

جامعة محمد بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الإنسانية



# مذكرة ماستر

الميدان: العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
الفرع: علوم الإعلام والاتصال  
التخصص: اتصال وعلاقات عامة

رقم: .....

إعداد الطالب: سهام بن ناجي  
يوم: 2019/07/01

## دور مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب

دراسة استطلاعية لعينة من طلبة قسم العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر -

### لجنة المناقشة:

مناقشا	جامعة بسكرة محمد خيضر	محاضر <sup>1</sup>	سامية جفال
رئيسا	جامعة بسكرة محمد خيضر	مساعد <sup>1</sup>	رحماني أمال
مشرفا	جامعة بسكرة محمد خيضر	محاضر.ب	طلحة مسعودة

السنة الجامعية: 2018-2019

# كلمة شكر

قال الرسول صلى الله عليه وسلم " لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

الحمد لله حمدا كثيرا مباركا.

ثم أتوجه بالشكر والتقدير والعرفان ...إلى من رعنتي ووجهتني ونصحتني وكانت لي السند في تحقيق هذا العمل، إلى من خفضت لنا جناح المودة بينها وبيننا ومدت جسور الحنان والمعاملة الطيبة للتقرب إليها أكثر.... إلى من سعت معي بكل ماتملكه للوصول إلى ماأنا عليه اليوم أستاذتي الغالية : " د/ طلحة مسعودة " .

خالص الشكر والامتنان لكل الأساتذة الذين لم يخلوا علينا طيلة المشوار الدراسي كل باسمه ومقامه ودرجته العلمية إلى المحترمة " حفيظي سليمة " وخاصة أستاذتي الناصحة قبل أن تكون المعلمة " جفال سامية " .

الشكر موصول لكل أساتذة وعمال جامعة محمد خيضر بسكرة .

الشكر لكل الزملاء إلى من ساهم بنصح أو ابتسامة أو دعوة صادقة .

جميعا إليكم ... شكرا

# الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة على اشرف خلق الله المرسلين حبيبنا محمد صلى  
الله عليه وسلم على اله وصحبه أجمعين وبعد :

الحمد لله الذي رزقنا وأنار لنا درب العلم ويسر لنا من الأعمال ما أنجز ، سائلة  
المولى أن يفيد من تصفحه ولو بالشئ القليل ...

إلى من كان دعائها سر نجاحي ، إلى نبع الحنان ، إلى غاليتي ... " أمي نواره " ،  
إلى من احمل اسمه بكل فخر واعتزاز ، إلى من تمنيت وجوده في أهم مسيراتي ،  
"أبي العربي رحمة الله عليه "

إلى من ضحت لتوفير ما نطلب ... " جدتي الغالية فاطمة " .

إلى رياحين حياتي إختوتي وأختواتي " بلقا سم ، وليد وزوجته خديجة ، سامي ،  
سارة ، محمد الأمين ، رائد ، رودينة ، رافع ، ورؤى ، إسحاق ، إسراء " .

إلى شريك حياتي: "أيمن حامدي "

إلى من معهم سعدت برفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة ، إلى من زادوا  
شحني بالهمة لمواصلتي دراستي إلى من انسوني في دراستي وشاركوني الذكريات  
بالجامعة : " إخلاص ، عائشة ، خوله ، عبير ، أمينة ، إيمان ، رندة ، حليلة ،  
يسرى ، أسمهان ، فريدة ، فطيمة ، حضرية. آسيا "

إلى من كان لي عوناً بالدعاء والنصيحة في الإقامة الجامعية " خالتي مريم "

إليكم جميعاً اهدي هذا العمل المتواضع.

إلى كل من يعرف سهام

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	- شكر وعرفان.
/	- الإهداء.
أ- ٥	- فهرس المحتويات.
هـ- ٧	- فهرس الجداول.
ج- ٨	- ملخص الدراسة .
ك- ٩	- مقدمة .
<b>الفصل الأول : البناء المنهجي للدراسة</b>	
	المبحث الأول : إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
15-14	المطلب الأول : إشكالية الدراسة .
15	المطلب الثاني : تساؤلات الدراسة .
	المبحث الثاني : أهمية الدراسة وأهدافها وأسباب اختيار موضوعها.
16-15	المطلب الأول: أهمية الدراسة .
16	المطلب الثاني : أهداف الدراسة.
16	المطلب الثالث: أسباب اختيار موضوع الدراسة.
	المبحث الثالث :إجراءات الدراسة ومنهجها.
18-17	المطلب الأول: نوع الدراسة ومنهجها.
19-18	المطلب الثاني : أداة الدراسة .
23-19	المطلب الثالث : مجتمع وعينة الدراسة
	المبحث الرابع : مفاهيم وأدبيات الدراسة ( الدراسات السابقة ).
26-24	المطلب الأول : المقاربة النظرية.
27-26	المطلب الثاني : مفاهيم الدراسة .
29-27	المطلب الثالث: أدبيات الدراسة ( الدراسات السابقة )
<b>الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة</b>	
	المبحث الأول : مواقع التواصل الاجتماعي واستخداماتها .
33-32	المطلب الأول: مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي.

