والوظيفة فمثلا: سيطلب من الموظف المرؤوس الذي له القدرة على إنجاز مهام إدارية تهيئة تقرير عن كيفية تحسين الإنتاج النوعية وعند عدم تمكن المتدربين من السيطرة على عملهم الخاص فيجب عدم غض النظر عن مختلف اهتمامات وقدرات المتدربين عند عمل التعيينات وإلا لا يتمكن الموظفين. الذين يشكون من صعوبات في إكمال واجباتهم المنظمة من الترشح إلى وظائف التعيينات الخاصة، كما يتوجب على المدراء عدم استخدام هذه الطريقة لتعيين مهام لا يفضلونها عند الآخرين.<sup>(2)</sup>

- يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 289. <sup>1</sup>

- يوسف حجيم الطائي، مرجع سابق، ص 289. <sup>2</sup>

وتوجد عدة إجراءات الاختيار استراتيجيات وخطط وطرق التدريب المناسبة، وتنظم الإجراءات على

ست خطوات وهي:

- **تعيين الأهداف التدريبية:** حيث يجب أن تطبق هذه الإجراءات على كل من الأهداف التدريبية لاختيار أنسب الطرق ومن بين هذه الأهداف الشائعة نذكر ما يلي:

- \* يساعد التدريب على تحسين مستوى الأداء الأفراد المؤسسة وحل مشاكل العمل.
- \* تنمية معرفة الأفراد ومهاراتهم وقدراتهم واتجاهاتهم في مجالات أعمالهم.
- \* يحاول التدريب تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو تحقيقه.
- \* يخلق التدريب علاقة إيجابية بين المؤسسة وأفرادها.
- \* يعمل التدريب على تحسين المناخ للعمل في المؤسسة، تمكين أفراد التنظيم من الإلمام بالعمل.
- \* رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد عن طريق تزويده بما تستجد من اتجاهات وطرق عمل.
- \* المساهمة في معالجة أسباب الانقطاع عن العمل.
- \* تخفيف العبء عن المشرفين والرؤساء.
- \* احترام قوانين ولوائح العمل ونظمه وتكوين علاقات طيبة.
- \* الحد من الأخطاء وزيادة الاستفادة من مجهود الأفراد، مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال.<sup>(1)</sup>

1 - زد منير عبوي، سامي محمد هشام، مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمال، الأردن، 2006، ص 126.



فبتطبيق مختلف التعليمات والإجراءات الخاصة بالتدريب يمكن الوصول إلى الأهداف المرسومة بالتالي تحقيق ما هو إيجابي في العمل، فأى عمل من الأعمال يتم من أجل تحقيق أهداف مسطرة.

- **تحديد مؤشر الأداء:** بدراسة مؤشر الأداء عن طريق تحليل أداء وعمل العامل يمكن تحديد مستوى الأداء المبذول بالاعتماد على هذه المقاييس معرفة مستوى الأداء.

من خلال تحليل ودراسة أهم المكونات الخاصة بالأداء؛ يجب إدراج أهم خصائص ومميزات المتدربين:

"إن تحليل أداء العاملين ودراسة مكوناته يعتبر خطوة نحو التحقق الأداء يكون من المتدربين خلال المورد البشري، ويقتضي ذلك دراسة المؤشرات التالية":

- **مقاييس فاعلية الأداء للأفراد:** حيث أن دراسة مثل هذه المقاييس واتجاهاتها تبرز جوانب القوة والضعف في أداء الأفراد، وأيضا التغيرات التي طرأت على مستويات الأداء في جوانبه المختلفة.
- **مكونات ومتطلبات الأداء:** حيث تتم دراسة مكونات الأداء بهدف التعرف على العمليات التي يحتويها الأداء وأية تغييرات تكون قد طرأت على مكوناته بفعل تغيير طرق وأساليب العمل أو بإدخال آلات وأجهزة جديدة أو لأي سبب آخر، ويحدد أيضا التغير في متطلبات الأعمال من قدرات أو خبرات أو معرفة.<sup>(1)</sup>

وبذلك هذا يتم فحص الهدف بدقة وكذلك الأداء الذي يسعى إليه الأفراد وهل هذه الدراسة التي يتلقاها الأفراد من أجل الفهم أم لا وهل يمكنهم اكتساب مهارات ومعارف مختلفة.

- دراسة خصائص المتدرب: "حيث يجب تبين كل شيء عن المتدربين قبل بداية البرنامج من حيث:

- علي غربي وآخرون، مرجع سابق، ص 112. <sup>1</sup>

- عدد الأفراد الذين يحصلون على التدريب.
- عدد المتدربين في كل حلقة.
- مستويات التعلم المتوقعة.
- حجم الخبرة التي لدى المتدربين والمتعلقة بموضوع التدريب.
- المعلومات المهمة عن خصائص معينة لجماعة المتدربين.
- تسجيل طرق التدريب الملائمة: ويجب وضع قائمة بالإجراءات التعليمية التي يمكن اتخاذها واستخدامها.
- المتطلبات العملية: وتعني التفكير العملي في الواقع للموقف التدريبي من حيث: المكان، ترتيبات الجلوس الممكنة، بيئة التسهيلات التدريبية (الإضاءة الضوضاء، الكهرباء...).
- أنواع الأدوات والمعدات المتاحة للتدريب الاعتبارات والحدود الموجودة، الوقت المتوفر للتدريب.
- اتخاذ الاختيار النهائي: وعند هذه النقطة يجب أن يتم مقارنة معالم وخصائص طرق التدريب التي تم اختيارها ويتم اختيار الطريقة التي تقرب بدرجة كبيرة من الظروف التي سيواجهها المتدرب في عمله، والتي يتطلب من المتدرب أن يمارس ما يسعى إليه الهدف.<sup>(1)</sup>
- إضافة إلى هذه الأساليب هناك أخرى خاصة بأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة تتمثل فيما يلي:<sup>(2)</sup>
- يجب أن يسير التدريب تحت ظروف متشابهة لتلك التي تسود المدارس المهنية العادية أو في الصناعة والتجارة (برامج مشابهة تدريب مشابه نفس ساعات العمل).
- يجب وضع برنامج تدريبي لأية مهنة أو وظيفة بالتفصيل إضافة إلى استشارة أصحاب العمل وممثلي العمال، الأخذ بعين الاعتبار المهارات المطلوبة والمعرفة وعوامل السلامة.

<sup>1</sup> - إجراءات التدريب 15,00. [www.bahrainonline.org/showheed\\_vu\\_06-01-2009](http://www.bahrainonline.org/showheed_vu_06-01-2009)

<sup>2</sup> - يوسف شلبي الزعوط، مرجع سابق، ص 144-145.

- يتقرر طول فترة التدريب التشاور والتنسيق مع من يوفرون العمل للمعوقين وكذلك التشاور مع السلطات التعليمية مع مراعاة مستوى المهارات وكذلك الحاجة لإعداد العمال للعمل المنتج.
- يجب أن يغطي التدريب من خلال العمل المنتج فضلا التمارين العملية، عند تنظيم دورات تدريبية للمعوقين يجب وضع الترتيبات اللازمة للتدريب النظري والتطبيقي.
- يختلف التكوين المهني باختلاف نوع العمل الذي يراد التدريب عليه ونوع المدربين وخبراتهم السابقة ومكان التكريب، والمستوى المطلوب للتدريب والموارد والأدوات المستخدمة في التدريب ومؤهلات المدربين، كما يختلف باختلاف جودة السلعة المنتجة والوقت والمال المخصصين للتدريب، لذا يجب أن يكيف نوع التدريب وفق هذه الظروف المختلفة.

## الفصل الثالث: الجانب التطبيقي

بطاقة فنية لمعهد التكوين المهني والتمهين بن زهرة عبد القادر - خروبة - مستغانم.

**التعريف بالمؤسسة:**

يعتبر معهد التكوين المهني والتمهين - بن زهرة عبد القادر - خروبة،، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي

رقم 284-07 بتاريخ 11-09-2007 يتضمن إنشاء مركز التكوين المهني والتمهين.

محول إلى معهد وطني متخصص في التكوين المهني "خروبة" بموجب المرسوم التنفيذي رقم 19-

281 المؤرخ في 20 أكتوبر 2019 يتضمن إنشاء معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني وتحويل

مراكز التكوين المهني والتمهين إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني.

قرار التخصيص القرارين اللواتيين رقم 326 المؤرخ في 26-05-2003 ورقم 345 المؤرخ في

11-05-2010.

عنوان: الطريق الوطني رقم 11، طريق سيدي علي - خروبة - مستغانم.

رقم الهاتف: 045.39.27.76

رقم الفاكس: 045.39.27.75

البريد الإلكتروني: [cfpakharouba@mfep.gov.dz](mailto:cfpakharouba@mfep.gov.dz)

صفحة الفيسبوك: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني خروبة.

الموقع الجغرافي: N° 06'13.18''E''31.46'57°35

المساحة الاجمالية: 20280 م<sup>2</sup>.

المساحة المبنية: 3617 م<sup>2</sup>.

