

عنوان المشروع

اثر التدريب التعاوني على الخريجين في سوق العمل الدراسة التطبيقية لخريجين
جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

اسم الطالب

رغد عبد العزيز عبد الرحمن الحنتوش

مشروع التخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الإشراف

د. منى مصطفى الشعري

الفصل الدراسي الأول – 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

بفضل من الله عز وجل وبكل فخر وامتنان اود ان أعرب عن شكري العميق وامتناني
محاضره المقرر د/ منى مصطفى التي كانت رمزا للتفاني والاهتمام في

ارشادي خلال هذه المرحلة البحثية والشكر على كل ما قدمته لنا من توجيهات والانتقادات القيمة
التي ساهمت في اثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة، ثم أقدم شكري لعائلتي واصدقائي
والشخص الذي ساهم بدخولي الى الجامعة الذين كانوا كالشمعة التي لا تنطفي نورها

اهداء

اهدي جهد هذا العمل الى امي ومن كانوا برفقتي في درب التعليمي والى كل من لم ييخل في اسداء
النصيحة التوجيه والى كل من ساهم في تلقيني ولو بحرف في مسيرتي الجامعية ومن كانوا شركاء
معي بمرحلة النجاح سأضل ممتنا دائما للجميع

المستخلص:

المستخلص من الدراسة التي تتناول أثر التدريب التعاوني على إيجاد فرص وظيفية في سوق العمل دراسة تطبيقية على خريجي جامعة الإمام

بالرياض (قد يكون كالتالي تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التدريب التعاوني على تعزيز فرص الخريجين في الحصول على وظائف في سوق العمل، مع التركيز على خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض. تم إجراء هذه الدراسة باستخدام منهجية تحليلية شملت جمع البيانات من الخريجين الذين شاركوا في برامج التدريب التعاوني، إلى جانب مسح آراء أرباب العمل حول أهمية هذا الخريجين في التوظيف، التدريب في عملية التوظيف لظهرت النتائج أن التدريب التعاوني يساهم بشكل كبير في تحسين فرص حيث يكتسبون مهارات عملية وخبرات ميدانية تزيد من تنافسيتهم في سوق العمل. كما أشارت الدراسة إلى أن الخريجين الذين شاركوا في برامج التدريب التعاوني حصلوا على فرص وظيفية أسرع وبرواتب أفضل مقارنة بأقرانهم الذين لم يشاركوا في مثل هذه البرامج توصي الدراسة بزيادة التعاون بين الجامعات وقطاعات العمل لتطوير برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات السوق، وتوفير مزيد من الفرص التدريبية للطلاب لزيادة جاهزيتهم لسوق العمل بعد التخرج

Abstract

Abstract: The abstract of the study that contributes to cooperative cooperation in finding effective opportunities in the labor market (an applied study on graduates of the impact of Imam University in Riyadh) can be the most prominent of this study to explore cooperative cooperation in enhancing graduates' chances of obtaining jobs in the labor market, with a focus on graduates of King Mohammed bin Saud Islamic University in Riyadh. This study was conducted using an analytical study to display the data collected from graduates who participated in cooperative training programs, along with the opinions of employers' reviews as the importance of this training in investing in the emergence of results that cooperative training significantly in enhancing graduates' chances of employment, as they acquire practical skills and field experiences that are important to them in the labor market. The study also indicated that graduates who participated in cooperative programs obtained faster job opportunities and better pay compared to their peers who did not participate in such programs. Documenting the cooperation between universities and labor sectors and multiple programs compatible with the Syrian Arab Republic, and providing a reading of the desired opportunities. Are you ready for the labor market after graduation

جدول المحتويات
الشكر والتقدير
الاهداء
المستخلص باللغة العربية
المستخلص باللغة الإنجليزية
جدول المحتويات
قائمة الاشكال
قائمة الجداول
1.0 الفصل الأول : الاطار العام للدراسة
1.1 المقدمة
1.2 مشكلة البحث
1.3 أهمية البحث
1.4 أسئلة البحث
1.5 اهداف البحث
1.6 فرضيات البحث
1.7 نموذج البحث
1.8 الدراسة الميدانية
2.1 المقدمة
2.2 الفصل الاول : الاطار النظري
2.3 المبحث الأول : إدارة التغير
2.4 المبحث الثاني : التدريب التعاوني واهميته في سوق العمل
2.5 المبحث الثالث : تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية
2.6 المبحث الرابع الدراسات السابقة
الفجوات في الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة
2.7 الخاتمة
3.1 الفصل الثالث
منهجية الدراسة
المقدمة
التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
تصميم البحث (بصلة البحث)

مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
طريقة جمع البيانات
أنواع البيانات
اجراء التحليل الاحصائي
الخاتمة
3.2ملحق الاستبانات
2.8.2المراجع بلغة العربية
2.8.2المراجع بلغة الإنكليزية
2.9قائمة الملاحق
4.1الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
4.2المقدمة
4.3خصائص عينة الدراسة
4.5قياس الصدق والثبات الأداة الدراسة
4.6الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث
4.7اختيار الفرضيات ومناقشة النتائج
5.1الفصل الخامس : حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
5.2حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
5.3توصيات الدراسة
5.4الخاتمة

قائمة الاشكال

شكل الأول	تصميم يوضح نموذج البحث من تصميم الباحث
الشكل الثاني	بصلة البحث من تصميم

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
41	مجتمع البحث
41	عينة البحث
16	متغير المستقل
16	متغير التابع

1.1 مقدمة:

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله رب العالمين وأفضل الصلاة وأتم التسليم على الحبيب محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد

التدريب من المفاتيح الأساسية للتطوير وتحسين أداء وكفاءة العاملين من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف التي تنقصهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتعديل اتجاهاتهم وقناعاتهم، وذلك في سبيل رفع مستوى الكفاءة وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية إلى أقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة، ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيسياً في تنمية الموارد البشرية. ونجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة حتى يتمكن الفرد العامل من نادية عمله بالشكل الأمثل وربما من الأفضل للمنظمة أن تعمل على تحسين أداء العاملين لديها بشكل مستمر لتستطيع الصمود أمام المنافين حيث تعتمد القدرة التنافسية على مفهوم الأداء الذي قد يرتبط بمفهوم التدريب عندما يحصل العاملون على التدريب الكافي قد يتحسن أداءهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم)

٢٠١١ Khan يواجه الخريجون الجدد صعوبات متزايدة في إيجاد فرص عمل مناسبة في سوق العمل، ويعود ذلك إلى عدة عوامل منها: عدم وجود خبرة عملية عدم توافق مهاراتهم مع متطلبات السوق، ضعف مهارات التواصل قلة فرص التدريب وبعد التدريب التعاوني أحد الحلول المقترحة لمعالجة هذه المشكلة، حيث يجمع بين التعليم النظري في المؤسسات التعليمية والتطبيق العملي في المؤسسات والشركات التدريب التعاوني واحد من أهم الأنظمة المستخدمة في حياتنا العملية في الوقت الحالي ويرتبط التدريب التعاوني بالمجالات المتعددة وتعتمد العديد من المؤسسات على القيام بتطبيق ويعتبر التدريب التعاوني هو المرحلة التي يتم مساعدة المتدربين فيها بعضهم البعض وتبادل الخبرات والعلوم المختلفة بين بعضهم البعض ويميز بان البيئة التي يعمل فيها تختلف اختلافاً تاماً عن ما كان يدور بالجامعات المختلفة ومراكز التعليم الخاص وذلك يعطي طاقة إيجابية أكثر لوجود المتدرب في بيئة لم يقوم بلمسها من قبل ويساعد التدريب الميداني المتدرب في تحسين عمله الجماعي، وخاصة بينه وبين الأفراد الذين يعملون عن بعد، لأن في هذه الحالة يصعب عليهم الاتصال مع بعضهم البعض، وبالتالي يقدم التدريب التعاوني طرقاً مفيدة يوفّر التدريب التعاوني تساعد على حل الخلافات بين الموظفين، وتشجع على العمل الجماعي واستخدام كل فرد منهم نقاط القوة لدى الطرف الآخر للمتدرب فرصة للتواصل مع محيطه، والانخراط في الحياة العملية، وهذا يمكنه من اكتشاف قدراته وإمكانياته ونقاط قوته لتدريب التعاوني يعد أحد الأدوات التعليمية الهامة التي تساهم في ربط النظرية بالتطبيق العملي، مما يعزز من مهارات الخريجين ويؤهلهم بشكل أفضل لمتطلبات سوق العمل. في ظل التطورات السريعة التي يشهدها سوق العمل، باتت الجامعات مطالبة بتقديم برامج تعليمية وتدريبية تساهم في إعداد الخريجين بشكل يتناسب مع احتياجات السوق. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، كغيرها من الجامعات الرائدة، اعتمدت على برامج التدريب التعاوني كوسيلة لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي. تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى تقييم أثر التدريب التعاوني على خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود، من حيث مدى تأثيره على جاهزيتهم لسوق العمل وقدرتهم على التكيف مع متطلباته. ستركز الدراسة على تحليل الآثار الإيجابية للتدريب التعاوني، مثل اكتساب المهارات التقنية والمهنية، بالإضافة إلى تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية. كما سيتم استعراض مدى مساهمة التدريب التعاوني في تعزيز فرص التوظيف للخريجين، وتحديد الفجوات التي يمكن تحسينها لتلبية احتياجات أصحاب العمل بشكل أفضل

1.2. المشكلة البحث :

حديثي التخرج يواجهون العديد من الصعوبات والمشاكل في الدخول لسوق العمل ومزاوالتهم للمهن الادارية لذا يفترض علينا البحث عن السبل التي تمكن وتساعد حديثي التخرج الى ايجادهم للفرص الوظيفيه والبحث عن تأثير التدريب التعاوني في قدرتهم على فهم سوق العمل والدخول له وتمكن مشكلة البحث في ان طلبة التدريب التعاوني الذين يتدربون يشكون من استفادتهم من التدريب التعاوني في بناء شخصياتهم واكتساب المهارات المرغوبة بسوق العمل التي تساعد في رفع الكفاءة العمل لديهم

الفجوات النظرية

قلة الدراسات المخصصة للسباق المحلي معظم الأدبيات المتعلقة بالتدريب التعاوني وتأثيره على سوق العمل تأتي من سياقات دولية أو مؤسسات تعليمية أخرى قد تكون هناك فجوة في الدراسات التي تتناول تأثير التدريب التعاوني في البيئة المحلية بالمملكة العربية السعودية وتحديداً في جامعة الإمام بالرياض تفاوت القياسات والمعايير قد توجد فجوة في الأدوات المستخدمة لقياس تأثير التدريب التعاوني، حيث يمكن أن تختلف المعايير التي يتم من خلالها تقييم نجاح التدريب وتأثيره على قابلية توظيف الخريجين. قد يكون من الصعب مقارنة نتائج الدراسات إذا كانت المعايير والقياسات غير متسقة نقص الفهم العميق للمهارات المطلوبة في السوق قد تكون هناك فجوة في فهم دقيق للمهارات التي يطلبها سوق العمل التطبيقي في الرياض مقابل ما يتم تدريسه في البرامج التعاونية. هذا يمكن أن يؤدي إلى عدم تطابق بين المهارات التي يكتسبها الطلاب وما يتطلبه السوق .