33	المطلب الثاني : شيوع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي .
35-34	المطلب الثالث : نماذج شبكات التواصل الاجتماعي .
36-35	المطلب الرابع : خصائص شبكات التواصل الاجتماعي
37-36	المطلب الخامس: مميزات شبكات التواصل الاجتماعي .
39-37	المطلب السادس : استخدامات الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي .
	<b>المبحث الثاني : التدريب الذاتي :</b>
42-41	المطلب الأول : ماهية التدريب وتطوره التاريخي
44-42	المطلب الثاني : أنواع التدريب و معوقاته
45-44	المطلب الثاني: مقارنة بين التدريب الذاتي والتقليدي
48-47	<b>المبحث الثالث : أساسيات التدريب الذاتي .</b>
49-48	المطلب الأول : ماهية التدريب الذاتي
50-49	المطلب الثاني : خصائص وسمات التدريب الذاتي
58-50	المطلب الثالث: أهمية التدريب الذاتي ومميزاته
59-58	المطلب الرابع : أساليب التدريب الذاتي وعلاقتها بتكنولوجيا المعلومات.
59	المطلب الخامس : عوامل الاهتمام بالتدريب الذاتي.
60	خلاصة الفصل .
<b>الفصل الثالث : الإطـار التطبيقي للدراسة</b>	
	- المبحث الأول : تحليل بيانات الدراسة الأولية
66-64	- المطلب الأول: عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي
69-66	- المطلب الثاني: . مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب
71-69	- المطلب الثالث: تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص التدريب وبرامج التدريب الذاتي.
77-71	- المطلب الرابع: مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي.
	- المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة حسب المتغيرات .
85-79	- المطلب الأول: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بعادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة .
92-85	- المطلب الثاني: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بنتائج مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي

	في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب حسب متغيرات الدراسة .
98-93	- <b>المطلب الثالث:</b> تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بتأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص التدريب وبرامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة .
110-99	- <b>المطلب الرابع:</b> تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بمساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة.
	- <b>المبحث الثالث : النتائج النهائية للدراسة</b>
-112	- <b>المطلب الأول :</b> النتائج العامة للدراسة.
114-112	- <b>المطلب الثاني :</b> نتائج الدراسة حسب المتغيرات .
115	- <b>المطلب الرابع :</b> الإجابة على أسئلة الدراسة.
117	- <b>خاتمة</b> .
121-118	- <b>قائمة المراجع</b> .
/	- <b>الملاحق</b> .

## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يبين تصنيف المبحوثين حسب الجنس	22
2	تصنيف المبحوثين حسب العمر	22
3	تصنيف المبحوثين حسب المؤهل العلمي	23
4	تصنيف المبحوثين حسب التخصص	23
5	تصنيف المبحوثين حسب تنوع استخداماتهم لشبكات التواصل الاجتماعي	64
6	تصنيف المبحوثين حسب مدة استخدام الشبكة الأكثر استخداما	65
7	تصنيف المبحوثين حسب مدة استخدام الشبكة	65
8	تصنيف المبحوثين حسب دوافع استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي.	66
9	تصنيف المبحوثين حسب مدى مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباههم وتعريفهم بفرص التدريب	67
10	تصنيف المبحوثين حسب أكثر الشبكات التي يتعرفون من خلالها على الفرص التدريبية.	67
11	تصنيف المبحوثين حسب طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها لهم مواقع التواصل الاجتماعي	68
12	تصنيف المبحوثين حسب نوع فرص التدريب التي سبق وان وجدوها على مواقع التواصل الاجتماعي	69
13	تصنيف المبحوثين حسب اهتمامهم بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي.	70
14	تصنيف المبحوثين حسب ما تخلقه لهم مواقع التواصل الاجتماعي من فرص التدريب .	70
15	تصنيف المبحوثين حسب عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي	71
16	تصنيف المبحوثين حسب أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح لهم فرصة المشاركة في البرنامج التدريبي	72
17	تصنيف المبحوثين حسب نوع طرق التدريب التي تحفزهم ويفضلونها في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي.	73
18	تصنيف المبحوثين حسب ما إذا كانت الدورات التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي تساعد على الدخول أو التسجيل فيها	73