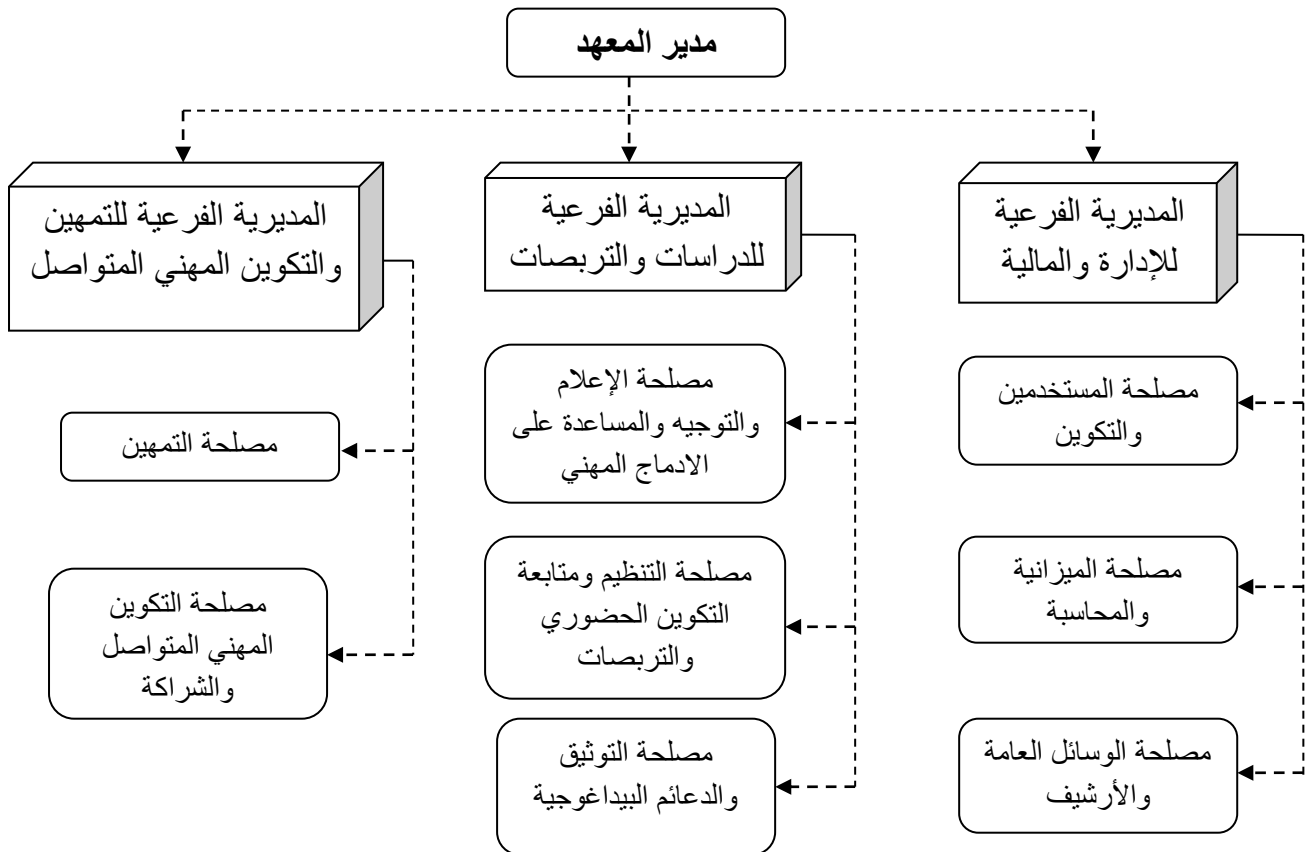
قدرة الاستيعاب: 450 مقعد بيداغوجي.

- المرافق:
- مكتب الاستقبال والتوجيه.
- جناح الإداري: ← طابق علوي: 10 مكاتب.
- ← طابق سفلي: 13 مكتب.
- المكتبة ← عدد كتب: 900 كتاب.
- ← قاعة مطالعة: 42 مقعد.
- فضاء انترنت: 01.
- جناح الداخلية: 60 سرير.
- مطعم: 120 وجبة يوميا (نظام داخلي ونصف داخلي).
- نادي : 01.
- ملعب متعدد رياضات: 01.
- الجناح البيداغوجي:
- المخبر: 01.
- الورشات: 07.
- قاعات التدريس: 10.
- المدرج: 01 (قدرة استيعاب 296 مقعدا).
- أنماط التكوين الموجودة بالمركز:
- التكوين الإقليمي: يهدف التكوين الإقليمي إلى اكتساب تأهيلات مهنية بالمؤسسة التكوين ومدته تتراوح ما بين 12 إلى 24 شهرا.

- التكوين عن طريق التمهين: يهدف إلى اكتساب تأهيلات مهنية خلال المسار المهني يسمح بممارسة مهنية أو حرفة مدته تتراوح ما بين 6 إلى 24 شهرا.
- التكوين عن طريق الدروس المسائية: يهدف هذا التكوين إلى اكتساب تأهيلات معترف بها تماما مثل: التأهيلات (المحصل عليها بمؤسسات التكوين المهني العادية التي تعطي إمكانية الترفيه. مدته تتراوح ما بين 6 أشهر إلى 24 شهرا حسب التخصص مستهدف.
- التكوين عن البعد: يهدف التكوين عن بعد إلى اكتساب معارف وتأهيلات وذلك لا يستدعي الحضور الدائم بالمؤسسة التكوينية عن طريق المراسلة.

الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني\*بن زهرة عبد القادر\* خروبة.

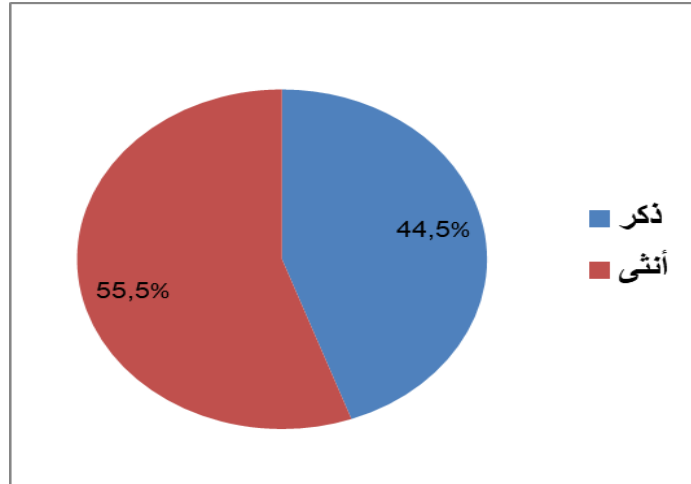


عرض وتحليل بيانات الدراسة:

أ- البيانات الشخصية:

جدول رقم 01: يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس:

جنس	نسبة مئوية
ذكر	44,5 %
أنثى	55,5 %
مجموع	100 %



شكل رقم 01: يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس:

من خلال قراءتي للجدول رقم 1: نلاحظ أنّ عينة مأخوذة لدراستنا غير متساوية بين جنسين من خلال

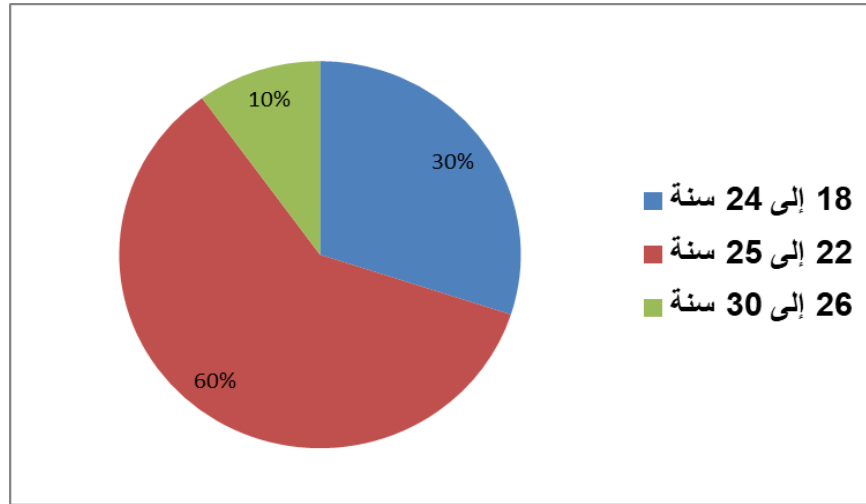
العدد. حيث نجد أنّ إناث بلغ 55,5% وذكور بلغت 44,55%.

يتضح لي أنّ نسبة البر: في معهد التكوين هي فئة الإناث تفوق على فئة الذكور.