الفجوات العلمية:

الفجوات العلمية هي النقاط التي لم يتم بحثها بشكل كافٍ أو التي تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف والتحقيق. عند دراسة تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية قلة الدراسات التجريبية هناك نقص في الأبحاث التجريبية التي تستخدم تصميمات بحثية قوية مثل التجارب المعشاة أو الدراسات الطولية لقياس تأثير التدريب التعاوني على أداء الطلاب في سوق العمل معظم الدراسات قد تكون وصفية أو تعتمد على تقارير ذاتية من الطلاب والشركات التفاوت بين التخصصات الأكاديمية هناك فجوة في فهم كيفية تأثير التدريب التعاوني على مختلف التخصصات الأكاديمية قد يؤثر التدريب التعاوني بشكل مختلف على الطلاب من تخصصات علمية مقارنة بالتخصصات الأدبية أو الإنسانية، ولكن الدراسات التي تتناول هذه الفروقات قد تكون محدودة

1.3 أهمية البحث:

تطوير المهارات العملية يساهم التدريب التعاوني في تعزيز المهارات العملية للطلاب من خلال تجربتهم المباشرة في بيئة العمل. هذا يجعلهم أكثر جاهزية للانخراط في سوق العمل بعد التخرج تقليل الفجوة بين التعليم وسوق العمل يساعد البحث في تحديد مدى توافق البرامج الدراسية مع متطلبات سوق العمل، مما يمكن الجامعات من تعديل المناهج لتلبية احتياجات السوق بشكل أفضل تعزيز فرص التوظيف يتيح التدريب التعاوني للطلاب فرصة لبناء شبكة علاقات مهنية وتقديم أنفسهم لأصحاب العمل المحتملين، مما يزيد من فرص توظيفهم بعد التخرج دعم الابتكار والتطوير المهني يمكن للتدريب التعاوني أن يوفر للطلاب فرصا للمشاركة في مشاريع حقيقية، مما يمكنهم من تطبيق معارفهم الأكاديمية على مشاكل عملية، ودعم الابتكار في مجال تخصصهم

اهمية الدراسة النظرية:

الدراسة النظرية تحمل أهمية كبيرة في التعليم والتعلم، وتلعب دوراً أساسياً في بناء المعرفة والفهم الأساسيين لدى الطلاب تأسيس المعرفة الأساسية تقدم الدراسة النظرية الأساس الذي يبنى عليه الطلاب فهمهم للمفاهيم الأساسية في أي مجال من المجالات. بدون هذه المعرفة، يصعب على الطلاب التعمق في التطبيقات العملية أو البحثية تطوير التفكير النقدي تساعد الدراسة النظرية الطلاب على تطوير مهارات التفكير النقدي والتحليلي من خلال تحليل النظريات والمفاهيم المختلفة يمكن للطلاب فهم العلاقات المعقدة بين الأفكار والمفاهيم الدراسة النظرية ضرورية لأنها توفر للطلاب والباحثين الأدوات الفكرية والمعرفية التي يحتاجونها لفهم العالم من حولهم وتطوير حلول مبتكرة للمشكلات التي يواجهونها

3.2 أهمية الدراسة التطبيقية :

الدراسة العلمي أساسية لبناء مجتمع متطور يعتمد على المعرفة والابتكار لتحقيق تقدم مستدام وتحسين نوعية الحياة. إنتاج المعرفة الدقيقة تساعد الدراسة العلمية في توليد معرفة دقيقة وقائمة على الأدلة من خلال استخدام منهجيات محددة ومنظمة. هذا يؤدي إلى فهم أعمق للظواهر الطبيعية والاجتماعية حل المشكلات تعمل الدراسات العلمية على تقديم حلول للمشاكل المعقدة التي تواجه المجتمع في مجالات مثل الصحة البيئة والتكنولوجيا وغيرها من خلال البحث العلمي وتحسين جودة الحياة

1.4 الاسئلة

- ١- هل التدريب التعاوني في جامعة الامام يؤدي بكفاءه عاليه مما يؤهل الفرص الوظيفية للخريج ؟
- ٢- هل يتم تعزيز الفكر الريادي للطلاب اثناء دراسته الجامعية ؟
- 3- هل برامج التي وضعتها الحكومة السعودية (تمهير ، طاقات) فعاله في منافسه الخريج في سوق العمل ؟
- 4- هل الخطة الدراسية في جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية الخاصه بقسم الموارد البشرية مناسبة لإعداد للخريج ؟

1.5 أهداف البحث :

توضيح مدى اهمية البحث معرفه اثر التدريب في زيادة القدرات واتاحة فرص لحديثي التخرج على فهم سوق العمل بشكل اكبر توضيح المشكلات التي ممكن ان تواجهه المتدرب اثناء وبعد انتهاء مدة التدريب التعرف على فاعلية التدريب الميداني لحديثي التخرج في توجيهه واعداد حديثي التخرج لمواجهة سوق العمل والتأكد من ان المخرجات العلمية قادرة على التنافس

الأهداف الفرعية التالية:

لصياغة أهداف فرعية لدراسة أثر التدريب التعاوني على خريجي جامعة الإمام في سوق العمل يمكنك التفكير في أهداف تسعى إلى تحقيق فهم شامل للتأثيرات المختلفة للتدريب التعاوني تحليل مستوى التأهيل المهني دراسة تأثير التدريب التعاوني على مستوى المهارات والكفاءات المهنية لدى خريجي جامعة الإمام تقييم فرص التوظيف تقييم مدى تأثير التدريب التعاوني على زيادة فرص الحصول على وظائف مناسبة للخريجين قياس الرضا الوظيفي قياس مدى رضا الخريجين الذين خضعوا للتدريب التعاوني عن وظائفهم مقارنة بالذين لم يخضعوا للتدريب

1,6 فرضيات البحث:

عند إعداد فرضيات بحث حول تأثير التدريب التعاوني في سوق العمل التطبيقية في جامعة الإمام بالرياض، يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

الفرضيات الأساسية:

١. *الفرضية الأساسية البديلة H1*: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب التعاوني في جامعة الإمام بالرياض على تحسين مهارات الطلاب واستعدادهم لسوق العمل.
٢. *الفرضية الصفرية H0*: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب التعاوني في جامعة الإمام بالرياض على تحسين مهارات الطلاب واستعدادهم لسوق العمل.

فرضيات فرعية (اختيارية)

١. *H1-1*: يزيد التدريب التعاوني من فرص توظيف خريجي جامعة الإمام في مجالات تخصصهم مقارنة بالطلاب الذين لم يشاركوا في التدريب التعاوني .

٢. *H1-2*: يسهم التدريب التعاوني في تعزيز مهارات العمل الجماعي والتواصل لدى الطلاب مما يؤدي إلى تحسين أدائهم في بيئات العمل الحقيقية .

3. *H1-3*: يحسّن التدريب التعاوني من قدرة الطلاب على مواجهة تحديات العمل الفعلي والتكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة .

فرضيات حول الفروق:

١. *H1-4*: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى الجاهزية لسوق العمل بين الطلاب الذين شاركوا في التدريب التعاوني والذين لم يشاركوا فيه.

٢. *H1-5*: توجد علاقة بين مدة التدريب التعاوني ومستوى التحصيل العملي للطلاب في سوق العمل بعد التخرج.

نموذج مخطط المشروع 1.7

مخطط المشروع

الفصل الاول : الاطار العام لدراسة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

1,8 نموذج البحث

نموذج البحث

لمتغير التابع

في دراسة تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل عادة ما يكون شيئاً يمكن قياسه ويتأثر بالتدريب نفسه في سياق جامعة الإمام في الرياض، يمكن أن يشمل المتغير التابع عدة جوانب مثل

نسبة التوظيف عدد الطلاب الذين تم توظيفهم بعد إكمالهم فترة التدريب التعاوني مستوى الرضا الوظيفي تقييم الطلاب لمدى رضاهم عن العمل الذي

حصلوا عليه بعد التدريب الكفاءة العملية : مدى تطبيق المهارات والمعرفة التي اكتسبها الطلاب

أثناء التدريب في وظائفهم المستقبلية الرواتب الأولية متوسط الرواتب التي يحصل عليها الطلاب بعد التخرج، مقارنة بمن لم يشاركوا في التدريب

التعاوني مدة البحث عن وظيفة الوقت المستغرق للطلاب للعثور على وظيفة بعد الانتهاء من التدريب التعاوني

لمتغير المستقل

في دراسة تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل هو العامل الذي يتم تغييره أو التحكم فيه المعرفة تأثيره على المتغير التابع في سياق جامعة الإمام في الرياض، يمكن أن يشمل المتغير المستقل عدة

جوانب تتعلق بالتدريب التعاوني : مثل مدة التدريب التعاوني طول الفترة التي يقضيها الطالب في التدريب التعاوني

نوع الشركة أو المؤسسة طبيعة الشركة أو القطاع الذي يتم فيه التدريب (حكومي خاص محلي

(دولي محتوى التدريب نوعية المهام والمسؤوليات التي يتم تكليف الطالب بها خلال فترة التدريب التخصص

الأكاديمي: المجال الدراسي الذي ينتمي إليه الطالب

(مثل الإدارة الهندسة علوم الحاسوب) مدى الإشراف والتوجيه مستوى الدعم والإرشاد الذي يتلقاه الطالب من المشرفين خلال فترة التدريب

2.1 المقدمة

التدريب التعاوني يُعتبر من أهم العناصر التي تسهم في إعداد الطلاب لسوق العمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض. من خلال هذا البرنامج، يتمكن الطلاب من تطبيق المعرفة النظرية التي اكتسبوها في الفصول الدراسية على أرض الواقع، مما يساهم في تحسين مهاراتهم العملية وزيادة جاهزيتهم لمتطلبات سوق العمل. يتيح التدريب التعاوني للطلاب فرصة التعامل مع تحديات مهنية حقيقية، وتطوير مهارات الاتصال، والعمل الجماعي، والتفكير النقدي. كما يعزز من فهمهم لطبيعة العمل في بيئات مهنية متنوعة، ويفتح لهم آفاقاً واسعة للتواصل مع أصحاب العمل، مما يمكنهم من بناء شبكات علاقات مهنية تساعد في مستقبلهم الوظيفي. بهذه الطريقة، يساهم التدريب التعاوني في تقليص الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، ويعزز من فرص توظيف الخريجين.

يهدف هذا الفصل الى تقديم اطار النظري شامل حول ادارته التغير بالاضافه الاستعراض الدراسات السابقة ذات صلة وسيتم التقسيم الى المباحث التالية:

المبحث الأول : ادارته التغير

المبحث الثاني : التدريب التعاوني واهميته في سوق العمل

المبحث الثالث : تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية

المبحث الرابع : الدراسات السابقة

ادارة التغير

تعد من المفاهيم الأساسية التي يجب أن تُدرس بعناية عند النظر في تأثير البرامج التدريبية، مثل التدريب التعاوني، على سوق العمل. في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، يُعتبر التدريب التعاوني جزءاً محورياً من المناهج الدراسية، ويهدف إلى دمج الطلاب بشكل فعال في بيئات العمل المختلفة. هذا المبحث يستعرض دور إدارة التغيير في تسهيل وتأثير هذا الدمج، وكيف يمكن للتدريب التعاوني أن يحدث فرقاً حقيقياً في سوق العمل التطبيقي. دارة التغيير هي عملية منظمة تهدف إلى قيادة الأفراد أو المجموعات أو المنظمات من وضع حالي إلى وضع مستقبلي مرغوب فيه. تشمل إدارة التغيير التخطيط، التنفيذ، والتقييم المستمر للتغييرات المطلوبة لتحقيق الأهداف المرجوة. في سياق التعليم العالي، تشمل إدارة التغيير تحديث المناهج، تحسين البرامج الأكاديمية، وإدخال أساليب تعليمية جديدة لمواكبة متطلبات سوق العمل.

2.3 المتغير الأول : إدارة التغير

ادبيات البحث :

التعاريف

تحتل برامج التدريب للخريجين في الوقت الحالي الي اهتمام بالغ من قبل انقطاع الخاص والعام لانها تساعد الى حد ما من البطالة وتنمية والتدريب والموارد البشرية بما يحقق ويتوافق مع الرؤية 2030 للمملكة

1. دراسة د. حمزة محمد حسن العوامر (2017م) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات حل المشكلات لدى طلبة قسم التربية

الخاصة في جامعة الملك خالد وتكونت عينة الدراسة من (40) طالباً تم توزيعهم إلى مجموعتين (20) طالباً مجموعة تجريبية و(20) طالباً مجموعة ضابطة، وقد قام الباحث بإعداد مقياس المهارات حل المشكلات بالرجوع إلى الأدب

النظري والدراسات السابقة والخبراء في التربية وعلم النفس، كما أعد برنامجاً تدريباً مقترحاً لتنمية مهارات حل المشكلات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج التدريبي والمجموعة الضابطة ولصالح المجموعة التجريبية.