74	تصنيف المبحوثين حسب ما إذا سبقت لهم المشاركة في برنامج أو دورة تدريبية من قبل	19
75	تصنيف المبحوثين حسب مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية	20
76	تصنيف رأي المبحوثين حسب كيفية مساهمة برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي	21
77	تصنيف المبحوثين حسب تقييمهم لعملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي.	22
79	يبين استخدامات المبحوثين لشبكات التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	23
80	يبين الجدول مدة استخدام المبحوثين للشبكة حسب متغيرات الدراسة	24
82	يبين وقت استغراق المبحوثين في استخدامهم للشبكة	25
84	يبين دافع استخدام المبحوثين لموقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	26
85	يبين كيفية تعرف المبحوثين على فرص التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	27
87	يبين أكثر شبكات التواصل الاجتماعي التي يتعرف من خلالها المبحوثين على الفرص التدريبية حسب متغيرات الدراسة	28
89	يبين طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها مواقع التواصل الاجتماعي للمبحوثين حسب متغيرات الدراسة.	29
91	يبين نوع فرص التدريب التي سبق للمبحوثين إيجادها على مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	30
93	يبين كيف كان اهتمام المبحوثين بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	31
95	يبين كيف تخلق مواقع التواصل الاجتماعي اهتمام المبحوثين بفرص التدريب حسب متغيرات الدراسة	32
97	يبين كيف كان عامل اهتمام المبحوثين بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة.	33
99	يبين أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح للمبحوثين فرصة المشاركة في البرنامج التدريبي حسب متغيرات الدراسة.	34



100	يبين نوع طرق التدريب التي تحفز المبحوثين ويفضلونها في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	35
102	يبين ما إذا تساعد الدورة التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي بتسهيل الدخول والتسجيل للمبحوثين حسب متغيرات الدراسة.	36
103	يبين ما إذا تم للمبحوثين المشاركة في برنامج او دورة تدريبية على احد مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	37
105	يبين كيف تساعد مواقع التواصل الاجتماعي المبحوثين على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية حسب متغيرات الدراسة	38
107	يبين رأي المبحوثين في كيفية مساهمة برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة.	39
109	يبين تقييم عملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة	40

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للبحث في دور تقنية شبكات التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب الذاتي، حيث استهدفت طلبة قسم العلوم الإنسانية، وتدرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الاستطلاعية من خلال استخدامنا لمنهج المسح الاجتماعي معتمدين على استمارة استبيان لعينة طبقية قوامها العينة 76 مفردة لجمع بياناتها. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج كان أهمها:

1- أن الطلبة يستخدمون شبكتي الفيس بوك واليوتيوب منذ أكثر من ثلاث سنوات ، لذا ترسخت لديهم مجموعة من العادات لاستخدام بشكل دائم، مما جعلهم يقضون أكثر من ساعتين، هذا كله بدافع الترفيه.

2- كما يتعرف المبحوثون على الفرص التدريبية عن طريق أصدقائهم ويبحثون عنها من خلال تصفحهم للشبكات المفضلة " الفيس بوك " والتي تُقدّم عن طريق الفيديوهات، وأكد المبحوثون أن أكثر الفرص التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي هي فرص تعلم اللغات الأجنبية.

3- ويرتبط اهتمامهم بفرص معينة لعلاقتها بالتخصص، و يكون اهتمامهم بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي عن طريق القصد، ويدفعهم لذلك اهتمامهم الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ووجد المبحوثين أن الفيس بوك واليوتيوب هما أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح لهم وتسهل عليهم الدخول والتسجيل فيها.

4- لم يسبق لمعظم المبحوثين المشاركة في برنامج أو دورة تدريبية على احد مواقع التواصل الاجتماعي رغم أنها تساعدهم على المشاركة والانخراط في برامجها ورغم تأكيدهم أنها جيدة.

5- وأثرت متغيرات السن والمؤهل العلمي في العادات والأنماط، بينما متغير الجنس والسن والمؤهل العلمي من المتغيرات المؤثرة لمساهمة مواقع التواصل الاجتماعي بالتعريف بفرص التدريب. وأثرت متغيرات متغير السن والمؤهل العلمي في العادات و الأنماط، بينما متغير الجنس والمؤهل العلمي والسن من المتغيرات المؤثرة لمساهمة مواقع التواصل الاجتماعي بالتعريف بفرص التدريب، وساهم متغير الجنس والمؤهل العلمي والسن والتخصص في اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب الذاتي، وتأثرت هذه النتيجة بكل من متغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي.