جدول رقم 2: يوضح التوزيع العينة حسب متغير السن:

السن	النسبة المئوية
18 إلى 24 سنة	30%
22 إلى 25 سنة	60%
26 إلى 30 سنة	10%
المجموع	100%

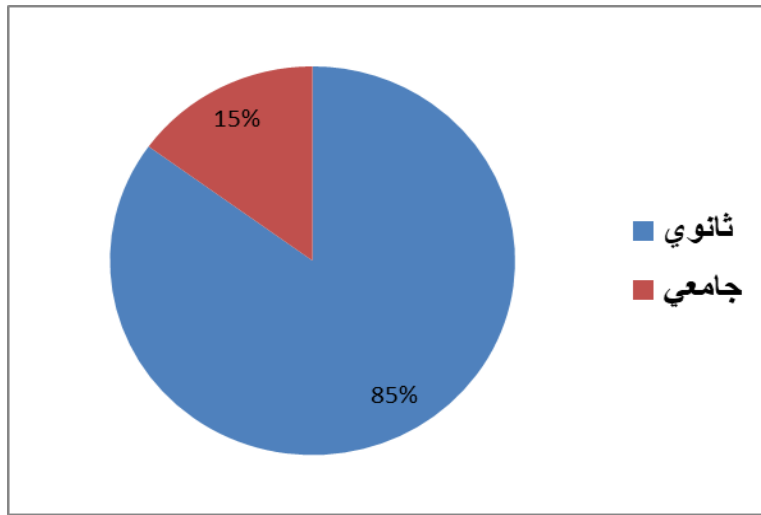


شكل رقم 2: يوضح التوزيع العينة حسب متغير السن

من خلال قراءتي للجدول رقم 2: يتضح لي أنّ أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم من (22 إلى 25 سنة) يحتلون أكبر نسبة حيث بلغت 60% بينما تأتي مرتبة الثانية فئة (18 إلى 21) سنة بلغت نسبتهم 30% أما فئة العمرية التي تليها من (26 سنة إلى 30 سنة) بالغة نسبتهم 10% وهي فئة التي حصلت على أقل نسبة مئوية.

جدول رقم 03 يوضح التوزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	مستوى تعليمي
85%	ثانوي
15%	جامعي
100%	مجموع

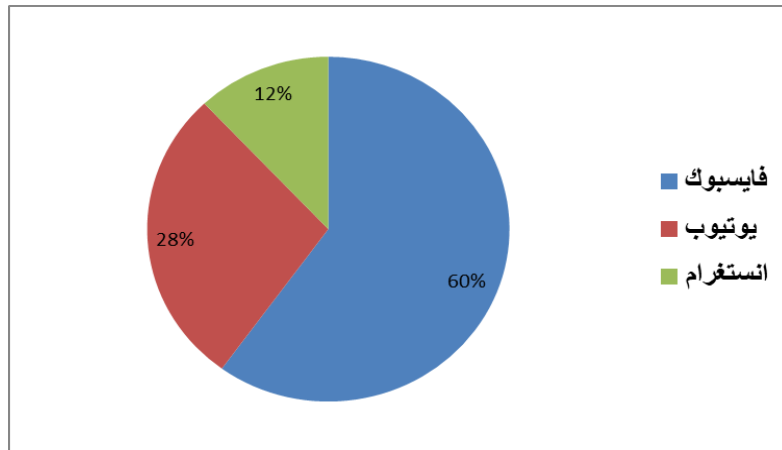


شكل رقم 03 يوضح التوزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

يؤثر المستوى التعليمي بصفة كبيرة على درجة الوعي ويتوزع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي إلى فئتين رئيسية لأنّ معهد التكوين يتغير عن مركز من خلال المستوى الدراسي والسن حيث أنّ نسبة كبيرة تمثلت في 85 % بالمقارنة مع مستوى الجامعي.

- المحور الأول: عادات وأنماط استخدام المتريعين بالتكوين المهني لمواقع الشبكات الاجتماعية.  
 جدول رقم 4: يوضح مواقع الشبكات الاجتماعية أكثر استخداما لدى الشباب متريصين بالمعهد  
 التكوين المهني.

العبارة	المسبة المئوية %
فايسبوك	60%
يوتيوب	28%
انستغرام	12%
المجموع	100%



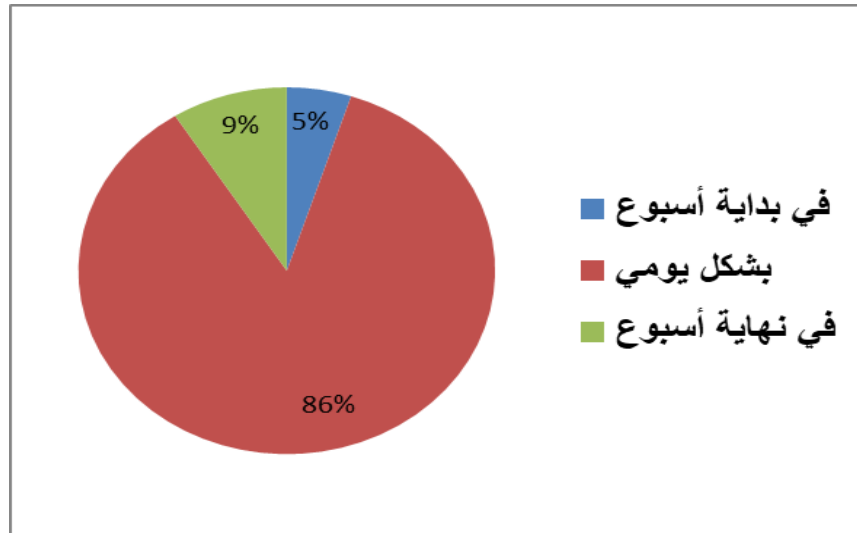
شكل رقم 4: يوضح مواقع الشبكات الاجتماعية أكثر استخداما لدى الشباب متريصين بالمعهد  
 التكوين المهني.

يتضح من خلال جدول رقم 04 أنّ أغلبية أفراد العينة يستخدمون موقع فايسبوك بنسبة 60%  
 ويأتي بعده موقع اليوتيوب بنسبة 28% ويليه موقع الانستغرام بنسبة 12%، ومنه نستنتج أنّ موقع  
 الفيسبوك احتل صدارة من حيث مواقع الأكثر استخداما لدى أفراد العينة وذلك لانتشاره رهيب وسهولة

استخدامه وشيوعه في وسط الشباب، وإنّ فايسبوك و الشبكة الاجتماعية الأوسع استخداما لدى أفراد العينة بنسبة 92%.

جدول رقم 05: يبين الأيام التي تستخدم فيها أفراد العينة مواقع الشبكات الاجتماعية

العبارة	النسبة المئوية %
في بداية أسبوع	5%
بشكل يومي	86%
في نهاية أسبوع	9%
المجموع	100%



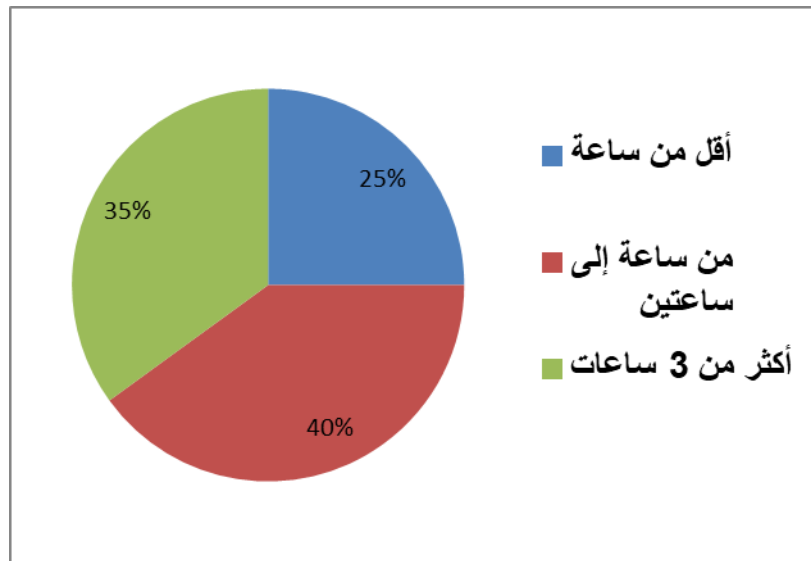
شكل رقم 05: يبين الأيام التي تستخدم فيها أفراد العينة مواقع الشبكات الاجتماعية.

من خلال جدول رقم 05 نجد أنّ توزيع أفراد العينة بحسب أيام التي تستخدم فيها المواقع الشبكات الاجتماعية إلى 3 فئات رئيسية احتلت فيها بشكل يمي النسبة الأكبر حيث بلغت هذه نسبة 86% بينما قدرت نسبة نهاية أسبوع 9% وبينما الفئة الأخيرة بلغت نسبة 5% يستخدمونها في بداية الأسبوع.

جدول رقم 6: يوضح عدد الساعات التي تخصصها أفراد العينة لتصفح مواقع الشبكات

الاجتماعية.

عدد ساعات	النسبة المئوية %
أقل من ساعة	25%
من ساعة إلى ساعتين	40%
أكثر من 3 ساعات	35%
المجموع	100%



شكل رقم 6: يوضح عدد الساعات التي تخصصها أفراد العينة لتصفح مواقع الشبكات الاجتماعية.

من خلال قراءتنا للجدول رقم 06 نجد أن توزيع العينة بحسب العدد الساعات التي يخصصها لمواقع

الشبكات الاجتماعية في يوم اطلبهم من ساعة إلى ساعتين النسبة الأكبر بلغت هذه نسبة 40% بينما

قدرت نسبة 35% الذين يخصصون أقل من ساعة في تصفحهم لهذه المواقع بلغت 25%.