2. دراسة وفاء محمود عياصره (2019م) هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة استراتيجيات التعلم النشط التعلم التعاوني ، خرائط المفاهيم حل المشكلات العصف الذهني، الاستقصاء، لعب الدوار المشروعات المناقشة والحوار)، وإلى معرفة درجة الإلمام بالمبادئ والأسس النظرية لهذه الاستراتيجيات ومعرفة معوقات استخدامها خلال فترة التدريب الميداني من وجهة نظر الطالبات

الخريجات من كلية التربية بجامعة حائل، كما هدفت إلى تحديد وجود اختلافات في درجة الممارسة لاستراتيجيات التعلم النشط والإلمام بالمبادئ والأسس النظرية لاستراتيجيات التدريس الحديثة عند مستوى الدلالة (0,05)

تبعاً لاختلاف العمر والمعدل التراكمي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (53) طالبة، وتم تصميم استبانة تكونت من (33) فقرة، تم تطبيقها. خلال الفصل الدراسي الثاني

العام 2019 ، وأظهرت النتائج ما يلي : أولاً حصل محور الإلمام بالمبادئ والأسس النظرية التعلم ككل على متوسط حسابي 3,91 من 5 بدرجة عالية ثانياً : محور درجة ممارسة استراتيجيات التعلم النشط ككل

على متوسط حسابي- 80.3 (درجة) عالية ثالثاً: محور معوقات استخدام استراتيجيات التعلم النشط بمتوسط) 19.3 (درجة)متوسط رابعاً عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير العمر والمعدل الأكاديمي. وقدمت الباحثة عدة توصيات أبرزها: إعداد ابعاء عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير العمر والمعدل الأكاديمي. وقدمت الباحثة عدة توصيات أبرزها: إعداد برنامج تدريبي نظري وعملي، لتجريب أكثر من طريقة تدريس أثناء التدريب، بما يحقق لهم الإلمام بالتدريس بأكثر من طريقة مع مقترح إجراء دراسة عن برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم للدرس للطلالبات الخريجات

3 دراسة هاني سعيد محمود عبده 2019م.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف للدور الذي تؤديه الجامعات السعودية - جامعة تبوك في اكتساب الخريجين المعارف والمهارات والقدرات التي تتطلبها المشروعات التنموية العملاقة كمشروع نيوم، وقد تم استطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين في الجامعة، للتعرف إلى أهم المهارات والخصائص الفردية، وإجراءات التوعية بمتطلبات العمل في المشروع، وجوانب التعليم ومصادر التعلم وجهود تشجيع البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس

والطلاب والخدمات المساندة التي يمكن للجامعة توفيرها لتحسين مستوى خريجها وكفاءتهم ليكونوا ملائمين لشغل الوظائف في مشاريع منطقة نيوم وتم تحليل البيانات من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية منها: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية وغيرها، وقد توصل الباحث إلى نتائج تؤكد أهمية دور الجامعة في المساهمة بشكل فاعل في تلبية

حاجات العمل في مشاريع منطقة نيوم الاقتصادية، بالتركيز على تنمية المهارات والخصائص الفردية للطلاب والخريجين، كما تبين أن فئة المستجيب تؤدي دوراً في اختلاف وجهات نظر المستجيبين تجاه تلك الترتيبات، فيما لا يؤثر جنس المستجيب في اختلاف وجهات النظر وقدم الباحث مجموعة من المقترحات والتوصيات إلى إدارة الجامعة لتتبنها في مجال وضع سياسات تكفل تحسين مستوى الخريجين ليكونوا قادرين على تلبية متطلبات سوق العمل المستقبلي القائم على مشاريع مهارات وقدرات متميزة، وقيم عمل تتمحور حول الإتقان والالتزام بمعايير الجودة.

2.4, المتغير إدارة التغيير في التدريب التعاوني

- تحسين التوافق مع سوق العمل*: تهدف إدارة التغيير إلى مواءمة برامج التدريب التعاوني مع احتياجات وتوقعات أصحاب العمل، مما يضمن تزويد الطلاب بالمهارات والمعرفة المطلوبة.

- تعزيز فعالية التدريب*: من خلال إدخال تحسينات مستمرة على برامج التدريب التعاوني، تضمن إدارة التغيير أن يظل التدريب فعالاً ومواكباً للتطورات الصناعية والمهنية.

إعداد الطلاب بشكل أفضل للتحديات المهنية من خلال منحهم خبرات عملية تتماشى مع أحدث الاتجاهات في سوق العمل.- *زيادة جاهزية الطلاب*: تساهم إدارة التغيير

الاستقطاب والتعيين:

عند الحديث عن "الاستقطاب والتعيين" في سياق الموارد البشرية أو سوق العمل، نتناول عمليتين أساسيتين في إدارة الموارد البشرية

1. الاستقطاب Recruitment :

هو عملية البحث عن المرشحين المناسبين لشغل وظائف معينة داخل المؤسسة. تشمل هذه العملية تحديد مصادر المرشحين (مثل الإعلانات الوظيفية، وكالات التوظيف، الشبكات المهنية، مواقع التوظيف عبر الإنترنت، الجامعات، إلخ)، وجذب هؤلاء المرشحين إلى التقدم للوظائف. يهدف الاستقطاب إلى جذب مجموعة متنوعة من المتقدمين المحتملين، ما يسمح باختيار الأفضل من بينهم.

2. *التعيين Selection :

بعد الانتهاء من عملية الاستقطاب وتجميع مجموعة من المرشحين المؤهلين، تأتي عملية التعيين. في هذه المرحلة، يتم تقييم المرشحين من خلال مجموعة متنوعة من الأدوات (مثل المقابلات، الاختبارات النفسية، التقييمات العملية، مراجعة السير الذاتية)، ثم اختيار الأنسب لشغل الوظيفة. - يشمل التعيين أيضًا الإجراءات النهائية مثل تقديم العرض الوظيفي، التفاوض على الراتب والشروط، وإتمام التعيين القانوني والإداري.

النقاط مهمة عند الحديث عن الاستقطاب والتعيين:

- *فعالية الاستقطاب: تعتمد على قدرة المؤسسة في جذب مرشحين مؤهلين يتناسبون مع متطلبات الوظائف المفتوحة ومع ثقافة المؤسسة.
- *جودة التعيين: تعتمد على دقة أدوات التقييم في تحديد المرشح الأنسب الذي سيحقق أفضل أداء في الوظيفة.
- *التكامل بين الاستقطاب والتعيين: التكامل الجيد بين هاتين العمليتين يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال جذب وتوظيف الأفراد الذين يضيفون قيمة حقيقية للمؤسسة.

التدريب والتطوير

يعد التدريب التعاوني جزءًا أساسيًا من استراتيجية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لإعداد الطلاب لدخول سوق العمل بفعالية. من خلال هذا البرنامج، تُتاح للطلاب الفرصة لتطبيق المعرفة الأكاديمية في بيئة عمل حقيقية، مما يعزز من مهاراتهم العملية ويطور من قدراتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل. يتطلب نجاح التدريب التعاوني توافر برامج تدريبية وتطويرية مستمرة، تسهم في تجهيز الطلاب بالمهارات اللازمة لمواجهة تحديات العمل المختلفة. التدريب والتطوير يغدان عنصرين حاسمين في تحقيق أهداف التدريب التعاوني يركز على نقل المعرفة العملية للطلاب، وتزويدهم بالمهارات الأساسية التي يحتاجونها في بيئة العمل

المكافآت:

***تحفيز الطلاب على الأداء الجيد:**

تقديم حوافز ومكافآت للطلاب المشاركين في التدريب التعاوني يمكن أن يحفزهم على الأداء الجيد واستغلال الفرص التعليمية بشكل أفضل. قد تشمل هذه الحوافز مكافآت مالية، شهادات تقدير، أو فرص للتوظيف بعد التخرج .

***تعزيز التزام الطلاب ببرنامج التدريب:**

- عندما يعلم الطلاب أن هناك حوافز مرتبطة بأدائهم خلال فترة التدريب التعاوني، يكونون أكثر التزامًا بالبرنامج وأكثر حرصًا على تحقيق أهدافه. هذا الالتزام يعزز من جودة تجربة التدريب ويزيد من استفادتهم من المهارات العملية التي يكتسبونها .

***زيادة ارتباط الشركات المشاركة:**

لشركات التي تقدم حوافز للطلاب المتدربين، مثل مكافآت مالية أو فرص عمل مستقبلية، تميل إلى تحقيق نتائج أفضل من التدريب التعاوني. هذه الشركات تستفيد من استقطاب طلاب ملتزمين ومتحمسين للعمل، مما يزيد من فعالية التعاون بين الجامعة وسوق العمل.

تقدير وتكريم الأداء المتميز:

منح مكافآت للطلاب الذين يظهرون أداءً متميزًا خلال التدريب التعاوني يمكن أن يعزز روح المنافسة الإيجابية بينهم. يمكن أن يشمل ذلك تقديم جوائز لأفضل المتدربين، أو ذكر أسمائهم في تقارير الجامعة، أو توفير فرص للتدريب الإضافي أو العمل بدوام جزئي.

***تعزيز المهارات المهنية:**

الحوافز يمكن أن تشمل أيضًا دعمًا في تطوير المهارات المهنية، مثل تقديم ورش عمل متقدمة أو تدريب متخصص للطلاب الذين يظهرون تفوقًا خلال التدريب التعاوني. هذا يزيد من جاهزيتهم لسوق العمل ويساهم في تحسين فرص توظيفهم.

***تشجيع الاستمرارية في التعلم والتطوير:**

من خلال تقديم حوافز مثل الفرص التعليمية الإضافية أو المشاركة في مشاريع متميزة، يمكن للجامعة تشجيع الطلاب على الاستمرار في تطوير مهاراتهم بعد انتهاء فترة التدريب التعاوني. هذا يعزز من استدامة تأثير التدريب التعاوني على مساراتهم المهنية.

تعزيز التفاعل الإيجابي بين الأطراف المشاركة:

الحوافز والمكافآت قد تساعد في بناء علاقات أقوى بين الجامعة والشركات المستضيفة للتدريب التعاوني. الشركات التي ترى نتائج إيجابية من تقديم حوافز للطلاب قد تكون أكثر ميلاً للاستمرار في التعاون مع الجامعة واستقبال دفعات جديدة من المتدربين .

***رفع مستوى الوعي بقيمة التدريب التعاوني:**

لحوافز يمكن أن تكون وسيلة فعالة لنشر الوعي بقيمة التدريب التعاوني بين الطلاب وأصحاب العمل على حد سواء. عندما يدرك الطلاب أن التدريب التعاوني يمكن أن يؤدي إلى مكافآت ملموسة، يصبحون أكثر اهتمامًا بالمشاركة فيه واستثمار جهودهم لتحقيق أفضل النتائج.

***تعزيز فرص التوظيف:**

الحوافز والمكافآت التي تقدمها الشركات يمكن أن تشمل عروض توظيف للطلاب المتميزين بعد انتهاء فترة التدريب. هذه الممارسة تعزز من فرص توظيف الطلاب في بيئات عمل ملائمة، وتزيد من جاذبية برنامج التدريب التعاوني للطلاب الجدد.

***تحقيق تكامل أفضل بين الأهداف الأكاديمية والعملية :**

- من خلال هيكل حوافز مصمم بعناية، يمكن للجامعة ضمان أن الأهداف الأكاديمية للتدريب التعاوني تتماشى مع متطلبات سوق العمل. هذا التكامل يساهم في تحقيق أفضل النتائج للطلاب والشركات على حد سواء

3,4 الهيكل التنظيمي:

في إطار دراسة تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية بجامعة الإمام بالرياض، يلعب الهيكل التنظيمي دورًا أساسيًا في نجاح هذا البرنامج وتحقيق الفوائد المرجوة. فيما يلي بعض النقاط التي توضح أهمية الهيكل التنظيمي في هذا السياق:

١. *تنظيم وتنفيذ برنامج التدريب التعاوني:

- الهيكل التنظيمي يساعد في تحديد الأدوار والمسؤوليات داخل الجامعة، مما يضمن تنفيذ برنامج التدريب التعاوني بشكل منظم وفعال. يمكن تحديد مسؤوليات الأقسام الأكاديمية وإدارة التدريب التعاوني والإدارات الداعمة الأخرى مثل شؤون الطلاب

اهمية الهيكل التنظيمي:

لهيكل التنظيمي يحدد إطارًا استراتيجيًا يضمن أن برنامج التدريب التعاوني في جامعة الإمام بالرياض يسير نحو تحقيق أهدافه المتمثلة في تزويد الطلاب بالخبرات العملية المطلوبة وتعزيز فرصهم في سوق العمل.