# مقدمة



عمل الاتصال عبر الانترنت على إحداث تغييرات في حياة البشر ، وفتحت للفرد آفاقا جديدة وساعدته على إيجاد مجتمع افتراضي ، له خصائص المجتمع الواقعي أو الفعلي وسهلت له عمليات التواصل والتعارف وإلغاء الحدود والتغلب على ما كان يعيق مجرى حياته ، ومن ابرز خدمات شبكة الانترنت " شبكات التواصل الاجتماعي " ، والتي ظهرت مع تطور الجيل الثاني من الويب ، حيث أحدثت تغييرات واضحة في عوالم مستخدميها .

وقد لاقت شبكات التواصل الاجتماعي إقبالا واسعا من قبل مستعمليها لتنوع استخداماتها ومضامينها بين ما هو ترفيهي ، تثقيفي ، تسويقي ، تعليمي .... الخ .

ففي ظل هذه الثورة التقنية للمعلومات والاتصالات والتطور الذي أحدثته في كل المجالات ووجود المصادر الرقمية و الأنظمة الإلكترونية كذلك ، وفرت للفرد أدوات جديدة للتعلم والتطور المهني فلا بد إذن من إعادة النظر في أساليب التدريب التقليدية لتتواءم مع تطورات الجيل الجديد الذي يحتاج التدريب والتأهيل الذي يتعايش مع هذه التقنيات بشكل ملحوظ. هذا من جانب، ومن جانب آخر، إن الاقتصاد المعرفي الذي يستند في ظهوره كمصطلح حديث على هذه الثورة المعلوماتية، يعتمد ليس على قوة إنتاج المعرفة فحسب بل أيضا على قوة وسائل نشر وتوزيع هذه المعرفة .. وهذا يتطلب بنية تحتية قوية متكاملة للوصول لكل المعارف بشكل ميسر. من هنا جاءت فكرة التدريب الذاتي ويعتبر الشباب من أكثر فئات المجتمع تأثرا بهذه المواقع خاصة طلبة الجامعات وأصبح من النادر أن تجد طالبا جامعيًا ليس لديه حساب على الفيس بوك أو التويتر أو اليوتيوب وغيرها ... كجزء من ثقافة التواصل الاجتماعي التي انتشرت سريعا بين أوساط طلبة الجامعات. لذا تبحث هذه الدراسة في الدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب ، وقمنا بتسليط الضوء على طلبة قسم العلوم الإنسانية كعينة للدراسة التي احتوت ثلاثة فصول :

تناول **الفصل الأول** البناء المنهجي للدراسة ، قمنا من خلاله ببناء وتحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها و أهميتها و أهدافها و أسبابها ، وعرض الإجراءات المنهجية المتبعة فيها من حيث نوعها ، منهجها ، أدوات جمع البيانات ، والعينة المختارة ، وصولا إلى التأطير النظري لها ، و تحديد مفاهيمها، إلى غاية سردنا لأدبيات الدراسة و نتائجها.

وتعرضنا في **الفصل الثاني** إلى الإطار النظري لها الذي قدمنا فيه ثلاث مباحث ، تطرق المبحث الأول إلى مواقع التواصل الاجتماعي واستخداماتها ، تناول بدوره ستة مطالب : مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي ، شيوع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي ، نماذج شبكات التواصل الاجتماعي

, خصائص شبكات التواصل الاجتماعي , مميزات شبكات التواصل الاجتماعي , استخدامات الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي.

أما **المبحث الثاني** المعنون بالتدريب الذاتي , فقد تحدث عن ماهية التدريب الذاتي وتطوره التاريخي , أنواعه و معوقاته و قارن بين كل من التدريب الذاتي والتقليدي .

فيما تناول **المبحث الثالث** أساسيات التدريب الذاتي , , ماهيته و خصائصه وسماته, أهميته ومميزاته وأساليبه , وعلاقته بتكنولوجيا المعلومات , عوامل الاهتمام بالتدريب الذاتي .

في حين تناول **الفصل الأخير** الجانب التطبيقي الذي كان نتيجة إسقاط مجموع المعارف النظرية التي جاءت بها الدراسة , ويحتوي على ثلاث مباحث , بدءًا بتحليل بيانات الدراسة الأولية , ثم تحليل بيانات الدراسة حسب المتغيرات , وصولاً إلى استخلاص النتائج العامة للدراسة , ثم الإجابة على أسئلتها. وانتهت الدراسة بخاتمة لأهم ما جاء فيها.