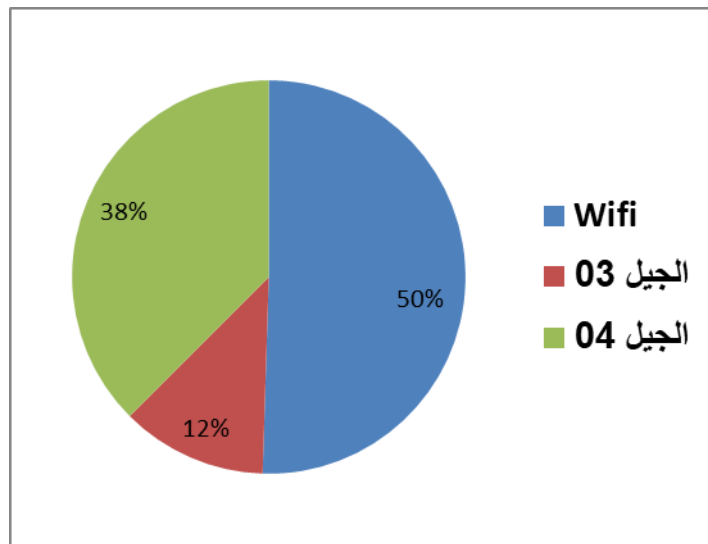
منه نستنتج أن أغلبية أفراد العينة يخصصون من ساعة إلى ساعتين في يوم لتصفح المواقع

الاجتماعية، ويمكن تفسير ذلك بأن متعة التي يشعر بها المستخدمون في وقت تصفحهم واطلاعهم على

هذه مواقع وما تحتويه يجعلهم لا يعبرون أهمية لوقت.

جدول رقم 7: يوضح نوع الشبكة التي يستخدمه أفراد العينة في الولوج لمواقع الشبكات الاجتماعية.

نوع شبكة	نسبة المئوية%
Wifi	50,5%
الجيل 03	12%
الجيل 04	37,5%
مجموع	100%



شكل رقم 7: يوضح نوع الشبكة التي يستخدمه أفراد العينة في الولوج لمواقع الشبكات الاجتماعية.

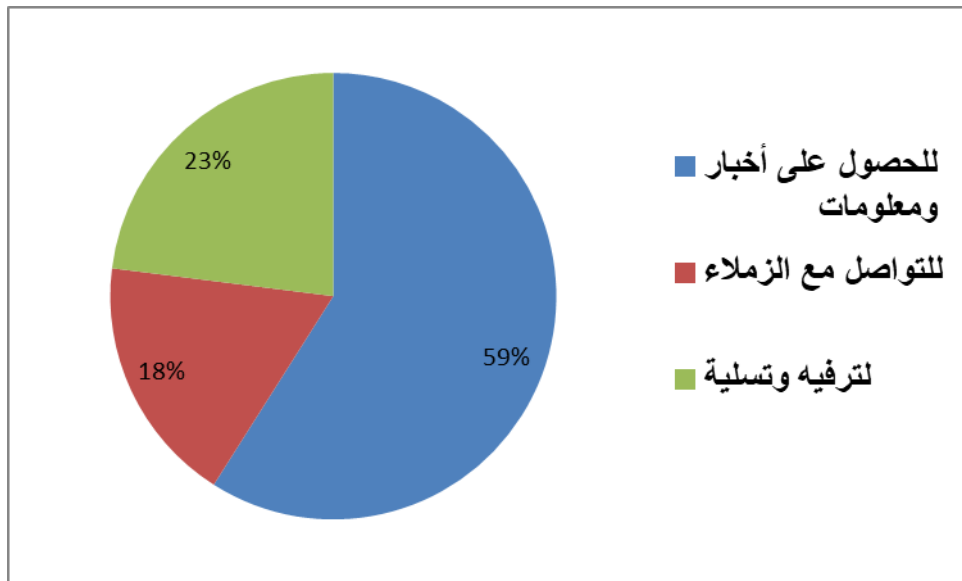
من خلال قراءتي للجدول رقم 07 نجد أنّ توزيع أفراد العينة بحسب نوع الشبكة التي يستخدمها للولوج إلى الشبكات الاجتماعية حيث نجد أغلبهم يستخدمون شبكة wifi قدرت 50,5%، تليها مباشرة شبكة الجيل 4 بنسبة مقدرة 37,5%، بينما يستخدم نسبة قليلة من أفراد العينة لشبكة الويفي لتواجهه بكثرة في منازل، أمّا الذين يستخدمون جيل 4 لتوفرها بالشكل الكبير عند جميع الأفراد، في حين نجد الشبكة الجيل الثالث قل استخدامها نظر لظهور الشبكة الجديدة وهي شبكة جيل الرابع فأصبحت غير متواجدة إلى نسبة قليلة جدا عند جميع الأفراد.

المحور الثاني: دوافع استخدام المتربصين لمواقع الشبكات الاجتماعية بالتكوين المهني:

جدول رقم 08: يوضح الأسباب التي تجعل أفراد العينة يهتمون باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية

داخل التكوين المهني:

العبرة	نسبة المئوية
للحصول على أخبار ومعلومات	59%
للتواصل مع الزملاء	18%
لترفيه وتسلية	23%
المجموع	100%



شكل رقم 08: يوضح الأسباب التي تجعل أفراد العينة يهتمون باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية

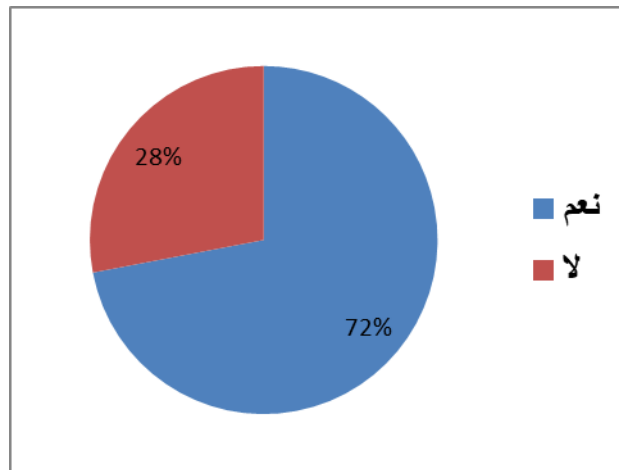
داخل التكوين المهني.

من خلال قراءتي للجدول رقم 08 نجد أنّ توزيع العينة بحسب الأسباب التي تجعلهم يهتمون باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية داخل التكوين المهني كان السبب الأول للحصول على أخبار والمعلومات حيث بلغت أعلى نسبة قدرت بـ 59% بينما يأتي السبب الثاني لترفيه وتسلية بلغت النسبة 23%، بينما لأجل التواصل مع الزملاء الدراسة بلغت نسبة 18%.

وعليه نستنتج أنّ أفراد العينة يعتمدون على هذه المواقع كالمصدر للحصول على معلومات وأخبار بدرجة الأولى، ومن ثم لترفيه وتسلية.

جدول رقم 09: يمثل مساهم مواقع الشبكات الاجتماعية في الالتحاق الشباب بالمعهد التكوين المهني:

العبارة	النسبة المئوية
نعم	72%
لا	28%
المجموع	100%



شكل رقم 09: يمثل مساهم مواقع الشبكات الاجتماعية في الالتحاق الشباب بالمعهد التكوين المهني.

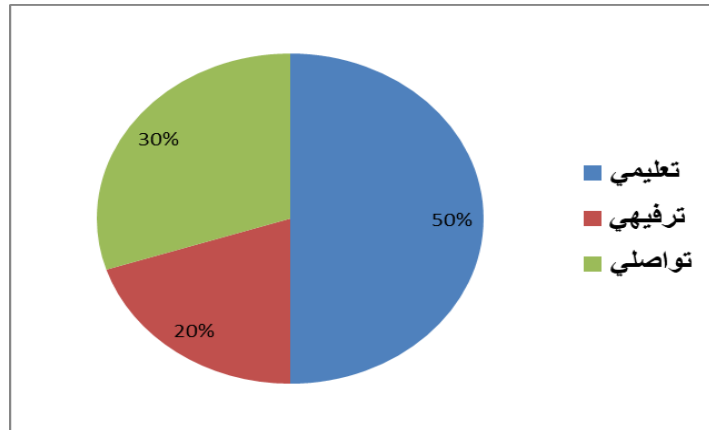
من خلال قراءتي للجدول رقم 9 نجد أن أغلبية الأفراد العينة بنسبة 72% أجابوا بنعم على أنّ مواقع الشبكات الاجتماعية ساهمت في التحاقهم بالمعهد التكوين المهني، بينما نفت النسبة منهم ذلك بلغت نسبتهم 28%.

نستنتج من خلال ما سبق أن أغلب أفراد العينة أكدوا بنعم على أنّ المواقع الشبكات ساهمت في التحاقهم بالمعهد التكوين المهني.

الجدول رقم 10: يمثل هدف من استخدام أفراد العينة لمواقع الشبكات الاجتماعية في التكوين المهني:



العبرة	النسبة المئوية
تعليمي	50%
ترفيهي	20%
تواصلتي	30%
المجموع	100%



شكل رقم 10: يمثل هدف من استخدام أفراد العينة لمواقع الشبكات الاجتماعية في التكوين المهني.