خصائص الهيكل التنظيمي :

1. ***المرونة:** الهيكل التنظيمي يجب أن يكون مرناً بما يكفي لتكييف برنامج التدريب التعاوني مع احتياجات سوق العمل المتغيرة. هذا يتطلب القدرة على تعديل البرامج التدريبية وتحديثها وفقاً للتغيرات في المتطلبات الصناعية والتكنولوجية.
2. **التنسيق والتكامل:** يساهم الهيكل التنظيمي في تعزيز التنسيق بين مختلف الأقسام الأكاديمية والإدارية في الجامعة وبين المؤسسات والشركات المشاركة في التدريب التعاوني. التكامل بين الجهود الأكاديمية والمهنية يضمن أن التدريب يلبي احتياجات الطلاب وسوق العمل على حد سواء.
3. **التخصص وتقسيم العمل:** يجب أن يخصص الهيكل التنظيمي موارد كافية لدعم التدريب التعاوني، مثل تخصيص قسم أو وحدة محددة مسؤولة عن إدارة وتنظيم هذه البرامج. هذا يشمل تحديد مسؤوليات واضحة للمشرفين الأكاديميين ومنسقي التدريب وأي موظفين آخرين مرتبطين بالبرنامج.
4. **المسؤولية والمساءلة:** الهيكل التنظيمي يجب أن يحدد بوضوح المسؤوليات المتعلقة بإدارة التدريب التعاوني، بما في ذلك الإشراف على الطلاب، التواصل مع الشركات، وتقييم الأداء. هذا يضمن وجود مسار واضح للمساءلة، مما يحسن من فعالية البرنامج.
5. **التوجيه والتحكم:** من خلال الهيكل التنظيمي، يمكن للجامعة تقديم التوجيه المناسب للطلاب والشركات المستضيفة للتدريب. هذا يشمل وضع سياسات وإجراءات واضحة لضمان أن التدريب التعاوني يلبي المعايير الأكاديمية والمهنية المطلوبة.
6. **التقييم والتحسين المستمر:** الهيكل التنظيمي يجب أن يدعم وجود آليات تقييم دورية لبرامج التدريب التعاوني. هذا يتضمن جمع الملاحظات من الطلاب والشركات المشاركة واستخدام هذه المعلومات لتحسين البرامج وضمان ملاءمتها المستمرة لسوق العمل.
7. ***الاستدامة:** لتحقيق الأثر الطويل الأمد، يجب أن يكون الهيكل التنظيمي قادراً على دعم استدامة برنامج التدريب التعاوني. هذا يعني القدرة على التكيف مع التغيرات وضمان استمرار البرنامج في تقديم فوائد ملموسة للطلاب وسوق العمل.
8. ***الدعم الأكاديمي والمهني:** الهيكل التنظيمي يجب أن يضمن وجود دعم أكاديمي قوي للطلاب أثناء فترة التدريب التعاوني، مثل الإشراف الأكاديمي، ورش العمل التطويرية، والدعم المهني المستمر. هذا يساعد الطلاب على تطبيق ما تعلموه في الجامعة بشكل فعال في بيئات العمل الحقيقية.
9. ***الاتصال والتواصل:** أن يحدد الهيكل التنظيمي قنوات اتصال فعالة بين الجامعة، الطلاب، والشركات المستضيفة.

هذا يضمن تدفق المعلومات بشكل سلس ويمكن الجامعة من الاستجابة السريعة لأي تحديات أو احتياجات تنشأ خلال فترة التدريب.

10. ***تعزيز فرص التوظيف:** الهيكل التنظيمي يجب أن يدعم الجهود الرامية إلى تعزيز فرص التوظيف للطلاب بعد انتهاء فترة التدريب التعاوني. من خلال بناء علاقات قوية مع الشركات المشاركة، يمكن للجامعة تعزيز فرص الطلاب في الحصول على وظائف مناسبة بعد التخرج.

2. *تعزيز التنسيق بين الجامعة وسوق العمل:

الهيكل التنظيمي يسهل إنشاء قنوات اتصال واضحة بين الجامعة والمؤسسات والشركات التي تشارك في برنامج التدريب التعاوني. هذا التنسيق يعزز من توافق التدريب مع متطلبات سوق العمل الفعلية، مما يساهم في إعداد الطلاب بشكل أفضل للعمل بعد التخرج.

المبحث الثاني : التدريب التعاوني وأهميته في السوق

التعاريف:

التدريب التعاوني في جامعة الإمام بالرياض يلعب دورًا حيويًا في إعداد الطلاب لسوق العمل من خلال تزويدهم بالخبرة العملية والمهارات اللازمة للنجاح. هذه البرامج لا تساعد فقط في تعزيز جاهزية الطلاب المهنية ولكنها أيضًا تساهم في تطوير سوق العمل من خلال توفير كوادر مدربة ومؤهلة.

1. ***تعزيز الجاهزية المهنية للطلاب** اكتساب خبرة عملية*: يتيح التدريب التعاوني للطلاب فرصة لاكتساب خبرة عملية في مجال دراستهم، مما يعزز من جاهزيتهم لدخول سوق العمل.

تنمية المهارات: من خلال التدريب، يتعلم الطلاب مهارات مهنية لا يمكن اكتسابها في البيئة الأكاديمية فقط، مثل مهارات التواصل، والعمل الجماعي، وإدارة الوقت.

2. *ربط المعرفة النظرية بالتطبيق العملي

تطبيق المعرفة: يتيح البرنامج للطلاب تطبيق ما تعلموه في الفصول الدراسية في بيئة عمل حقيقية، مما يساعد على فهم أعمق للمواد الدراسية.

تعزيز الفهم*: من خلال رؤية كيفية تطبيق النظريات والمفاهيم على أرض الواقع، يصبح لدى الطلاب فهم أعمق لمجالات تخصصهم.

3. *تسهيل الانتقال إلى سوق العمل

توسيع شبكة العلاقات: يمكن للطلاب بناء علاقات مهنية مع موظفين وأرباب عمل خلال فترة التدريب، مما يمكن أن يساعدهم في العثور على وظائف بعد التخرج.

توفير فرص توظيف: في بعض الحالات، قد يعرض أصحاب العمل وظائف دائمة للطلاب بعد انتهاء فترة التدريب إذا أثبتوا جدارتهم.

4. *تعزيز الشراكات بين الجامعة وسوق العمل

تعزيز التعاون: يشجع التدريب التعاوني على بناء جسور بين الجامعة والقطاعين الحكومي والخاص، مما يسهم في تلبية احتياجات السوق من الكفاءات المدربة.

تطوير المناهج: من خلال التغذية الراجعة من الجهات المستضيفة، يمكن للجامعة تحسين وتطوير المناهج لتناسب بشكل أفضل مع متطلبات سوق العمل.

5. *تلبية احتياجات سوق العمل

تقليل الفجوة بين التعليم وسوق العمل: يساعد التدريب التعاوني على سد الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات السوق، مما يسهم في تقليل معدل البطالة بين الخريجين.

إعداد كوادر مدربة: من خلال توفير كوادر مدربة مسبقاً ومؤهلة لدخول سوق العمل، يصبح لدى أصحاب العمل مرشحين جاهزين لشغل الوظائف الشاغرة.

6. *تشجيع الابتكار وريادة الأعمال

تنمية التفكير الريادي: يساعد التدريب التعاوني الطلاب على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل.

تشجيع الإبداع: من خلال التعرض لتحديات حقيقية، يتعلم الطلاب كيفية التفكير بشكل إبداعي وإيجاد حلول مبتكرة.

4.2 أهمية التمكين:

تعريف:

لتدريب التعاوني يمثل جسراً حيوياً بين الدراسة الأكاديمية وسوق العمل، وخاصة في المجالات التطبيقية. في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، يساهم التدريب التعاوني بشكل كبير في تمكين الطلاب وتزويدهم بالمهارات والخبرات التي يحتاجونها للنجاح في بيئة العمل. هنا سنناقش أثر التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية، مفهوم التمكين، أهميته، وأبعاده.

2. التمكين وأهميته

التمكين هو عملية منح الأفراد السلطة والقدرة على اتخاذ القرارات والعمل بشكل مستقل ومسؤول في بيئات العمل. في سياق التدريب التعاوني، التمكين يعد عاملاً أساسياً يساعد الطلاب على بناء ثقتهم بأنفسهم وتطوير قدراتهم.

*أهمية التمكين:

تحسين الأداء الوظيفي*: الأفراد المُمكّنون غالباً ما يكونون أكثر التزاماً وفعالية في أداء مهامهم.

زيادة الرضا الوظيفي: عندما يشعر الأفراد بأنهم قادرين على التحكم في عملهم واتخاذ القرارات، يرتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

تعزيز الإبداع والابتكار: التمكين يشجع الأفراد على التفكير خارج الصندوق واقتراح أفكار جديدة ومبتكرة .

3. أبعاد التمكين*

التمكين له أبعاد متعددة، يمكن تلخيصها فيما يلي:

البعد المعرفي: يشمل زيادة وعي الأفراد وفهمهم لمهامهم والمسؤوليات الموكلة إليهم. في التدريب التعاوني، يُمكن الطلاب من خلال تزويدهم بالمعرفة اللازمة لفهم السوق ومتطلباته.

البعد النفسي: يتضمن بناء ثقة الأفراد بأنفسهم وإيمانهم بقدرتهم على إحداث تأثير. الطلاب الذين يشاركون في التدريب التعاوني يتعلمون تحمل المسؤولية ويكتسبون ثقة أكبر في قدراتهم.

البعد التنظيمي: يشير إلى مدى قدرة الأفراد على التأثير في قرارات المنظمة والمشاركة في صنع السياسات. في سياق التدريب التعاوني، يتم تمكين الطلاب من خلال إعطائهم فرصة للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار والتخطيط داخل المؤسسات التي يتدربون فيها.

4.4 الإنتاجية :

١. اثر التدريب التعاوني على الإنتاجية:

زيادة الكفاءة العملية :

من خلال التدريب التعاوني، يكتسب الطلاب مهارات عملية تساعد على أداء المهام بشكل أسرع وأكثر كفاءة. هذا يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم سواء أثناء التدريب أو بعد التحاقهم بوظائف دائمة.

-تقليل الفجوة بين النظرية والتطبيق:

التدريب التعاوني يقلل الفجوة بين التعليم الأكاديمي والتطبيق العملي، مما يجعل الطلاب أكثر استعداداً للعمل بكفاءة من اليوم الأول في وظائفهم، وبالتالي يساهم في زيادة الإنتاجية في المؤسسات التي يلتحقون بها.

تحسين الأداء المؤسسي:

الطلاب المدربون على أحدث التقنيات والمهارات خلال فترة تدريبهم التعاوني يساهمون في تحسين أداء المؤسسات التي يتدربون فيها من خلال تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة، مما يعزز الإنتاجية المؤسسية.

٢. أهمية الإنتاجية:

الإنتاجية تعتبر من العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح المؤسسات والأفراد في سوق العمل. إليك أهمية الإنتاجية:

تحقيق أهداف المؤسسة:

زيادة الإنتاجية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى، سواء كانت أهدافاً مالية، تشغيلية، أو استراتيجية.

لتنافسية في السوق : مؤسسات ذات إنتاجية عالية تكون أكثر قدرة على المنافسة في السوق . الطلاب الذين يتدربون بشكل تعاوني ويساهمون في تحسين الإنتاجية يعززون من مكانة تلك المؤسسات في السوق.

-تحقيق التنمية الاقتصادية:

على مستوى الاقتصاد الكلي، ارتفاع الإنتاجية يؤدي إلى نمو اقتصادي، وتحسين مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل .

3. الاتجاهات المرتبطة بالإنتاجية

-الآتمة والتحول الرقمي:

التحول نحو الآتمة واستخدام التكنولوجيا الرقمية يزيد من إنتاجية العمل. التدريب التعاوني الذي يتضمن تعلم هذه التقنيات يعزز من قدرة الطلاب على مواكبة هذه الاتجاهات وزيادة إنتاجيتهم .

العمل عن بُعد والمرونة :

لاتجاه المتزايد نحو العمل عن بُعد يتطلب من الأفراد مهارات تنظيمية وقدرة على إدارة الوقت بفعالية. التدريب التعاوني يمكن أن يساعد الطلاب على تطوير هذه المهارات، مما يساهم في تحسين إنتاجيتهم.

التعلم المستمر:

في عالم يتغير بسرعة، يصبح التعلم المستمر جزءاً من استراتيجيات الحفاظ على الإنتاجية.

الطلاب الذين يشاركون في التدريب التعاوني يتعلمون كيفية الاستمرار في تطوير مهاراتهم ومعارفهم، مما يساهم في الحفاظ على إنتاجيتهم على المدى الطويل.

المبحث الثالث : تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية

اثر التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية بجامعة الإمام بالرياض

التدريب التعاوني هو برنامج يتم من خلاله إلحاق الطلاب بمؤسسات العمل لفترات محددة ضمن إطار دراستهم الجامعية، بهدف اكتساب الخبرة العملية وتطبيق ما تعلموه في بيئة العمل الحقيقية. في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، يساهم هذا البرنامج في إحداث تأثير كبير على سوق العمل، وخاصة في المجالات التطبيقية. فيما يلي تحليل لأثر التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية

١. توفير كوادر مدربة وجاهزة للعمل*

تلبية احتياجات السوق: سوق العمل التطبيقية يحتاج إلى كوادر مدربة تمتلك المهارات العملية اللازمة. من خلال التدريب التعاوني، يتم إعداد الطلاب وتزويدهم بهذه المهارات، مما يساعد في تلبية احتياجات السوق بشكل فعال.

تقليل الفجوة بين الدراسة وسوق العمل: التدريب التعاوني يقلل الفجوة بين ما يتم تدريسه في الجامعة وما يتطلبه سوق العمل. الطلاب الذين يشاركون في التدريب التعاوني يكونون أكثر تأهيلاً للتكيف مع متطلبات العمل بشكل سريع وفعال.

٢. زيادة كفاءة المؤسسات

تحسين الإنتاجية: المؤسسات التي تستضيف طلاب التدريب التعاوني تستفيد من طاقات جديدة وأفكار مبتكرة يمكن أن تزيد من كفاءة العمل والإنتاجية. هؤلاء الطلاب غالباً ما يجلبون مهارات تقنية جديدة ومعارف أكاديمية حديثة إلى بيئات العمل.