الفصل الأول  
الإطار المنهجي للدراسة

## المبحث الأول: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.

## المطلب الأول: إشكالية الدراسة:

استطاعت مواقع التواصل الاجتماعي والتي تعتبر أحد مخرجات التطور التكنولوجي السريع والمذهل في تكنولوجيا الأنترنت، أن تصبح ظاهرة عالمية بارزة بما تشهده من حركة ديناميكية من التطور والانتشار وقد كانت في بداياتها مجتمعا افتراضيا على نطاق ضيق ومحدود، لكن مع الوقت تحول من أداة إعلامية نصية مكتوبة إلى أداة إعلامية سمعية وبصرية، فتحت بذلك مواقع التواصل الاجتماعي مجالات وفرصا عدة تجاوزت مجرد الدردشة، ومست الجوانب التي يحتاجها الفرد المعاصر مما زاد الانجذاب لها. وأصبحت بمثابة السمة التكنولوجية البارزة على البيئة الرقمية فالأفراد فيهم الشباب يستفيدون من الأنشطة والبرامج المتاحة لهم ويتبادلون مع غيرهم الأفكار والتوجهات فيفيد ويستفيد من الأنشطة المختلفة في الجماعات التي ينتمي وينظم لها على هذه المواقع مما يتيح لهم فرص القيام بتبادل الأفكار وتطويرها.

ومواقع التواصل الاجتماعي بأشكالها تساهم بشكل كبير في نشر عدة ثقافات لاكتساب مهارات يتم تطويرها من خلال تبادل الأفكار بين مستخدميها، فهي ليست للتواصل فقط. بل مست جوانب أخرى كالتعبير عن الذات وتطويرها أو بالتكوين أو التدريب مما توفر للفرد البيئة المثالية لذلك، وبما أن الثورة التقنية قد طالت جميع مناحي الحياة فإن مهنة التدريب ليست بمعزل عن تأثير هذه الثورة، حيث أصبح التدريب اليوم ضرورة لا بد منها وثقافة يجب أن يتحلى بها كل فرد خاصة في وقتنا الذي يتسم بالتغيير السريع للعلوم والمعارف والمهن والتكنولوجيات؛ لأنه عملية هادفة إلى تطوير مهارات الفرد وسلوكياته واتجاهاته ومعارفه لتحقيق التكيف ومسايرة المستجدات.

فالتدريب في عصر المعرفة يقتضي التحسين في طرق وتقنيات التدريب لتتوافق مع التطور الهام في تكنولوجيا المعلومات والاتصال. حيث أن التدريب يشمل مجموعة النشاطات المصممة والموجهة إما لرفع مستوى أو مهارة أو خبرة أو معارف الأفراد أو التعديل الإيجابي في ميولهم وتصرفاتهم أو سلوكياتهم، وعلى شبكة الأنترنت أضحت عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهدافه فيها، لذا فهو يتطلب عملا إبداعيا أكثر من أي وظيفة. حيث أن التدريب المناسب والمستمر هو أحد المحاور والنقاط الرئيسية لتحسين العنصر البشري بما فيهم فئة الشباب، الذي يعتبر عمود المجتمع والمتغير المهم في هذه العملية ليطور من ذاته، وينمي مهاراته، ليصبح مستعدا على تأدية مهاراته بالشكل المطلوب. فالاهتمام بهذا الجانب من تدريب وتكوين وتطوير المهارات الذاتية من خلال مواقع التواصل الاجتماعي يعتبر ثورة تقنية، حيث أصبحت هنالك فرص تدريبية متاحة عبر شبكات التواصل الاجتماعي تقوم بتقديم برامج تدريبية للمتدرب عن بعد لإكساب وتنمية المعارف والمهارات بطريقة متزامنة وبشكل مرن عكس ما كان

متداولاً سابقاً في السنوات الماضية، حيث لوحظ في الوقت الحاضر أن من أكثر الوسائل المتبعة هي التكنولوجيا بكافة تطبيقاتها وأشكالها، ولأننا في عصر معلوماتي ديناميكي أصبح التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي يوفر الوقت والجهد والمال، ومنه يصبح التدريب عنده ثقافة كونه يتم البحث عليه عبر تلك الشبكات من خلال معلومات المتصفح، وبذلك يصبح التدريب عند المتصفح ثقافة .

لكن قبل استخدام الوسيلة في التدريب وقبل التعرف على الفرصة والبرنامج التدريبي لا بد للمتدرب أو الباحث عن التدريب أن يتمتع بثقافة معينة كي يستغل الوسيلة والفرصة المناسبة بشكل جيد يمكنه من الاستفادة الإيجابية للفرصة.