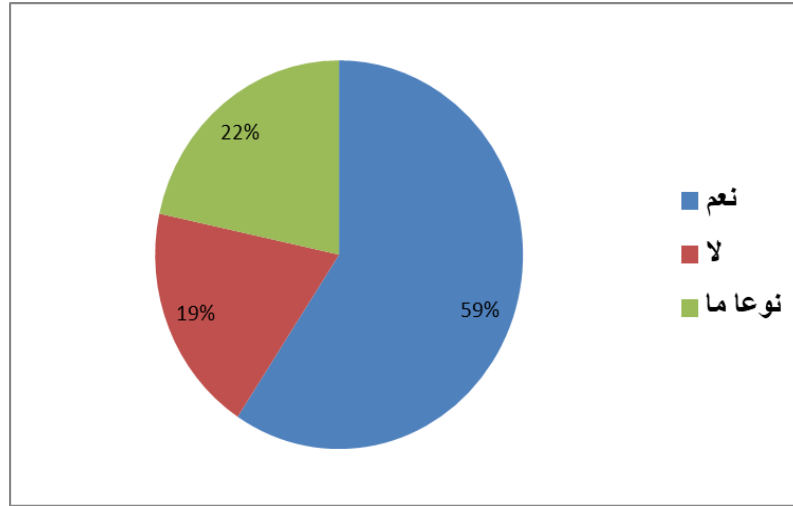
نلاحظ من الجدول رقم 10 أنّ أغلبية أفراد العينة كان هدفهم الرئيسي في استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية في التكوين المهني هو "التضمين" حيث قدرت نسبة 50%، بينما قدرت نسبة من لهدف التواصلتي، 30% ويليهما في الأخير الترفيهي نسبة 20%.

ويمكن تفسير هذا الترتيب أنّ أغلبية أفراد العينة هدفهم الرئيسي تعليمي ما يبرر درجة الاستخدام المتريصين متفاوتة فيما بينهم، وكذا لكون هذه المواقع تشكل لهم فضاء يساعدهم على التعلم فيمكن في استخدامها لأجل توسيع المعرفة في تخصص أو مجال المطلوب، وبناء الشبكة من خلال التواصل.

الجدول رقم 11: يمثل اكتساب أفراد العينة من المواقع الشبكات الاجتماعية إرشادات أفادته في

التكوين المهني:

النسبة المئوية%	العبارة
59%	نعم
19,5%	لا
21,5%	نوعا ما
100%	المجموع



شكل رقم 11: يمثل اكتساب أفراد العينة من المواقع الشبكات الاجتماعية إرشادات أفادته في التكوين

المهني.

من خلال قراءتي للجدول رقم 11: نلاحظ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة أجابوا بنعم بعد اكتسابهم

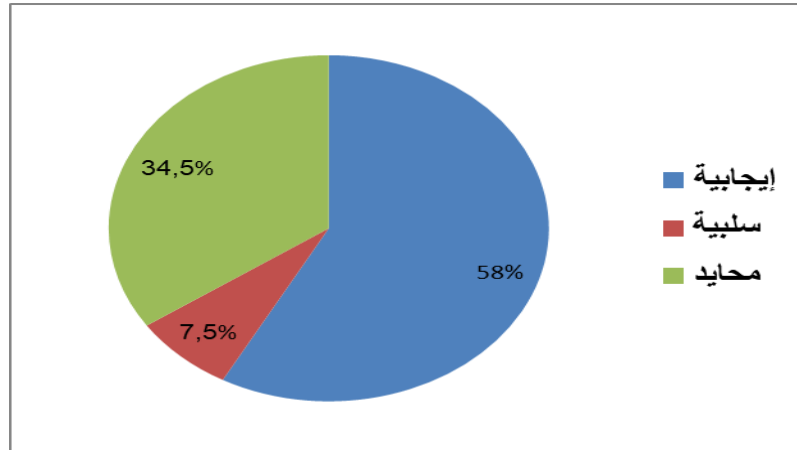
من مواقع الشبكات الاجتماعية إرشادات أفادتهم في التكوين المهني بالنسبة 59/50 %، بينما المبحوثين

الذين أجابوا لا قدرت نسبتهم ب 19 %، تليها نسبة 21,5 % أجابوا بنوعا ما.

ومنه نستنتج أنّ أغلب أفراد العينة يكتسبون من مواقع الشبكات الاجتماعية، إرشادات أفادتهم في تكوينهم المهني.

الجدول رقم 12: يمثل نتيجة تفاعل أفراد العينة مع المواضيع الخاصة بالتكوين المهني التي تعرض عبر مواقع الشبكات الاجتماعية.

النسبة المئوية	العبارة
58%	إيجابية
7,5%	سلبية
34,5%	محايد
100%	المجموع



شكل رقم 12: يمثل نتيجة تفاعل أفراد العينة مع المواضيع الخاصة بالتكوين المهني التي تعرض عبر مواقع الشبكات الاجتماعية

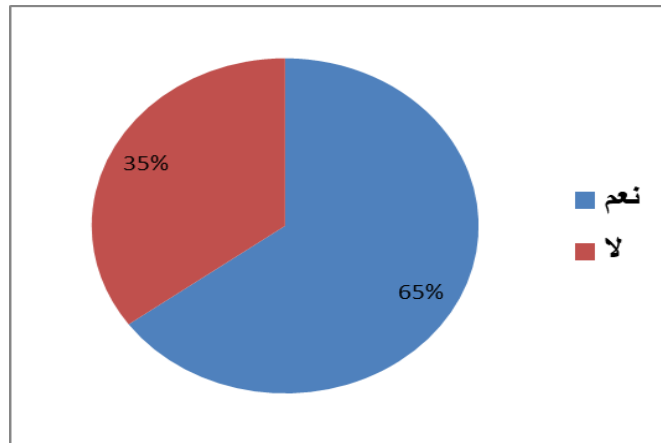
من خلال قراءتي للجدول رقم 12 نلاحظ توزيع أفراد العينة بحسب نتيجة تفاعل مع المواضيع خاصة بالتكوين المهني التي تعرض عبر مواقع الشبكات الاجتماعية نجد أن أعلى نسبة كانت إيجابية حيث بلغت هذه النسبة 58%، بينما نسبة 34% محايد، في مرتبة الأخيرة كانت سلبية بلغت نسبتهم 7,5%

ويرجع ذلك أن أغلبية أفراد العينة يرون أن المواضيع الخاصة بالتكوين المهني والتي تعرض عبر مواقع الشبكات الاجتماعية لها إيجابيات أكثر من سلبيات لتوفيرها المعلومات والتمكن من البحث في نطاق الواسع وساعدت الشباب المتربصين على التواصل على أساس الاهتمامات المشتركة.

جدول رقم 13: يمثل الصفحات المتاحة على المواقع الشبكات الاجتماعية التي تعتني بمواضيع

التكوين المهني:

النسبة المئوية%	العبارة
65%	نعم
35%	لا
100%	المجموع



شكل رقم 13: يمثل الصفحات المتاحة على المواقع الشبكات الاجتماعية التي تعتني بمواضيع

التكوين المهني

من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ أغلبية أفراد العينة أجابوا بنعم على أن هناك صفحات على المواقع

الشبكات الاجتماعية تعتني بمواضيع التكوين المهني قدرت نسبتهم 65% بينما نفت نسبة منهم ذلك

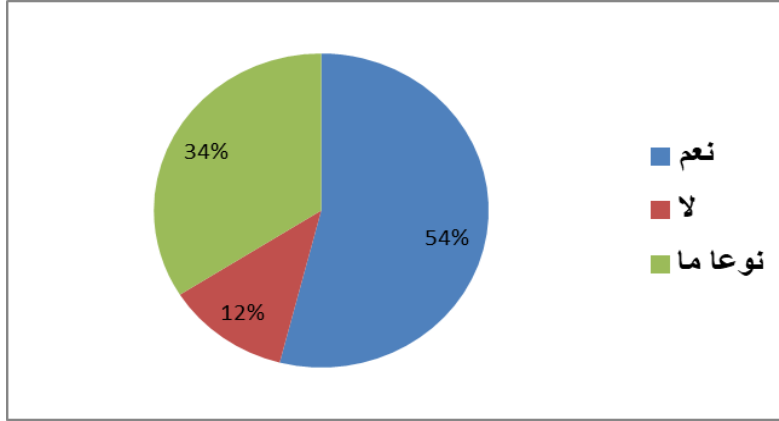
وقدرت نسبتهم ب35%.

ويمكن التأكيد قرار أفراد العينة بوجود صفحات على مواقع الشبكات الاجتماعية تعتنى بالتكوين المهني وموضوعه، على حسب تصريح مستشارة توجيهه أنّ هناك صفحة على فايسبوك خاصة بالمعهد تعتنى بإعلان دورات تكوينية وهي صفحة متاحة للشباب المتربصين بالمعهد التكوين المهني من أجل تسهيل التواصل ومعرفة كل مستجدات التكوين المهني.