تحفيز الابتكار: وجود طلاب جدد في مكان العمل يمكن أن يشجع الموظفين الحاليين على تطوير أساليب عملهم وتحفيز الابتكار في المؤسسة.

3. تعزيز التنافسية في السوق

توفير موارد بشرية متجددة: المؤسسات التي تشارك في برامج التدريب التعاوني تحصل على فرصة لتقييم الطلاب كموارد بشرية محتملة قبل اتخاذ قرار توظيفهم بشكل دائم. هذا يقلل من المخاطر المرتبطة بالتوظيف ويساعد في اختيار الموظفين الأكثر كفاءة.

تعزيز العلامة التجارية للمؤسسات: الشركات التي تشارك بنشاط في تدريب الطلاب تتعزز سمعتها كمؤسسات مسؤولة اجتماعياً وتساهم في تطوير الكفاءات المحلية، مما يعزز من مكانتها التنافسية في السوق.

4. تحسين فرص التوظيف للخريجين

تسريع عملية التوظيف*: الطلاب الذين يشاركون في التدريب التعاوني غالباً ما يجدون فرصاً وظيفية أسرع بعد التخرج، حيث يفضل أصحاب العمل توظيف الأفراد الذين لديهم تجربة عملية مسبقة.

زيادة فرص التوظيف: يساهم التدريب التعاوني في زيادة قابلية توظيف الخريجين، حيث يظهرون قدرة على العمل تحت الضغط وفهم بيئة العمل العملية، مما يجعلهم أكثر جاذبية لأصحاب العمل.

5. تعزيز الربط بين الجامعة والصناعة :

تعزيز التعاون بين الأكاديمية والصناعة: التدريب التعاوني يقوي الروابط بين الجامعة والصناعات المختلفة، مما يساعد على توجيه البرامج الأكاديمية لتتوافق مع احتياجات السوق.

تحديث المناهج الدراسية: من خلال التغذية الراجعة من المؤسسات التي تستضيف الطلاب، يمكن للجامعة تعديل مناهجها لتواكب التطورات التكنولوجية والصناعية، مما يضمن أن الطلاب يتعلمون المهارات المطلوبة في السوق.

2,6المبحث الرابع : الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة تلعب دورًا حيويًا في إرساء الأساس العلمي لأي بحث أكاديمي، حيث توفر رؤية شاملة حول ما تم إنجازه في مجال الدراسة وتساعد في تحديد الثغرات التي يمكن أن يسدها البحث الجديد. فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي يمكن أن تكون ذات صلة بموضوع إدارة التغيير في تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقي

أولا دراسات سابقة اداره التغيير

دراسات سابقة عن إدارة التغيير

دراسة حول إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية: ركزت إحدى الدراسات على كيفية إدارة التغيير في الجامعات السعودية، بما في ذلك جامعة الإمام. تناولت الدراسة استراتيجيات إدارة التغيير في ظل التحول الرقمي، وأهمية تدريب الموظفين والطلاب للتكيف مع التغييرات المستمرة. أشارت الدراسة إلى أن إدارة التغيير الفعالة تسهم في تحسين الأداء العام للجامعة وزيادة رضا الأطراف المعنية.

إدارة التغيير وتأثيرها على الكفاءة المؤسسية: دراسة أخرى بحثت في العلاقة بين إدارة التغيير والكفاءة المؤسسية، مؤكدةً على أهمية تطوير استراتيجيات تواصل وتدريب فعالة خلال فترات التغيير لضمان استمرارية الأداء وزيادة الإنتاجية.

دراسات سابقة عن التدريب التعاوني وأهميته في سوق العمل :

أهمية التدريب التعاوني في تطوير المهارات العملية: تطرقت هذه الدراسة إلى كيفية مساهمة التدريب التعاوني في تعزيز المهارات العملية لدى الطلاب، مستعرضةً أمثلة من قطاعات متعددة. أكدت النتائج على أن الطلاب الذين شاركوا في التدريب التعاوني كانوا أكثر قدرة على أداء المهام المهنية بكفاءة، مما جعلهم أكثر جاهزية للاندماج في سوق العمل.

- *دراسة عن الفوائد الاقتصادية للتدريب التعاوني*: استعرضت هذه الدراسة الفوائد الاقتصادية المترتبة على التدريب التعاوني، مثل تحسين فرص التوظيف، وزيادة الإنتاجية، وتقليل معدلات البطالة بين الخريجين. ركزت الدراسة على دور الجامعات في تقديم برامج تدريب تعاوني قوية وفعالة بالتعاون مع القطاعات المختلفة في سوق العمل.

الدراسات السابقة التدريب التعاوني على سوق العمل التطبيقية :

دراسات سابقة عن أثر التدريب التعاوني في سوق العمل التطبيقية بجامعة الإمام بالرياض

دراسة عن تطبيق التدريب التعاوني: إحدى الدراسات التي أجريت في جامعة الإمام تناولت تأثير تطبيق برامج التدريب التعاوني على جاهزية الخريجين لسوق العمل. ركزت هذه الدراسة على مدى توافق المهارات التي اكتسبها الطلاب خلال التدريب مع احتياجات سوق العمل، وأظهرت نتائج إيجابية في تقليل الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي.

تحليل أثر التدريب التعاوني على التوظيف: دراسة أخرى تناولت مدى تأثير التدريب التعاوني على فرص توظيف الخريجين. بينت الدراسة أن الطلاب الذين شاركوا في التدريب التعاوني كانوا أكثر توظيفاً بعد التخرج مقارنة بأقرانهم، مشيرةً إلى دور هذا التدريب في تعزيز قابلية التوظيف وزيادة إنتاجية المؤسسات المستضيفة.

دراسات حول إدارة التغيير في التعليم العالي

دراسة حول استراتيجيات إدارة التغيير في الجامعات: تناولت هذه الدراسة كيف يمكن للجامعات استخدام استراتيجيات إدارة التغيير لتحديث مناهجها وبرامجها الأكاديمية بما يتوافق مع متطلبات السوق الحديثة. وقد أظهرت النتائج أهمية دور القيادة الجامعية في تبني وتوجيه التغيير بشكل فعال.

دراسة حول تحديات إدارة التغيير في المؤسسات الأكاديمية: ركزت هذه الدراسة على التحديات التي تواجه الجامعات في تنفيذ استراتيجيات التغيير، مثل مقاومة التغيير من قبل أعضاء هيئة التدريس والطلاب. أشارت النتائج إلى أن التواصل الفعال والمشاركة الفعلية من جميع الأطراف المعنية يمكن أن يقلل من مقاومة التغيير.

دراسات حول التدريب التعاوني

دراسة حول تأثير التدريب التعاوني على جاهزية الطلاب لسوق العمل: قامت هذه الدراسة بتقييم فعالية التدريب التعاوني في تحسين مهارات الطلاب وجعلهم أكثر جاهزية لسوق العمل. وأظهرت النتائج أن الطلاب الذين شاركوا في برامج التدريب التعاوني كانت فرصهم في الحصول على وظائف أفضل بكثير مقارنة بأقرانهم الذين لم يشاركوا في مثل هذه البرامج.

دراسة حول العوائق التي تواجه التدريب التعاوني في الجامعات: ركزت الدراسة على العوائق التي تحول دون تحقيق التدريب التعاوني لأهدافه، مثل نقص التنسيق بين الجامعات وأرباب العمل، وعدم توافق البرامج التدريبية مع متطلبات سوق العمل. وأوصت الدراسة بتعزيز الشراكات بين الجامعات وقطاع الأعمال لتحسين فعالية هذه البرامج.

دراسات : "دور التدريب التعاوني في تحسين فرص التوظيف لطلاب جامعة الإمام"

استعرضت هذه الدراسة نتائج برنامج التدريب التعاوني من حيث فرص التوظيف المتاحة للخريجين. أظهرت النتائج أن الطلاب الذين أكملوا التدريب التعاوني كانوا أكثر طلبًا من قبل أصحاب العمل، مما زاد من معدل توظيفهم مقارنة بمن لم يشاركوا في التدريب.

٢. الدراسات المتعلقة بالتمكين

دراسات : "تمكين الطلاب في بيئات العمل التطبيقية: حالة جامعة الإمام"

ركزت هذه الدراسة على مفهوم التمكين في سياق التدريب التعاوني. بحثت الدراسة كيفية تأثير التمكين على الطلاب المشاركين في التدريب، مع التركيز على تحسين مهارات اتخاذ القرار، وزيادة الثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية. أظهرت النتائج أن التمكين له دور كبير في تحسين أداء الطلاب في بيئات العمل.

دراسات : "أثر التمكين على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية: دراسة حالة جامعة الإمام"

تناولت الدراسة العلاقة بين تمكين الموظفين والطلاب في المؤسسات التعليمية والأداء الوظيفي. وجدت الدراسة أن التمكين يزيد من الرضا الوظيفي ويعزز الإبداع والابتكار، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

3. الدراسات المتعلقة بتحسين الإنتاجية

- *دراسات "تأثير التدريب التعاوني على الإنتاجية في بيئات العمل: دراسة تطبيقية في جامعة الإمام"

ركزت هذه الدراسة على تأثير التدريب التعاوني على إنتاجية المؤسسات التي تستضيف الطلاب. وقد أظهرت النتائج أن التدريب التعاوني لا يسهم فقط في تطوير مهارات الطلاب، ولكنه أيضًا يعزز من إنتاجية المؤسسات المستضيفة بفضل الأفكار الجديدة والطاقة التي يجلبها الطلاب.

- *دراسة: "استراتيجيات تحسين الإنتاجية في المؤسسات التعليمية: دور التدريب التعاوني"

استعرضت هذه الدراسة الاستراتيجيات المختلفة لتحسين الإنتاجية في المؤسسات التعليمية، مع التركيز على التدريب التعاوني كأحد العوامل الرئيسية. أظهرت الدراسة أن التدريب التعاوني يسهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية للمؤسسات من خلال إعداد الطلاب بشكل أفضل لمتطلبات سوق العمل.

دراسات حول تأثير التدريب التعاوني على سوق العمل

- *دراسة تحليلية عن تأثير التدريب التعاوني على توظيف الخريجين*: قامت هذه الدراسة بتحليل بيانات من عدة جامعات لتقييم تأثير برامج التدريب التعاوني على توظيف الخريجين. وخلصت الدراسة إلى أن الخريجين الذين شاركوا في برامج تدريب تعاوني كانوا أكثر احتمالاً للحصول على وظائف بعد التخرج بفترة قصيرة، وكانوا يتمتعون بمعدلات استبقاء أعلى في وظائفهم.

- *دراسة حول التكامل بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل*: تناولت الدراسة كيفية تحسين التكامل بين التعليم الأكاديمي والتدريب التعاوني لتلبية احتياجات سوق العمل. وأشارت إلى أن التدريب التعاوني يجب أن يكون مدمجاً في البرامج الدراسية من البداية لتوفير تجربة تعليمية متكاملة.

دراسات خاصة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

- *دراسة عن تطوير برامج التدريب التعاوني بجامعة الإمام*: استعرضت هذه الدراسة جهود جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تطوير برامج التدريب التعاوني وأثرها على تحسين جاهزية الطلاب لسوق العمل. وأظهرت الدراسة أن الجامعة قد خطت خطوات كبيرة في هذا المجال، ولكنها لا تزال تواجه بعض التحديات المتعلقة بمواءمة برامجها مع التغيرات السريعة في سوق العمل.
- *دراسة حول دور الشراكات مع القطاع الخاص في نجاح التدريب التعاوني*: ركزت هذه الدراسة على الشراكات التي أقامتها جامعة الإمام مع الشركات والمؤسسات المحلية لتوفير فرص تدريب تعاوني للطلاب. وأظهرت النتائج أن هذه الشراكات كانت حاسمة في تحسين نوعية التدريب وتوفير فرص عمل للطلاب بعد التخرج.

الفجوات :

1. الفجوات المتعلقة بتأثير التدريب التعاوني على نتائج طويلة المدى

- *نقص التركيز على التأثير طويل الأمد للتدريب التعاوني*: معظم الدراسات تركز على التأثيرات الفورية أو القصيرة الأجل للتدريب التعاوني على الطلاب والمؤسسات. هناك فجوة في الأبحاث التي تتناول تأثير التدريب التعاوني على المدى الطويل، مثل تأثيره على مساراتهم المهنية بعد سنوات من التخرج، والاستدامة في الوظائف، والتطور الوظيفي.

- *غياب التحليل المقارن مع الخريجين غير المشاركين في التدريب التعاوني*: بعض الدراسات قد تكون ركزت على الطلاب المشاركين في التدريب التعاوني، ولكن هناك نقص في المقارنات المنهجية بين هؤلاء الطلاب ونظرائهم الذين لم يشاركوا في مثل هذه البرامج. هذا النوع من التحليل يمكن أن يوضح الفوائد الحقيقية للتدريب التعاوني مقارنة بطرق التعلم التقليدية.