وعليه جاءت هذه الدراسة لبحث ما تقوم به مواقع التواصل الاجتماعي إزاء مسألة التدريب الذاتي خاصة الشباب الذين يمثلهم الطلبة في هذا الصدد، ومنه قمنا باختيار عينة من طلبة كلية العلوم الإنسانية لإجراء التطبيق عليها وذلك من خلال توزيع استمارة استبيان تتص على عدد من الأسئلة ومن هنا نطرح الإشكال التالي:

### 🚩 كيف تساهم مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب لدى الشباب؟

وينبثق منه التساؤلات التالية:

1/ ماهي عادات وأنماط ودوافع استخدام الطلبة لمواقع التواصل الاجتماعي؟  
2/ كيف تساهم مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الطلبة بفرص التدريب؟

3/ كيف تثير مواقع التواصل الاجتماعي اهتمام الطلبة بفرص وبرامج التدريب الذاتي؟  
4/ كيف تساعد مواقع التواصل الاجتماعي الطلبة في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي؟

### المبحث الثاني: أهمية الدراسة وأهدافها وأسباب اختيار موضوعها.

#### المطلب الأول: أهمية الدراسة.

✓ تهتم هذه الدراسة بالبحث في أحد الأدوار الإيجابية لمواقع التواصل الاجتماعي ألا وهو رفع مستوى الفرد في المهارات التي يحتاجها في حياته اليومية والمهنية.

✓ تسليط الضوء على مفهوم الثقافة التدريبية ومدى مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في نشر هذه الثقافة.

✓ إبراز أهمية التغيير في المفاهيم التقليدية والتكوين المرتبط بالمكان والزمان إلى التكوين والتدريب الذاتي المعتمد على التقنية ومواقع التواصل الاجتماعي على وجه التحديد.

✓ إبراز دور أصحاب الفرص التدريبية والفائمين عليها على إثراء محتوى مواقع التواصل الاجتماعي.



✓ أهمية الدراسة بالنسبة للباحثين في ميدان الإعلام الجديد .

### المطلب الثاني: أهداف الدراسة.

يهدف موضوع الدراسة إلى البحث في الدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في رفع والمساهمة في التكوين الذاتي للفرد من خلال .

- 1/ معرفة عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي.
- 2/ مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب.
- 3/ تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب.
- 4/ مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي.

### المطلب الثالث: أسباب اختيار موضوع الدراسة.

نجد أن لكل باحث إلا وله مشكلة يريد البحث عنها ويكون ذلك بأسباب تدفعه لاختيار هذا الموضوع دون غيره ومن الأسباب الدافعة لاختيار هذا الموضوع.

#### 1-1- الأسباب الذاتية:

✓ موضوع الدراسة متضمن في فروع الإعلام والاتصال علاوة عن ذلك أنه موضوع حديث الدراسة محليا.

✓ الرغبة الشخصية في البحث في مثل هذه المواضيع لأخذ فكرة عن كيفية اكتساب الفرد لمهارات جديدة وتطويرها، من خلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال عموما، ومواقع التواصل الاجتماعي على وجه الخصوص.

#### 1-2- الأسباب الموضوعية:

✓ موضوع الثقافة التدريبية أو التكوين الذاتي للفرد عبر مواقع التواصل الاجتماعي حديث في ظل التكنولوجيا المتسارعة.

✓ ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في محيطنا العلمي على وجه الخصوص.

✓ تعدد استخدامات مواقع التواصل الاجتماعي مما فتح مجالات استغلالها في تكوين الفرد وتأثير ذلك على التكوين الذاتي التقليدي.

✓ محاولة الكشف عن الاستخدامات المتعددة والمتطورة لمواقع التواصل الاجتماعي وكيفية استغلال المفيد والايجابي منها .

## المبحث الثالث: إجراءات الدراسة المنهجية.

### المطلب الأول: نوع الدراسة ومنهجها.

#### أولا : نوع الدراسة :

تتدرج هذه الدراسة ضمن البحوث الاستكشافية (الاستطلاعية)، حيث تستخدم البحوث الاستكشافية في حالة عدم وجود معلومات كافية عن المشكلة البحثية، حيث تفيد البحوث الاستكشافية في وضع تعريف دقيق للمشكلة أو في تطوير فروض وتساؤلات بحثية لدراسات مستقبلية وفي تحديد المتغيرات المرتبطة بالمشكلة وتصنيفها إلى متغيرات مستقلة وأخرى تابعة.