**المحور الثالث: اشباعات وحاجات التي تحققها مواقع الشبكات الاجتماعية للمتربصين بالتكوين المهني.**

جدول البياني رقم 14: يبين أن مواقع الشبكات الاجتماعية لها دور في تطوير مهارات وقدرات أفراد العينة في اكتساب المعارف التكوينية والمهنية.

النسبة المئوية	العبارة
54%	نعم
12%	لا
34%	نوعا ما
100%	المجموع

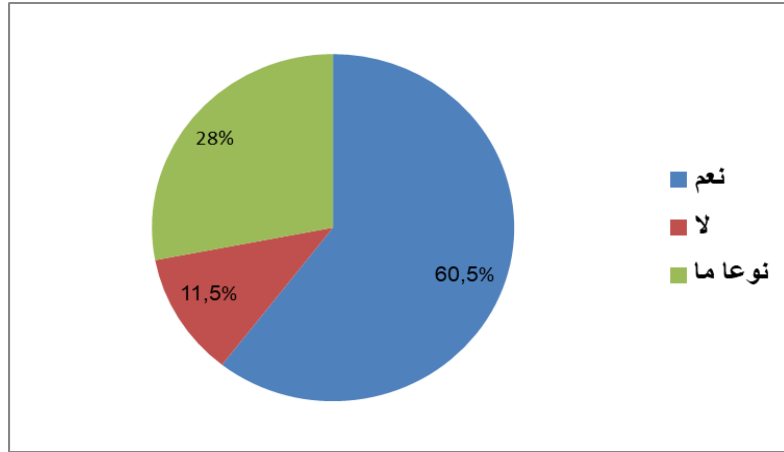


شكل البياني رقم 14: يبين أن مواقع الشبكات الاجتماعية لها دور في تطوير مهارات وقدرات أفراد العينة في اكتساب المعارف التكوينية والمهنية

من خلال جدول رقم 14 نلاحظ أن نسبة كبيرة من مبحوثين أجابوا بنعم أنهم يعتقدون أن مواقع الشبكات الاجتماعية لها دور في تطوير مهاراتهم وقدراتهم في اكتساب المعارف التكوينية ومهنية بنسبة 54% وذلك من خلال تحقيق الإبداع في مجالات متعددة في حياة، من خلال تبادل الخبرات ومعلومات عبر المواقع، تليها 34% اعتقادهم ذلك نوعا ما وهذا يرجع إلى لخصوصيات كل فرد، بينما نجد نسبة 13% من أفراد لا يعتقدون أن مواقع الشبكات الاجتماعية لها دور في تطوير مهاراتهم وقدراتهم في اكتساب المعارف المهنية والتكوينية.

جدول رقم 15: يبين تشجيع أفراد العينة على الاستعانة باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية في المسيرة التكوينية.

العبارة	النسبة المئوية
نعم	60,5%
لا	11,5%
نوعا ما	28,0%
مجموع	100%



شكل رقم 15: يبين تشجيع أفراد العينة على الاستعانة باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية في

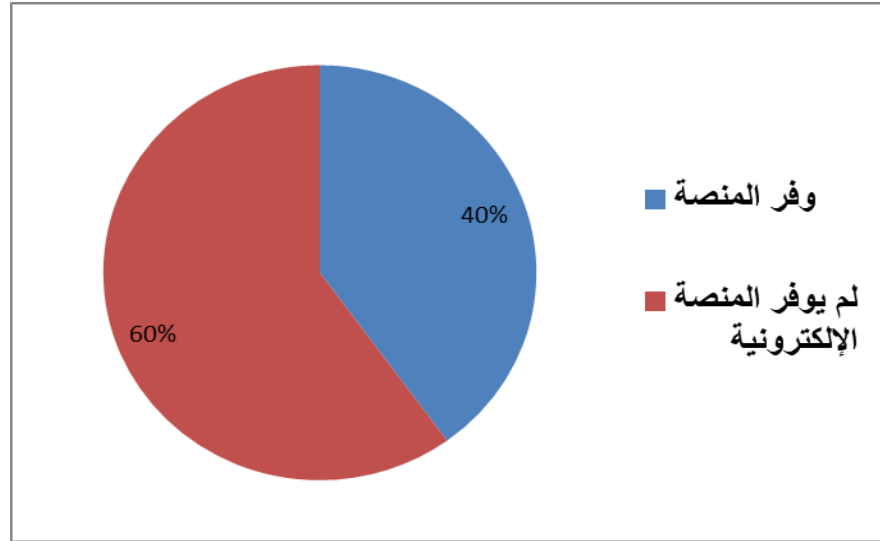
المسيرة التكوينية

من خلال قراءتي للجدول رقم 15 يبين أن أغلبية أفراد العينة يشجعون على الاستعانة باستخدام المواقع الشبكات الاجتماعية في مسيرتهم التكوينية 65,5% تليها 11,5% لا يشجعون على استخدام هذه المواقع، بينما هناك من يشجعون على استخدامها نوعا ما بنسبة 28%، وهذا راجع إلى اعتقاد أغلبية أفراد العينة بضرورة الولوج إلى هذا العالم الافتراضي، لأن هذه المواقع توفر جهد والتكلفة للتواصل مع الأساتذة والزملاء وطاقم الإداري البعيدين وكذا من أجل تسهيل عملية التقرب للمؤسسة.

جدول رقم 16 يمثل توفير مركز التكوين المهني منصة إلكترونية أو فضاء يستفيد منه أفراد العينة في

المسار التكويني.

العبارة	النسبة المئوية
وفر المنصة	40%
لم يوفر المنصة الإلكترونية	60%
المجموع	100%



شكل رقم 16 يمثل توفير مركز التكوين المهني منصة إلكترونية أو فضاء يستفيد منه أفراد العينة في

المسار التكويني

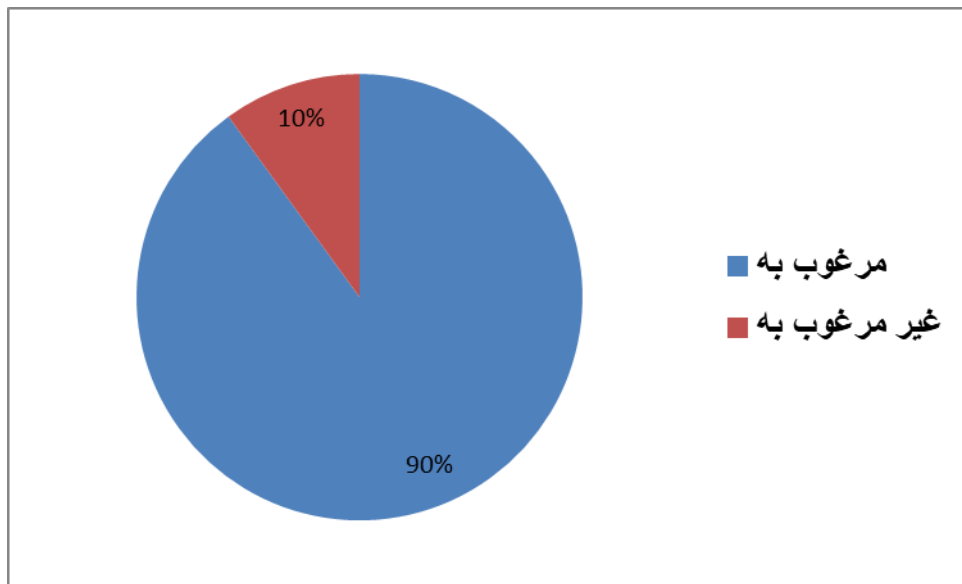
من خلال قراءتي للجدول رقم 16 نجد أن نصف العينة يصرحون بعدم توفير معهد لمنصة إلكترونية يستفيدون منه في المسار التكويني نسبة 60%، وبينما يرى بعض أن المعهد وفر لهم منصة إلكترونية وذلك بنسبة 40%.

فيمكن تفسير أن أغلبية أفراد العينة تم توفير منصة هذه النتائج استنادا لتصريح مستشارة التوجيه والإعلام والمدير الفرعي للتكوين والتمهين المتواصل حيث أكد بتوفير المعهد المهني خاصة بالإدارة المركز بالتواصل مع الوزارة فقط أما بخصوص منصة للمتريصين فهناك صفحة للمؤسسة على موقع الفيسبوك.



جدول رقم 17: يبين التخصص الذي اختاره أفراد العينة في التكوين المهني

النسبة المئوية	العبارة
90%	مرغوب به
10%	غير مرغوب به
100%	المجموع



شكل رقم 17: يبين التخصص الذي اختاره أفراد العينة في التكوين المهني.