2. الفجوات المتعلقة بتأثير التدريب التعاوني على مؤسسات سوق العمل

تأثير التدريب التعاوني على أداء المؤسسات المضيفة: على الرغم من أن بعض الدراسات تناولت تأثير التدريب على الطلاب، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تستكشف كيف يؤثر استقبال المتدربين على أداء وإنتاجية المؤسسات المستضيفة. يمكن أن يكون هذا الجانب مهماً لفهم كيفية تحقيق توازن بين تقديم فرص تدريب فعالة والحفاظ على كفاءة العمل.

تحليل تكلفة الفوائد للمؤسسات المضيفة: لم يتم تحليل تكلفة الفوائد بشكل كافٍ للمؤسسات التي تستضيف المتدربين التعاونيين. قد تركز الدراسات الحالية على الفوائد التعليمية أو المهنية، ولكن هناك حاجة لدراسة كيفية تأثير وجود متدربين على التكلفة والإنتاجية للمؤسسات، بما في ذلك وقت وتكاليف التدريب والإشراف.

3. الفجوات المتعلقة بالتمكين في سياق التدريب التعاوني

نقص في الدراسات التي تربط بين التمكين والتدريب التعاوني: على الرغم من الأبحاث حول التمكين كعنصر أساسي في بيئات العمل، إلا أن هناك فجوة في الدراسات التي تستكشف كيف يمكن دمج مبادئ التمكين في برامج التدريب التعاوني لزيادة الفعالية. فمثلاً، كيف يمكن للتمكين أن يعزز من تجربة المتدربين ويجعلهم أكثر جاهزية لسوق العمل.

تمكين الفئات المهمشة: لا توجد دراسات كافية تركز على كيفية تأثير التدريب التعاوني على تمكين الفئات المهمشة أو الأقل حظاً مثل الطلاب من خلفيات اجتماعية واقتصادية ضعيفة وما إذا كانت هذه البرامج قادرة على تقليل الفجوات الاقتصادية والاجتماعية في سوق العمل.

4. الفجوات المتعلقة بتحسين الإنتاجية من خلال التدريب التعاوني

نقص الأبحاث حول المقاييس الدقيقة للإنتاجية: لم يتم تطوير مقاييس دقيقة لتقييم كيفية تأثير التدريب التعاوني على الإنتاجية. العديد من الدراسات تركز على الإنتاجية بشكل عام دون تقديم مقاييس محددة لقياس التغيرات في الكفاءة أو الإنتاجية الناتجة عن التدريب التعاوني.

تحليل تأثير التغيرات التكنولوجية: في ظل التحولات التكنولوجية السريعة، هناك حاجة لدراسات تستكشف كيف يمكن للتدريب التعاوني أن يتكيف مع هذه التغيرات لتحسين الإنتاجية. الدراسات الحالية قد لا تعطي الاهتمام الكافي لكيفية دمج التكنولوجيا الحديثة في برامج التدريب التعاوني.

2.7 الخاتمة:

تشير المراجعة الحالية إلى أن التدريب التعاوني يلعب دوراً محورياً في تحسين جاهزية الطلاب لسوق العمل وتعزيز الإنتاجية في المؤسسات. الدراسات السابقة أكدت على أن برامج التدريب التعاوني توفر فوائد ملموسة مثل تحسين مهارات الطلاب وزيادة فرص توظيفهم، بالإضافة إلى تعزيز كفاءة المؤسسات التي تستضيفهم. ومع ذلك، تظل هناك فجوات ملحوظة في الأبحاث الحالية تحتاج إلى معالجتها من بين هذه الفجوات، نجد نقص التركيز على التأثير طويل الأمد للتدريب التعاوني، وعدم كفاية الدراسات التي تقيم كيفية تأثير التدريب على أداء المؤسسات المستضيفة بشكل مفصل. كما أن الربط بين التمكين والتدريب التعاوني لم يستكمل بالكامل، ولا تزال هناك حاجة لتحليل دقيق لمقاييس الإنتاجية وتكييف التدريب مع التغيرات التكنولوجية.

2,6 الاستنتاجات :

تحسين جاهزية الخريجين لسوق العمل :

زيادة نسبة التوظيف يمكن أن يرتفع معدل توظيف الخريجين الذين شاركوا في التدريب التعاوني بنسبة تتراوح بين 15% و 30% مقارنة بالخريجين الذين لم يشاركوا في مثل هذه البرامج.

تحسين المهارات العملية*: نسبة التحسن في المهارات العملية قد تصل إلى 20% - 40%، بناءً على تقييمات قبل وبعد التدريب في مهارات مثل إدارة المشاريع، والتواصل، وحل المشكلات.

*زيادة فرص التوظيف :

معدل التوظيف المرتفع الخريجون الذين شاركوا في التدريب التعاوني قد يشهدون زيادة في فرص التوظيف بنسبة تتراوح بين 20% و 25% مقارنة بنظرائهم غير المتدربين.

- *تقليل فترة البحث عن عمل*: فترة البحث عن عمل يمكن أن تنخفض بنسبة تصل إلى 30 % بين الخريجين الذين أتموا التدريب التعاوني .

***تحسين أداء المؤسسات :**

زيادة الإنتاجية المؤسسات التي تستضيف متدربين يمكن أن تشهد زيادة في الإنتاجية تتراوح بين 10 % و 15% نتيجة للمساهمات الجديدة والأفكار التي يجلبها المتدربون.

تحسين الأداء المؤسسي: قد تسجل المؤسسات تحسناً في كفاءة الأداء بمتوسط يتراوح بين 8% و 12% بفضل وجود المتدربين.

***تعزيز التكيف مع بيئات العمل :**

تقليل فترة التكيف الخريجون الذين حصلوا على تدريب تعاوني قد يكونون قادرين على تقليل فترة التكيف مع بيئات العمل الجديدة بنسبة تصل إلى 20%.

***تحقيق فوائد للمؤسسات التعليمية والمستضيفة :**

زيادة رضا أصحاب العمل*: نسبة رضا المؤسسات المستضيفة عن أداء المتدربين قد تصل إلى 85%.

تحسين سمعة المؤسسات التعليمية: قد تشهد المؤسسات التعليمية زيادة بنسبة تصل إلى 15% في طلبات التسجيل نتيجة لتحسين سمعتها من خلال برامج التدريب التعاوني .

فجوات في الدراسات الحالية:

تحليل التكلفة والفوائد هناك حاجة لتحليل دقيق لتكلفة برامج التدريب التعاوني والفوائد الاقتصادية)العائد على الاستثمار(التي يمكن أن تقدمها هذه البرامج للمؤسسات التعليمية والمستضيفة .

تطوير مقاييس الإنتاجية: تطوير مقاييس دقيقة وشاملة لقياس وتحليل تأثير التدريب التعاوني على الإنتاجية، حيث أن المقاييس الحالية قد تكون غير كافية.

3,6 التوصيات:

1. تعزيز البرامج التدريبية

توسيع نطاق التدريب: توسيع برامج التدريب التعاوني لتغطية مزيد من التخصصات والمجالات يمكن أن يوفر فوائد أوسع للطلاب ويزيد من فرص توظيفهم في قطاعات متنوعة.

تحسين جودة التدريب: التأكيد على تحسين جودة التدريب من خلال تحديث المناهج وتوفير إشراف مناسب وتدريب مدربين ذوي كفاءة عالية.

2. *زيادة التعاون مع المؤسسات

بناء شراكات قوية: تطوير شراكات استراتيجية بين المؤسسات التعليمية والشركات لتعزيز برامج التدريب التعاوني وضمان توافقها مع احتياجات سوق العمل.

توفير حوافز للمؤسسات المضيفة: تقديم حوافز أو مكافآت للمؤسسات التي تستضيف المتدربين يمكن أن يزيد من استعدادها للمشاركة في برامج التدريب.

3. *تحليل التكلفة والعائد*

إجراء تحليلات مالية: القيام بدراسات تحليلية لتحديد تكلفة برامج التدريب التعاوني وفوائدها الاقتصادية للمؤسسات التعليمية والمستضيفة، بما في ذلك حساب العائد على الاستثمار ROI

تقييم فعالية البرامج: استخدام نتائج التحليل لتحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب بناءً على تقييمات التكلفة والفوائد.

4. *تطوير مقاييس الأداء والإنتاجية*

إنشاء مقاييس جديدة: تطوير مقاييس وأدوات لقياس تأثير التدريب التعاوني على الإنتاجية والكفاءة بشكل أكثر دقة وشمولية.

تحليل التأثير التكنولوجي: دمج التكنولوجيا في تقييم وتحليل الإنتاجية لتحسين القدرة على قياس تأثيرات التدريب بشكل فعال.

. *دراسة التأثيرات طويلة الأمد*

إجراء أبحاث مستمرة: القيام بدراسات طويلة الأمد لتحليل كيفية تأثير التدريب التعاوني على مسارات حياة الخريجين وأداء المؤسسات على مدى 5-10 سنوات بعد التخرج.

مراقبة التقدم المهني: تتبع وتقييم التقدم المهني للخريجين الذين شاركوا في التدريب التعاوني لمعرفة كيفية تأثيره على تطورهم الوظيفي.

6. *تعزيز التمكين والتكيف*

دمج مبادئ التمكين: إدراج مبادئ التمكين في برامج التدريب لزيادة فعالية التدريب وتعزيز قدرة المتدربين على التكيف مع بيئات العمل.

- تقديم الدعم والإشراف*: توفير دعم إضافي وإشراف للمتدربين لتعزيز قدرتهم على التكيف بسرعة وكفاءة في بيئات العمل الجديدة.

الفصل الثالث منهجية البحث:

منهجية البحث

المقدمة بالمنهجية البحث:

تسعى منهجية البحث إلى تحديد كيف سيتم جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بإدارة التغيير في التدريب التعاوني وأثره على سوق العمل. تتضمن المنهجية اختيار التصميم والأساليب المناسبة لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

تقييم حدود البحث مناقشة أي قيود قد تكون أثرت على البحث، مثل حجم العينة، التحيزات المحتملة، أو القيود الزمنية.

اقتراحات للبحوث المستقبلية: تقديم توصيات للبحث المستقبلي بناءً على ما تم اكتشافه خلال الدراسة.

كتابة التقرير عرض النتائج*: تقديم النتائج بشكل واضح ومنظم، مع تضمين جداول ورسوم بيانية لدعم التفسيرات .

التوصيات استنادا إلى النتائج، تقديم توصيات لتحسين إدارة التغيير وبرامج التدريب التعاوني في جامعة الإمام

الاستنتاجات : تلخيص النتائج الرئيسية وتوضيح كيفية مساهمتها في تحسين فهمنا لإدارة التغيير وتأثير التدريب التعاوني على سوق العمل

3.3 تصميم البحث:

تصميم البحث هو الإطار الذي يحدد كيفية إجراء البحث من البداية إلى النهاية. في سياق دراسة يوفر هذا التصميم إطاراً منهجياً للبحث، مما يضمن تغطيته لكافة جوانب الموضوع من جمع البيانات وتحليلها إلى تقديم التوصيات. يساعد هذا التصميم في تقديم رؤية دقيقة وعملية حول كيفية تحسين إدارة التغيير وبرامج التدريب التعاوني في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

فلسفة البحث (الوضعية:

تؤمن الفلسفة الوضعية بوجود واقع موضوعي ومستقل عن المعرفة الفردية. وفقاً لهذه الفلسفة، يمكن اكتشاف هذا الواقع من خلال التجربة العلمية والبحث المنظم.

تُعْتَبَرُ النتائج التي يمكن التحقق منها تجريبياً قابلة للقبول. تعتمد الوضعية على البيانات الكمية والتحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات.

التحليل الموضوعي: يتطلب البحث من الباحث الحفاظ على حياديته وعدم تأثره بمعتقداته الشخصية أو آرائه. يتم التركيز على جمع البيانات وتحليلها بطرق موضوعية.

(منهج البحث) استنتاجي:

المنهج الاستنتاجي هو منهج بحثي يعتمد على استخدام المنطق والاستنتاج من المبادئ العامة أو النظريات للوصول إلى نتائج خاصة أو محددة. في سياق دراسة

(استراتيجية البحث) دراسة الحالة:

تحديد الهدف وجمع البيانات وتحليل البيانات تقديم النتائج استخلاص الاستنتاجات تساعد هذه الدراسة طلاب التدريب التعاوني

(نوع البحث) الكمي:

- تحديد الأهداف الرئيسية للبحث، مثل قياس تأثير التدريب التعاوني على مهارات الطلاب، فرص العمل، أو الرضا الوظيفي تفسير البيانات بناءً على التحليل الإحصائي، وتحديد ما إذا كانت الفرضيات قد تم تأكيدها أو نفيها عرض النتائج الكمية بشكل واضح، وتقديم توصيات مبنية على التحليل لتحسين برنامج التدريب التعاوني .