حيث تعد البحوث الاستكشافية الخطوة الأولى في معظم التصميمات البحثية وفي معظم الأحوال تتبعها البحوث الوصفية والسببية. فعلى سبيل المثال الفروض التي تصاغ في المرحلة الاستكشافية يجب اختبارها إحصائيا باستخدام البحوث الوصفية أو السببية فليس ضروريا أن يبدأ كل تصميم بحثي بالبحوث الاستكشافية فذلك يعتمد على الدقة التي صيغتها بها المشكلة البحثية فيمكن أن يبدأ تصميم بحثي بالبحوث الوصفية أو السببية.

على الرغم من أن البحوث الاستكشافية عادة ما تكون سابقة على البحوث الوصفية والسببية إلا أن هناك حالات قد تتبع فيها البحوث الوصفية أو السببية البحوث الاستكشافية مثلا على ذلك: قد تمدنا البحوث الوصفية أو السببية بنتائج يصعب تفسيرها وهذا يتطلب إجراء بحوث استكشافية تساعدنا في فهم تلك النتائج.<sup>1</sup>

#### ثانيا : منهج الدراسة .

يعتبر اختيار منهج الدراسة من أبرز خطوات انجاز أي بحث علمي وذلك لكي يتمكن الباحث من الإحاطة بكل جوانب الموضوع المراد دراسته.

فالمنهج هو تلك المجموعات من القواعد والأنظمة العامة التي ينمو صفتها من أجل الوصول إلى الحقائق المقبولة حول الظاهرة موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية.<sup>2</sup>

فعرّف "موريس أنجريس" المنهج: هو كلمة يمكن إرجاعها إلى طريقة تصور وتنظيم البحث ينص إذن المنهج على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>. زغيب، شيماء، ذو الفقار، مناهج البحث والاستخدامات الإحصائية في الدراسات الإعلامية، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ص94.

<sup>2</sup>. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، قواعد ومراحل وتطبيقات، دار وائل، ط2، عمان، 199، ص35.

<sup>3</sup>. موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، ص99.

ولقد تم الاعتماد على منهج المسح لاقترابه من طبيعة الدراسة حيث يعد منهج المسح من أهم المناهج المستخدمة في الدراسات الإعلامية وأكثرها شيوعاً، ويعرّف المنهج المسمى بأنه تجميع منظم للبيانات كما هو المنهج الأكثر استخداماً في البحوث العلمية الكمية في مختلف المعارف والموضوعات، وهو عبارة عن منهج وصفي يعتمد عليه الباحثون في الحصول على بيانات ومعلومات وافية دقيقة تصور الواقع الاجتماعي والحياتي والذي يؤثر في كافة الأنشطة الثقافية والتربوية... الخ، وتسهم مثل تلك البيانات والمعلومات في تحليل الظواهر.<sup>1</sup>

كما يعتبر المسح أحد المناهج الأساسية في البحوث الوصفية، حيث تهتم بدراسة الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وغيرها في مجتمع معين بقصد تجميع الحقائق واستخلاص النتائج. وتعتمد الطريقة المسحية تجميع البيانات والحقائق الجارية، عن موقف معين، وذلك من عدد كبير نسبياً من الحالات، وهو ما تحتاجه هذه الدراسة فهو يساعد على جمع المعلومات عن الأفراد المستخدمين لمواقع التواصل الاجتماعي لتدريب ذواتهم والمتفاعلة مع هذه المواقع وذلك من خلال جمع وتحليل البيانات عن سلوكياتهم وإدراكهم حيث يسمح هذا المنهج بدراسة السمات النفسية والذاتية وكذلك الأفكار والتوجهات والمهارات المكتسبة.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : أداة الدراسة:

تعد أدوات البحث العلمي وسائل يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات وذلك من خلال طرح الأسئلة والإجابة عنها وصولاً إلى النتائج، ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على أداة الاستبيان وذلك من أجل الحصول على معلومات وحقائق يتم الإجابة عنها ووصفها في استنتاجات علمية واضحة وصريحة ومن هنا نُعرّف الاستبيان على أنه:

" قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة المعدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث، كما يعرف أحياناً بأنه صحيفة تحتوي مجموعة من الأسئلة التي يرى الباحث أن إجابتها تفي بما يتطلبه موضوع بحثه من بيانات ترسل إلى الأفراد الذين يتم بهم اختيارهم على أسس إحصائية يجيبون عليها ويعيدونها".<sup>3</sup>

كما يعرف الاستبيان أو الاستفتاء على أنه كلمة ترجمتها إلى الإنجليزية **Questionnaire** فالأداة هنا تقوم على مجموعة من الأسئلة موجهة إلى مجموعة من الأفراد إما عن طريق البريد أو عن طريق المقابلة والمواجهة أو عن طريق شبكة الانترنت.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>. عامر ابراهيم قندلجي، البحث العلمي في الصحافة والاعلام، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 102-103.