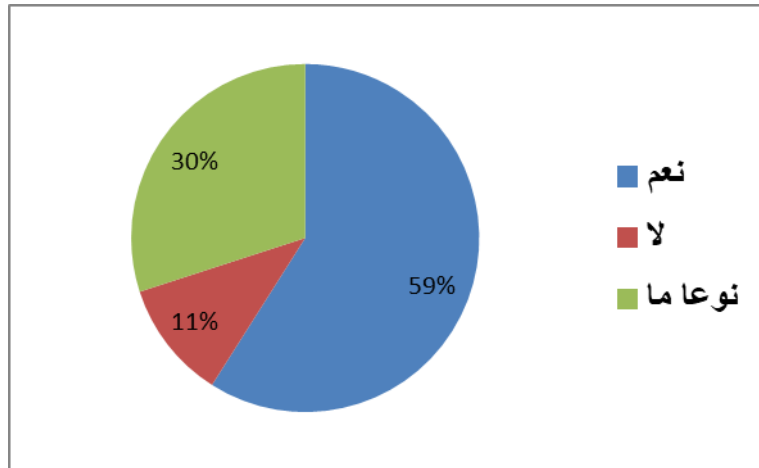
من خلال قراءتي للجدول رقم 17: نجد أن توزيع أفراد العينة حسب التخصص الذي قمت باختياره في التكوين المهني كان قد احتل فيها مرغوب به النسبة الأكبر حيث بلغت 90% بينما قدرت نسبة غير مرغوب به 10%.

من خلال ما سبق نلاحظ أن معظم أفراد العينة اختاروا تخصصاتهم بالمعهد التكوين المهني برغبة منهم ومن دون إكراه، فنجد كلما كان تخصص مرغوب به من طرف أفراد العينة كان نتاج تكوينهم جيد.

جدول رقم 18: يبين رأي أفراد العينة في اعتبار أن مواقع الشبكات الاجتماعية تمثل مصدرا في

حصول على معلومات الخاصة بالتكوين المهني:

العبارة	نسبة المئوية
نعم	59%
لا	11%
نوعا ما	30%
المجموع	100%



شكل رقم 18: يبين رأي أفراد العينة في اعتبار أن مواقع الشبكات الاجتماعية تمثل مصدرا في

حصول على معلومات الخاصة بالتكوين المهني

من خلال الجدول رقم 18 نلاحظ أن غالبية أفراد العينة أجابوا "بنعم" عل أن مواقع الشبكات الاجتماعية أصبحت تمثل لهم مصدرا للحصول على المعلومات الخاصة بالتكوين المهني بالنسبة 59% ذلك من خلال الصفحات العديدة المتاحة مثلا: صفحة المركز التكوين المهني على موقع فايسبوك التي وفرت له مصدرا سهل وسريع للحصول على المعلومات الإداري وكذلك زملاء، بينما بسبة 30% يعتبرون

أن مواقع الشبكات الاجتماعية نوعا ما تمثل لهم مصدرا للمعلومات، تليها نسبة 10% من أفراد العينة صرحوا بأن مواقع الشبكات لا تمثل لهم مصدرا للحصول على المعلومات.

### مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة التي أجريتها على الشباب المتربصين بالمعهد التكوين المهني بن زهرة عبد القادر الخروبة بالاعتماد على استبيان كأداة لجمع البيانات وتفريغها توصلت إلى مجموعة من النتائج هي:

- بينت الدراسة أن مستخدمي مواقع الشبكات الاجتماعية من الذكور أكثر من الإناث وهذا راجع إلى أن كليهما يستخدم الشبكات الاجتماعية، وأن أغلبية المستخدمين من فئة العمرية 22-25 وهي أكثر شريحة مقارنة بغيرها.

- نستنتج من محور أول أن أغلبية أفراد العينة يستخدمون موقع فايسبوك باعتباره الموقع الأكثر انتشارا في الوقت الحالي وذلك لسهولة استخدامه، حيث يستخدمونه بشكل يومي حسب وقت الفراغ لديهم يستغرقون من ساعة إلى ساعتين في تصفحهم لهذه المواقع، وهذا ما سهل لديهم عملية التواصل مع أصدقاء، بحيث يكون إقبالهم عليها بصفة دائمة وذلك باستخدام شبكة Wifi وجيل رابع...

- نستنتج من محور الثاني: أن من دوافع التي تجعل الشباب يهتمون باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية داخل المعهد التكوين المهني كان بدافع الحصول على الأخبار ومعلومات، حيث أظهرت النتائج أن مواقع الشبكات الاجتماعية ساهمت في التحاق الشباب بالمعهد التكوين المهني وذلك من خلال المواقع الشهيرة وصفحة المعهد على فايسبوك التي تقوم بتغطية مواضيع متعلقة بأهمية التكوين المهني. مما ساهمت في إكسابهم توجيهات وإرشادات أفادتهم في مجال تكوينهم.

نستنتج من محور الثالث: أنّ من أهم إشباعات وحاجات التي تحققها مواقع الشبكات الاجتماعية للمتريصين، وهو إشباع الحصول على المعلومات والأخبار، ساعدتهم هذه مواقع في اكتساب كفاءة مهنية في المجال الذين يدرسون فيه وكذا من خلال الصفحات التي وفرها المعهد للتكوين المهني للمتريصين على موقع الفايسبوك والمتمثلة في صفحة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بن زهرة عبد القادر خروبة.

وفي الأخير نستنتج أنّ مواقع الشبكات الاجتماعية أصبحت تمثل للمتريصين مصدرا للحصول على المعلومات الخاصة بالتكوين المهني والتمهين.

#### النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما تطرقت إليه في الجانب التطبيقي، والميداني للدراسة والذي طبقت فيه أداة الاستبيان على مجتمع البحث متمثل في الشباب المتريصين التكوين المهني والتمهين، وذلك بعد تفريغ الجداول وعرض بالمعهد ومناقشة، خرجت بمجموعة من نتائج العامة للدراسة متمثلة في:

- 1- تبين لي أنّ نسبة الذكور في عينة دراستنا تفوق نسبة الإناث.
- 2- كما بينت الدراسة أنّ أغلبية الأفراد العينة ينتمون إلى فئة العمرية من 21-25 سنة.
- 3- بينت نتائج الدراسة أنّ أغلب أفراد العينة مستوهم التعليمي الثانوي.
- 4- بينت الدراسة أنّ معظم أفراد العينة يقبلون على مواقع الشبكة الاجتماعية دائما.
- 5- أكدت دراسة أنّ موقع فيسبوك هو من أكثر المواقع استخداما لدى أفراد العينة.
- 6- أكدت نتائج الدراسة أنّ أغلبية المبحوثين يستخدمون مواقع الشبكات الاجتماعية بشكل يومي.
- 7- يستغرق معظم المبحوثين من ساعة إلى ساعتين في استخدامهم لمواقع الشبكات الاجتماعية.

- 8- من الأسباب التي تجعل أفراد العينة يهزمون بالمواقع الشبكات الاجتماعية داخل التكوين المهني هو حصول على الأخبار ومعلومات.
- 9- بينت نتائج الدراسة أن مواقع الشبكات الاجتماعية ساهمت في الالتحاق الشباب بالمعهد التكوين المهني .
- 10- هدف الرئيسي لاستخدام أفراد العينة لمواقع الشبكات الاجتماعية في التكوين هو تعليمي.
- 11- أفراد العينة الدراسة يسترجعون على الاستعانة باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية في مسيرتهم التكوينية.
- 12- أكدت نتائج الدراسة أن أكثر من نصف أفراد العينة أن التكوين المهني لم يوفر لهم منصة الالكترونية.
- 13- جل أفراد عينة الدراسة كان اختيارهم لتخصصهم في المعهد التكوين المهني مرغوب فيه.
- 14- بينت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن مواقع الشبكات الاجتماعية تمثل لهم مصدرا للحصول على معلومات الخاصة بالتكوين المهني.

## الخاتمة:

- تعتبر مواقع الشبكات الاجتماعية في عصرنا الحالي حديث العام والخاص، كونها شمل من أشكال التكنولوجيا فهي تحمل العديد من قضايا التي تحتاج إلى البحث وكما عديد من مواقع التي توفر الأفراد كل وسائل ممارسة الاتصالية داخل المجتمع.

- في ضوء ما انتهت به الدراسة التي من خلالها حولت معرفة دور المواقع الشبكات الاجتماعية في التحاق وتوعية الشباب بالتكوين المهني، وقد وقع الاختيار على فئة من الشباب متريصين بالمعهد التكوين المهني بن زهرة عبد القادر خروبة. المستخدمون لهذه المواقع ومعرفة دور الذي تلعبه في توعيتهم والتحاقهم بالتكوين المهني، لتكون هدف للدراسة، ويتتبع الخطوات المنهجية العلمية، تم جمع المعلومات الميدانية، قد..... عليها جملة من النتائج التي قادت الدراسة إلى إجابة عن تساؤلاتها، وقد أكدت الدراسة الميدانية أن مواقع الشبكات الاجتماعية بصفة عامة لها دور كبير ومساهمة في التواصل وحصول على المعلومات والأخبار بشكل سريع وأكثر شيوعا.

- كما أن من عادات وأنماط استخدام الشباب المتريصين لمواقع الشبكات الاجتماعية نجد موقع الفيسبوك هو أكثر استخدام لدى الشباب كونه من أكثر مواقع انتشارا في أوساط الشباب.

وتوصلنا في الأخير من خلال دراستي إلى عدة نتائج فيما يتعلق بالاستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية ومساهمتها في الالتحاق وتوعية الشباب بالتكوين المهني. كما أن نتائج هذه الدراسة تبقى خاصة بمجتمع البحث الذي طبقت عليه، فهي قابلة للتغيير مع تغيير ظروف والمعطيات الميدانية ونأمل أن أفتح من خلالها بابا للبحث ومجال آخر للدراسة في مثل هذا الموضوع من جانب آخر.