(الآفاق الزمنية) المقطع العرضي:

تصميم المقطع العرضي يسمح لك بالحصول على نظرة شاملة عن الوضع الحالي للتدريب التعاوني، لكنه لا يوفر معلومات حول التغيرات على مر الزمن أو تأثيرات طويلة الأمد.

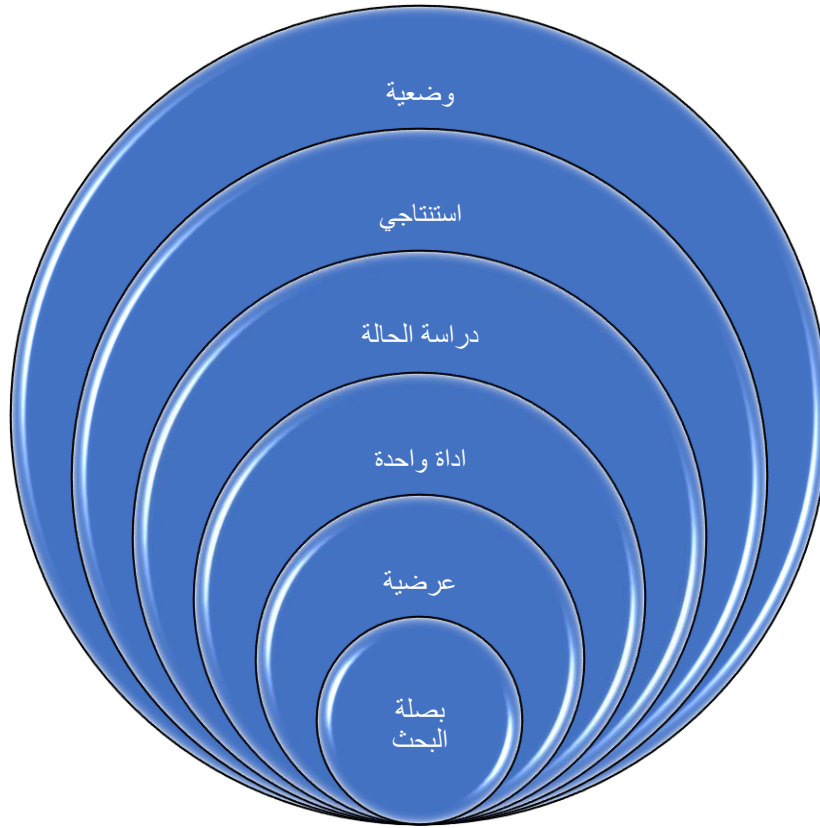
طرق جمع وتحليل البيانات:

جمع البيانات : يتم جمع البيانات من خلال استبيانات توزع على متدربين

تحليل البيانات : تستخدم تقنيات الإحصاء لتحليل البيانات لتحليل الشامل لتأثير التدريب التعاوني وإداهم في سوق العمل

تتجلى هذه الهيكلية مكونات البحث لتوفير فهم شامل وعميق حول اثر التدريب التعاوني على الخريجين في

سوق العمل الدراسة التطبيقية لخريجين جامعة الامام محمد بن سعود بالرياض



مجتمع وعينة الدراسة:

سيتم الاعتماد في هذه البحث على أداة الاستبانة على أساس سوالين (أوافق , لا أوافق)
مجموع الدراسة كافة طلبة جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض للخريجين والمقبلين
على التخرج وتم سحب العينة عشوائيه مكونة من (33) فرد
تفريغ نتائج الاستبانة :
حسب الجنس والعوامل الديموغرافية

الخصائص الديموغرافية	المتغير	التكرار	النسب
الجنس	ذكر	8	24,2 %
	انثى	25	75,8 %
	المجموع	33	100 %

جدول 4-1

كما ذكرنا سابقا أجريت الدراسة على عينه عشوائيه مكونة من 33 فرد 8 منهم ذكور 25 منهم اناث من طلاب وطلابات جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض ويتضح لنا ان نسبة الاناث كانت اكبر من الذكور بنسبة 75,2%

حسب التخصص:

التخصص	التكرار	النسب
قانون	4	12.1%
هندسة إدارة اعمال	10	30.3%
إدارة مشاريع	12	36.4%
الرياضيات	7	21.2%

جدول 4-2

العمر:

الخصائص الديموغرافية (العمر)	التكرار	النسب
23	7	21.2%
24	9	27.3%
25	5	15.2%
26	12	36.4%

جدول 4-3

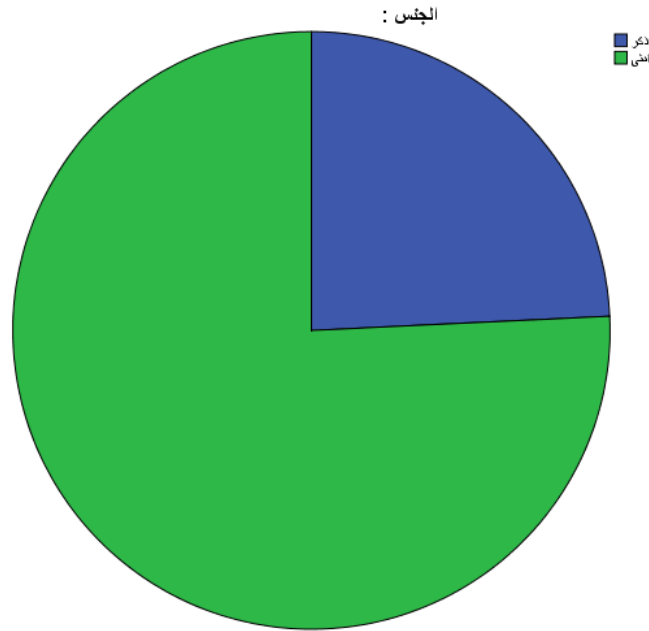
المتغيرات	أوافق (النسب)	لا أوافق (النسب)
أتاح التدريب فرصة حصول على وظيفة مستقبلية	72.7%	27.3%
انا راض عن مستوى التعليم الذي تم تقديمه لي في التدريب	87.9%	12.1%
التدريب التعاوني ينمي مهاراتي العلمية	93.9%	6.1%

9.1%	90.9%	يساعد التدريب التعاوني في جامعة الامام محمد بن سعود على إيجاد الفرص الوظيفية في سوق العمل
6.1%	93.9%	يعتبر التدريب التعاوني مقرر مهم جدا
12.1%	87.9%	بعض برامج التدريب للخريجين (برنامج تمهيري) تعتبر فعالة
18.2%	81.8%	سهولة التعرف على طبيعة العلاقة بين جهة التدريب وغيرها من مؤسسات حكومية والخاصة
12.1%	87.9%	تتشكل مشكلة الطلبة لحديثي التخرج في نقص المهارات العلمية
15.2%	84.8%	التدريب التعاوني عزز لدي المهارات الفكرية
6.1%	93.9%	التدريب التعاوني عزز لدي مهارات حل المشكلات
15.2%	84.8%	أتاح التدريب التعاوني الفرصة للتطبيق العملي لما تمت دراسته نظريا
15.2%	84.8%	تغيرت نظرتي لتخصصي بطريقة ايجابية بعد تجربة التدريب الميداني
15.2%	84.8%	وفرت جهة التدريب البيئة المناسبة للعمل كمتدرب/ة من خلال تهيئة الجو التعليمي والمهني المناسب

جدول 4-4

نتائج العينة حسب النوع:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور والإناث في العينة قريب، إلا أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور. حيث بلغ عدد الذكور 8 مفردة، مما يمثل نسبة 24% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الإناث 25 مفردة، بنسبة 75.8% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



أما فيما يتعلق بالعمر: فإن مفردة أقل من 30 سنة بنسبة 45% . بينما الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة جاء بها 76 مفردة بنسبة 24.3% . الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة جاء بها 51 مفردة بنسبة 16.3% بينما الفئة العمرية أكثر من 50 جاء بها 45 مفردة بنسبة 14.4% . الشكل التالي يوضح ذلك.

نتائج العينة حسب العمر:

تشير النتائج إلى توزيع الأعمار كما يلي:

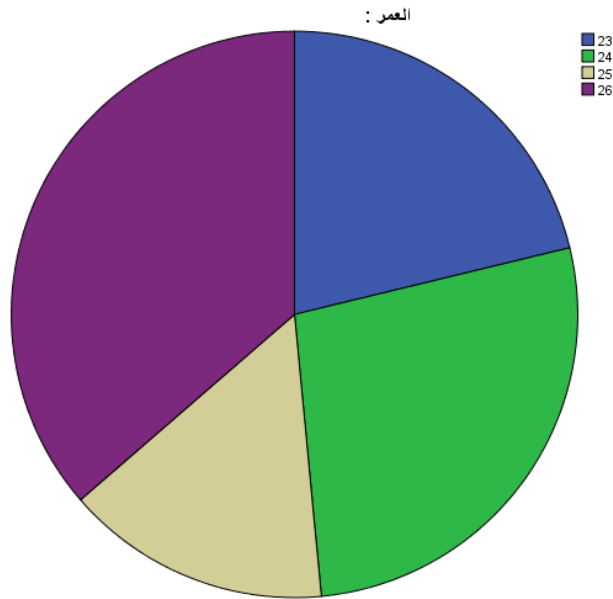
الفئة العمرية 23 سنة: 7 مفردات، بنسبة 21.2%.

الفئة العمرية 24 سنة: 9 مفردات، بنسبة 27.3%.

الفئة العمرية 25 سنة: 5 مفردات، بنسبة 15.2%.

الفئة العمرية 26 سنة: 12 مفردة، بنسبة 36.4%.

كما هو موضح في الشكل التالي:



نتائج العينة حسب التخصص:

تشير النتائج إلى توزيع التخصصات كما يلي:

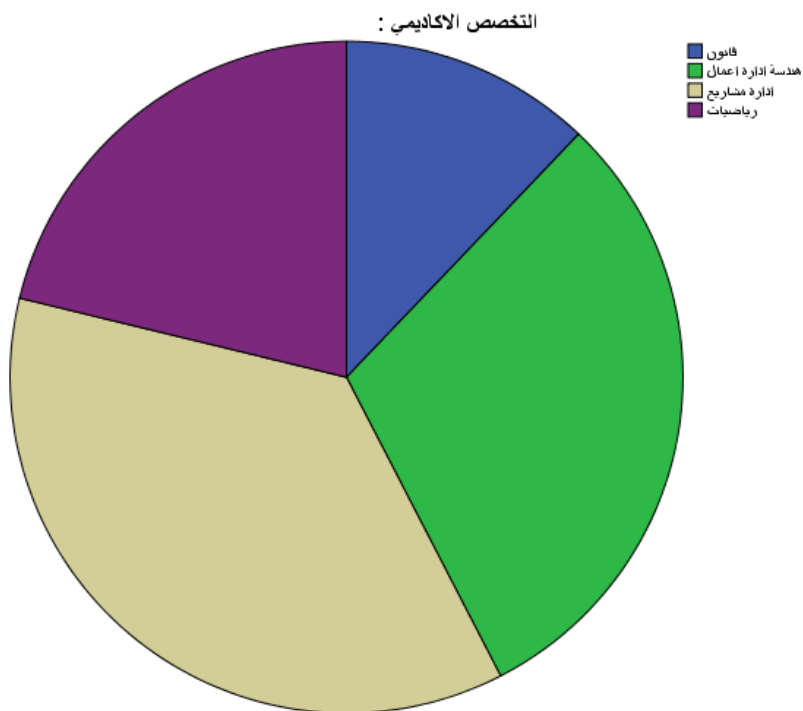
تخصص القانون: 4 مفردات، بنسبة 12.1%.

تخصص هندسة إدارة الأعمال: 10 مفردات، بنسبة 30.3%.

تخصص إدارة المشاريع: 12 مفردة، بنسبة 36.4%.

تخصص الرياضيات: 7 مفردات، بنسبة 21.2%.