# المراجع

1. أحمد بن مرسلي، مناهج البحث في علوم الاعلام والاتصال، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
2. أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية، المهارات المعاصرة في إدارة البشر إدارة العمالة النسائية، المعادي الجديدة القاهرة، 1997.
3. براهيم بعزیز، تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتأثيراتها الاجتماعية والثقافية، د ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012.
4. حسين إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
5. خالد غسان يوسف المقدادي، ثورة الشبكات الاجتماعية (ماهية مواقع التواصل الاجتماعي وأبعادها)، ط1، دار النفاس للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
6. رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، د ط، دار حجلة للنشر، الأردن، 2008.
7. زيد منير عبوي، سامي محمد هشام، مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمال، الأردن، 2006.
8. السرحان محمد قظام، دور الشباب في المحافظة على البيئة، ط 1، دار الباروني، الأردن، عمان، سنة 2013.
9. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004.
10. سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2019.



11. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإدارة الجامعية الجديدة للنشر، الأزاريطة، الاسكندرية.
12. طارق عبد الحميد البدرى: أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2005.
13. عامر خضير الكبسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية المنظمة العربية للتنمية الإدارية المملكة العربية السعودية، الرياض، 2005 م.
14. عبد الرحمن عيسوي، علم النفس والانتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003.
15. عبد الله ممدوح مبارك الرعود، دور شبكات التواصل الاجتماعي في التغيير السياسي في تونس ومصر من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين، رسالة ماجستير، كلية الاعلام، جامعة الشرق الأوسط، (2011-2012).
16. فرحات بن حمادة: واقع وآفاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، انعقدت في القاهرة خلال 27-28 جوان صدر عن جامعة نايف الأمنية، 2005.
17. فرحان فرع العتابي، معلوماتية وأثرها السياسي على النظم العربية، ط 1، دار العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2019.
18. محمد أحمد درويش، مناهج البحث في العلوم الانسانية، ط 1، علوم أمة للنشر والتوزيع، كلية الأدب، جامعة أمانيا، مصر، 2018.
19. محمد إسماعيل: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق دار الجامعية الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية 2005.

20. محمد سيد فهمي، إدارة أزمة مع الشباب، مكتب جامعي الحديث للنشر، الاسكندرية، 2012.
21. محمد منصور، تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على جمهور المتلقين، رسالة ماجستير ، الأكاديمية العربية ، الدانمارك، 2012.
22. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط 1، مؤسسة الوراق، 2000.
23. مصطفى يوسف كافي، تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ط 1، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2015.
24. ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.
25. ناصر محمد الأنصاري، دور مواقع التواصل الاجتماعي في انتخابات مجلس الأمة الكويتي الرابع عشر (2012)، رسالة ماجستير، الإعلام، جامعة الشرق الأوسط. (2012-2013).
26. نوال وسار، استخدامات الطلبة الجامعيين الجزائريين لمواقع التواصل الاجتماعي، مجلة جيل البحث العلمي، العدد الرابع ، الجزائر 2014.
27. وائل مبارك خصر فضل الله، أثر الفيس بوك على المجتمع، مدونة شمس النهضة، السودان ، 2010.
28. وديع الغرغزي، دراسات في استخدام الوسائل الإعلام الجديد، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2021.
29. وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية مديرية النشر، جامعة قالمة ، 2004.

30. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل: إدارة الموارد البشرية، ط1، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة وراق النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

31. <http://www.aleqt.com> – vu 08-2013; 11.18 الاقتصادية المرأة العاملة

32. [www.bahrainonline.org/showheed](http://www.bahrainonline.org/showheed) vu 06-01-2009. 15,00 إجراءات التدريب

33. [www.Bahrainonline.org/showhread](http://www.Bahrainonline.org/showhread) .vu 06-01-2009 15.000 تدريب المتعلمين

34. تاريخ الاسترجاع 17/02/2023 الساعة 11:55 على الرابط التالي:

<http://www.ar.wikipedia.org>

35. تم الاسترجاع بتاريخ 17/02/2023 الساعة 10.00 على الرابط التالي:

<http://www.ar.wikipedia.org>

الملاحق

الملحق 01: استمارة البيانات:

محور البيانات:

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- السن:  من 22 إلى 25  من 26 إلى 30
- 3- المستوى التعليمي:  ثانوي  جامعي
- المحور الأول: عادات وأنماط استخدام المتربصين بالتكوين المهني لمواقع الشبكات الاجتماعية:
- 1- ما هي مواقع الشبكات الاجتماعية الأكثر استخداماً لك؟  
 فيسبوك  يوتيوب  تويتر  انستغرام
- 2- ما نوع الشبكة الأكثر استخداماً للولوج إلى مواقع الشبكات الاجتماعية؟  
 الجيل الثالث  الجيل الرابع  wifi
- 3- ما هي الأيام التي تستخدم فيها مواقع الشبكات الاجتماعية؟  
 في بداية الأسبوع  بشكل يومي  في نهاية الأسبوع
- 4- ما عدد الساعات التي تخصصها لمواقع الشبكات الاجتماعية في اليوم؟  
 أقل من ساعة  من ساعة إلى ساعتين  أكثر من 3 ساعات

المحور الثاني: دوافع استخدام المتربص لمواقع الشبكات الاجتماعية:

- 1- ما هي الأسباب التي تجعلك تهتم باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية داخل التكوين المهني؟  
 لتواصل مع الأساتذة  للحصول على أخبار ومعلومات  
 لتواصل مع الزملاء الدراسة  أخرى .....
- 2- هل شبكات التواصل الاجتماعية ساهمت في التحاقك بالتكوين المهني؟  
 نعم  لا
- 3- ما الهدف من استخدامك لمواقع شبكات التواصل الاجتماعية في التكوين المهني؟  
 مهني  تعليمي  ترفيهي  تواصلتي
- 4- هل اكتسبت من مواقع الشبكات الاجتماعية إرشادات افادتك في التكوين المهني؟  
 نعم  لا  نوعاً ما

5- ما نتيجة تفاعلك مع مواقع خاصة بالتكوين المهني التي تعرض عبر مواقع اجتماعية؟

إيجابية  سلبية  معا  محايد

المحور الثالث: اشباعات وحاجات التي تحققها مواقع شبكات التواصل الاجتماعية للمتريصين بالتكوين المهني:

1- هل تعتقد أن مواقع الشبكات الاجتماعية لها دور في تطوير مهاراتك وقدراتك في اكتساب

المعارف التكوينية والمهنية؟

نعم  لا  نوعا ما

2- هل تشجع على الاستعانة باستخدام مواقع الشبكات الاجتماعية في مسيرتك التكوينية؟

نعم  لا  نوعا ما

3- هل وفر لك التكوين المهني منحة الكترونية أو فضاء تستفيد منه في مسارك الدراسي؟

وفر  لم يوفر

4- ما هي التخصصات التي يرغب أغلبية المتريصين بالتكوين المهني بدراستها والتكوين فيها؟

.....

5- هل تخصصك الذي قمت باختياره في تكوين المهني كان؟

مرغوب فيه  غير مرغوب فيه

6- إذا كان مرغوب فيه، فاخترارك لهذا التخصص كان نتيجة:

طموح  موهبة  استكشاف

7- في رأيك هل فعلا موافه الشبكات الاجتماعية أصبحت تمثل لك مصدر للحصول على المعلومات

الخاصة بالتكوين المهني؟

نعم  لا  نوعا ما

الملحق 02: صفحة الفيسبوك الخاصة بمعهد التكوين المهني والتمهين بن زهرة عبد القادر بخروبة.

 المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني خروبة ولاية مستغانم  
31 août 2016

\*بطاقة فنية للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد بن زهرة عبد القادر- خروبة -\*

- المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 274/07 المؤرخ في 11 سبتمبر 2011 و المتضمن إنشاء مراكز التكوين المهني و التمهين .
- و الذي حول إلى معهد وطني متخصص في التكوين المهني\*\* بن زهرة عبد القادر\*\* بموجب المرسوم التنفيذي رقم 19-281 المؤرخ في 20 أكتوبر 2019.
- العنوان: الطريق الوطني رقم 11 طريق سيدي علي \*خروبة\* ولاية مستغانم
- رقم الهاتف: 045392776
- رقم الفاكس: 045392775
- البريد الإلكتروني : cfpakharouba@mfp.gov.dz

بقدره استيعاب 450 مقعد بيداعوي، حيث يتكون المركز من ثمانية ورشات من بينها مخبر و عشرة أقسام و قاعة متخصصة في الإعلام الآلي و مدرج بطاقة استيعاب 296 مقعد و مبنى للإدارة، بالإضافة إلى مطعم بطاقة استيعاب 120 وجبة و داخلية بطاقة استيعاب نحو 60 سرير.

ضنف إلى كل هذه المنشآت هناك مكتبة و نادي لراحة المتربص و ملعب لكرة الطائرة و كرة القدم.

<https://www.facebook.com/groups/157432678010211/?fref=ts>



المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني خروبة

Groupe (Privé)  
5 612 membres

الملحق 03: واجهة مدخل معهد التكوين المهني والتمهين