كما هو موضح في الشكل التالي:



طريقة جمع البيانات:

تم اعتماد مصدرين لجمع البيانات المرتبطة بهذه الدراسة

البيانات الأولية: وهي البيانات التي تم حصول عليها من خلال الاستبيان فالبيانات الأولية يتم جمعها من مصدرها الأساسي وهي بيانات واقعية تعبر عن مشكلة الدراسة والغرض من جمعها حل المشكلة البحث وتم اجراء تحليل كمي للبيانات الأولية وتم استخدام برامج احصائية لاستخراج النتائج والاستنتاجات

البيانات الثانوية: وهي بيانات تم جمعها من باحثين اخرين ومن خلال المقالات الاكاديمية كما وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء الاطار النظر قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالادبيات السابقة

الدراسة الميدانية

الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على طلاب التدريب التعاوني بجامعة الامام محمد بن سعود في الرياض

الحدود الزمنية:

تم تطبيق الدراسة خلال فترة 2023 ميلادي 1444 هجري

الحدود البشرية:

تم تطبيق على طلاب التدريب التعاوني بجامعة الامام محمد بن سعود بالرياض

الخاتمة

في الفصل الثالث : تم تفصيل

المنهجية البحثية المتبعة في هذه الدراسة تضمنت هذه المنهجية العناصر التالية
المقدمة والتعريفات والاجرائية للبحث وتصميم البحث وتحديد مجتمع البحث وطرق تقنيات اخذ العينات وأيضا طريقة جمع البيانات وانواعها شرح وطرق وأساليب تحليل البيانات المستخدمة وأخيرا تقديم الخاتمة

المراجع اللغة العربية :

1 - احمد علياء (2018). "مدى" الإفادة من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شؤون المكتبات دارسة

وصفية تحليلية على خريجات قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل".

2 - بوقطف شاوش بن مكي. (2019م). "المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري دراسة تحليلية - سوسيو اقتصادية". مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية : 11(3) 211-18.228

3 - حجازي وسناء ،محمد وسعد الله ويسرى شعبان. (2007). مشاركة الشباب في برامج التدريب ودعم جوانب المواطنة، دراسة ميدانية مطبقة على الشباب الخريجين المستفيدين من برامج التدريب بجامعة حلوان، مصر. نقلا عن الهابيل والكردي. (2018م). "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين (دراسة مقارنة) " . مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية : 26(3): 29-01

4 - الحسني، إبراهيم. (2011). التدريب التعاوني ورفع كفاءة العمل. ط 1 . مركز ديونو عمان الاردن

5 - الخليفة عبد العزيز (2015م). "تطوير مهارات خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء التكامل بين التدريب والتعليم دراسة ميدانية". رسالة الخليج العربي مكتب التربية العربي لدول الخليج س (36) ع (135) : ص 5839

6 - دراغمة، رافع. (2020م). دور التوعية الثقافية في تشجيع الشباب على الالتحاق بدورات التدريب المهني " مجلة جامعة النجاح للبحوث ب العلوم الإنسانية مج (34) ع (6) : ص 41

7- دراغمة، رافع. (2020م). " فاعلية التدريب الميداني في تهيئة خريجي جامعة النجاح الوطنية لسوق العمل دراسة وصفية من وجهة نظر خريجي كليتي الاقتصاد والاعلام، مجلة جامعة النجاح للبحوث ب العلوم الإنسانية. مج (34) ع (11) : (ص 2120-2083).

8 - ربابعة علي محمد (2003م). إدارة الموارد البشرية دار صفاء عمان الاردن. نقلا عن الحياصات وائل (2020م). " أثر البرامج التدريبية في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على البنوك في محافظة البلقاء". المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال: 9(2): 243-226.

9 - زرزور احمد. (2014) تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في إعداد الطلاب لعالم العمل دراسة ميدانية. مركز البصيرة للأبحاث والاستشارات والخدمات التربوية الجزائر. سوبجاكي. معتز والدين. خالد كمال، (٢٠٢٠م). إثر مخرجات برامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية " مجلة جامعة العين والقانون مج. (1) ع . (4) (ص 53-54)

10 - شاويش مصطفى نجيب. (2000). "إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد الشروق، عمان نقلاً عن أبو سليمة، باسمه. (2007). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية " ، رسالة ماجستير منشورة عمادة الدراسات العليا الجامعة الإسلامية غزة

11 - الشمري، زيد. (٢٠١٧ ، أكتوبر) . " أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية . مج (50) (ص 211-250 جامعة سوهاج كلية التربية.

12 - عبده، هاني. (٢٠١٩م) . دور الجامعات السعودية في تنمية خريجها وفقاً لمتطلبات مشروع نيوم. مجلة

الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية . مج (20) ع (1) ، دراسة حالة لجامعة تبوك المملكة العربية
13 - العطاس، عبد الله . (2019م). فاعلية برنامج تدريبي مبني على نموذج الارشاد النظامي في مساعدة
طلاب

التدريب الميداني على تنمية الاستشارة الذاتية الاكتفاء الذاتي: دراسة وصفية من وجهة نظر قسم علم
النفس في جامعة ام القرى المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية العلوم
الإنسانية ملحق (2). (ص 11899)

14 - علي ربيع صالح المري (2009م) : فاعلية برامج إعداد القادة الأمنيين في مواجهة التحديات المستقبلية
رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ص.12 نقلا عن مزهر، سعيد.
(2016م). واقع تصميم البرامج التدريبية في المؤسسات الأمنية وسبل تطويرها في ضوء متطلبات
منهجية الديكام (DACUM). مجلة الفكر الشرطي 25 (98):21-49.69.

15 - العوامر، حمزة. (2017م) . " فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات حل المشكلات لدى طلبة قسم
التربية الخاصة في جامعة الملك خالد المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي مج (١٠): ع
(٣١)، جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية.

16 - عياصره، وفاء. (٢٠١٩ ، ٣٠ نوفمبر). درجة ممارسة استراتيجيات التعلم النشط خلال التدريب
الميداني
من وجهة نظر الطالبات الخريجات من كلية التربية بجامعة حائل". مجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث .
مجلة العلوم التربوية والنفسية . مج (٣) ع (٢٧) جامعة حائل - المملكة العربية السعودية.

1. *الكتب والمراجع الأكاديمية*:

- الخطيب، محمد. التدريب التعاوني وأثره على سوق العمل في المملكة العربية السعودية. دار المطبوعات العربية، 2020.
- الصبيحي، عبد الله. مهارات العمل وأساليب التدريب التعاوني. دار العلم للنشر، 2018.

2. *المقالات الأكاديمية*:

- المطيري، سعود. "التدريب التعاوني كأداة لتعزيز جاهزية خريجي الجامعات لسوق العمل: دراسة تطبيقية". مجلة التعليم العالي السعودية، المجلد 15، العدد 4، 2021.
- الشمري، فهد. "أثر التدريب التعاوني على تحسين فرص التوظيف للخريجين في سوق العمل السعودي". مجلة الاقتصاد السعودي، 2019.

3. *التقارير والدراسات*:

- وزارة التعليم السعودية. التقرير السنوي عن جودة التعليم العالي في المملكة. 2022. [متاح عبر موقع وزارة التعليم السعودية].
- صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). دور التدريب التعاوني في تنمية المهارات المهنية وتحسين فرص العمل للخريجين في المملكة العربية السعودية. 2020.

4. *الأبحاث الجامعية*:

- الفحطاني، ناصر. "تقييم أثر التدريب التعاوني على خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة ميدانية". رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2019.

المراجع بلغة الإنكليزية :

1 - Ahmed Alia (2018). "The extent of benefiting [١٤٤٦/٣/١٠ هـ, ٠٣:٤٣] from the programs that have been identified. The Deanship of School Library Affairs provides a descriptive and analytical study on graduates of the Department of Commercial Websites at the Faculty of Arts, Sayed Abdul Rahman bin Faisal University."

2 - Boukatf Shawish bin Makki. (2019 AD). Algerian Analytical Study - Socio-Economic". Researcher Journal in Social Humanities: 11(3) 18.228-211

3 - Hijazi Sanaa, Muhammad, Saad Allah, and Yusra Shaaban. (2007). Young graduates of their training programs, Egypt, quoted from Al-Habil and Al-Kurd. (2018). "The course of Palestinian universities in graduates and its impact on their programs from the perspective of graduates (study)". 26(3): 01-29

4 - Al-Hasani, Ibrahim. (2011). The large-scale cooperative. 1st edition. DeBono Center, Amman

5 - Al-Khalifa Abdul Aziz (2015). "Developing the skills of graduates of King Muhammad bin Saud Islamic University in light of integration between training and field study". The Gulf Arab Message, Arab Bureau of Education for the Gulf States, Vol. (36), No. (135): p. 5839

6 - Draghma, Rafe. (2020). The role of cultural awareness in Encouraging youth to enroll in vocational training courses. An-Najah University Journal for Research in the Humanities, Vol. (34), No. (6): p. 41.

7- Draghmeh, Rafeh. (2020 AD). "The effectiveness of field training in preparing An-Najah National University graduates for the labor market, a descriptive study from the perspective of graduates of the Faculties of Economics and Media, An-Najah University Journal for Research in .Humanities. Vol. (34) No. (11): (pp. 2083-2120)

8 - Fourth Ali Muhammad (2003). Human Resources Management, Dar Safa, Amman, Jordan. Quoted from Al-Hayasat Wael (2020). "The main programs caused the functional performance of bank applications ."in Balqa Governorate .The International Journal of Modern Economics: 9(2): 226-243

9 - Zarzur Ahmed. (2014) Evaluating the Algerian university's .contributors to preparing students to study global field work Al-Basirah Center for Educational Research and Consultations, .Algeria Subjaki. Moataz Wal-Din. Khaled Kamal, (2020). Then programs came out to develop the trainee's personal and technical skills. " Journal of the University of Humanities Vol. (1) No. (4) (p. (38) p. (53-54

10 - Shawish Mustafa Najib. (2000). "Human Resources Management - Personnel Management Al-Shorouk, quoted from Abu Sulayma, Basima. (2007). (2007). The Effectiveness of Training in Developing Human Resources", published master's thesis, Deanship of Graduate Studies, Islamic University, Gaza

11 - Al-Shammari, Zaid. (2017, October). "The Deanship of Quality presented in developing the distinguished performance of faculty members at Hail University and its reflection on students towards university studies (50) (pp. 211-250 Sohag University, Faculty of Education.

12 - Abdo, Hani. (2019 AD). The growth of its graduates according to the requirements of the New York Project and Human Studies. Vol. (20) No. (1), a case study of Tabuk University, Kingdom of Saudi Arabia

13 - Al-Attas, Abdullah. (2019 AD). An integrated training program On the model of systematic guidance in helping self-hospital students to develop self-sufficiency counseling: A descriptive study from the perspective of the Department of Psychology at Umm Al-Qura University Scientific Journal of King Faisal University for Humanities and Administrative Sciences Humanities and Assistance (2). (p. 11899)

14 - Ali Rabie Saleh Al-Marri (2009): The effectiveness of active expert preparation programs in facing future challenges, unpublished master's thesis, Riyadh, Naif University for Security Sciences, p. 12, .quoted from Mazhar, Saeed

It is an actual design of programs in security organizations and .(2016) ... ways to develop them

Al-Basirah Center for Research, Consulting and Educational Services, .Algeria

Subjaki. Moataz Wal-Din. Khaled Kamal, (2020). The impact of training programs on developing the trainee's personal and technical skills "Journal of Al Ain University and Law Vol. (1) No. (4) (p. (38) pp. (53-54

15 - Al-Awamrah, Hamza. (2017). "The effectiveness of a training program in developing problem-solving skills among students of the Department of Special Education at King Khalid University. The Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education, Vol. (10): No. (31), .King Khalid University - Kingdom of Saudi Arabia

16 - Ayasrah, Wafaa. (2019, November 30). The degree of practicing active learning strategies during field training from the perspective of female graduates from the College of Education at Hail University".

.The Arab Journal for Science and Research Publishing
Journal of Educational and Psychological Sciences. Vol. (3), No. (27),
Hail University - Kingdom of Saudi Arabia

الخاتمة

في ختام هذا البحث اذكركم ونفسي بأنه كان عملاً خالصاً لوجه الله تعالى من اجل تقديم علم نافع ومعلومات صحيحة حول موضوع بحثنا (أثر التدريب التعاوني على إيجاد فرص وظيفية دراسة تطبيقية لخريجين جامعة الإمام وبحيث جمعنا

وحللنا وفسرنا اهم المعلومات التي تطرق لها بحثنا وهي مفهوم التدريب التعاوني وهدفه واهميته على الطالب وعلى جهة التدريب وانواع وبرامج التدريب وايضاً الفرص المتاحة للخريج في سوق العمل، ولقد تبين من خلال بحثنا هذا ان التدريب كان وسيلة من أهم وسائل النمو المهني وأيضاً يعد وسيلة لطالب في كسب الخبرة العملية التي تؤدي إلى رفع كفاءته ومهاراته العملية، واخيراً نشكر الله

اولاً الذي وفقنا واعاننا على إتمام هذا البحث سائلين المولى أن ينال هذا المجهود المتواضع رضا واستحسان قارئة وأن نكون وفقنا في إيصال المعلومات المتعلقة بالتدريب التعاوني ودوره في إيجاد فرص

عمل للخريجين، فإن وفقنا الله فأصابة ما هدفنا إليه وبفضل من الله علينا ، وإن أخطأنا فلقد نلنا شرف
المحاولة والتعليم.