<sup>2</sup>. أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، مكتبة الأكاديمية، ص 289.

<sup>3</sup>. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، المكتبة الوطنية، 2000، ص 165.

<sup>4</sup>. محمود حسن إسماعيل، مناهج البحث الإعلامي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011، ص 193.

وهو الإستقصاء، حيث يعتبر أحد الأساليب الأساسية التي تستخدم في جمع البيانات الأولية أو أساسية أو مباشرة مع العينة المختارة أو من جميع المفردات مجتمع البحث عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة المحددة والمعدة مقدما، وذلك بهدف التعرف على حقائق معينة أو وجهات نظر المبحوثين واتجاهاتهم أو الدوافع والعوامل والمؤثرات التي تدفعهم إلى التفاعل مع سلوك معين.<sup>1</sup>

وللتمكن من جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة أعدت استمارة الاستبيان وتم عرضها على التحكيم\* من طرف ثلاث أساتذة جامعيين تخصص اتصال وعلاقات عامة ذوي الخبرة، تمحورت جميع ملاحظاتهم حول ترتيب أسئلة الاستمارة وإعادة صياغتها وتعديل أخرى، وبناء على تلك الملاحظات تم إعادة بناء استمارة جاهزة للاختبار القبلي ثم توزيعها على أفراد العينة (انظر الملحق رقم 02) وجمع البيانات، وتم تقسيم محاور استمارة الاستبيان بالشكل التالي:

- **المحور الأول:** بعنوان عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي، واحتوى على 08 أسئلة .
  - **المحور الثاني:** بعنوان مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب، واحتوى على 04 أسئلة.
  - **المحور الثالث:** بعنوان تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب الذاتي واحتوى على 03 أسئلة.
  - **المحور الرابع:** بعنوان مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي، واحتوى على 07 أسئلة.
- المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة:**
- **مجتمع البحث:**

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي ستمثل عينة الدراسة، وهي مرحلة مهمة في البحث العلمي، وعلى ضوء هذا يتم اختيار مجتمع البحث بناء على مجموعة من العناصر لها خاصية أو مجموعة من خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى التي يجري عليها

<sup>1</sup>. سمير محمد حسين، دراسات في منهج البحث العلمي (بحوث الإعلام)، عالم الكتب، القاهرة، 2006، ص206.

\* الأساتذة المحكمين : الأستاذة سراي سعاد، الأستاذة جفال سامية، الأستاذة حفيظي نهلة.

البحث أو التقصي، من هنا يعرف مجتمع البحث على أنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً والتي تركز عليها الملاحظات.<sup>1</sup>

كما يعرف مجتمع البحث كذلك على أنه جميع أفراد الظاهرة المقصودة دراستها.<sup>2</sup>

وهو ذلك المجموعة من الوحدات الإحصائية المعروفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على بيانات.<sup>3</sup>

وبما أن الهدف من الدراسة هو معرفة الدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب فإن المجتمع هو الشباب (الطلبة) أي طلبة كلية العلوم الإنسانية.

### - عينة الدراسة:

هي جزء من مجتمع البحث تمثله تمثيلاً مناسباً وهي فئة جزئية من وحدات المجتمع لها نفس خواص المجتمع الأصلي وعليه فإن اختيار العينة وقياس المتغيرات موضوع البحث تكون ممثلة لوحدات المجتمع الأصلي، وعندما يفرغ الباحث من تغطية العينة بالدراسة فإن هدفه الأساسي يركز على تعميم النتائج المحصل عليها من دراسة العينة وإسقاطه على محيط المجتمع ومفرداته وتتطلب هذه الخطوة القيام بخطوات سابقة بالترتيب ومراعاة شروط وأنواع العينات ويجب على الباحث أن يحذر من الوقوع في أخطاء اختيار العينة: خطأ الصدفة (العشوائي)... الخ.<sup>4</sup>

فالعينة **Sample** هي نموذج يشمل جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصل المعني بالبحث تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج أو الجزء يعني البحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي، خاصة في حالة صعوبة استمالة أو دراسة كل وحدات المجتمع.

كذلك هي عبارة عن "طريقة أو أسلوب يتم بموجبه مساعدة الباحث على اختيار نموذج ملائم وممثل لعموم المجتمع المستهدف بالبحث بهدف تحديد خصائص أو مواصفات معينة تساعد على الخروج بمواصفات واستنتاجات عن المجتمعات المعنية بالدراسة والبحث، حيث يتوقع الباحث من العينة المختارة أن تعكس خصائص المجتمع الذي أخذت منه"<sup>5</sup>، وعلى هذا الأساس فقد قمنا باختيار العينة القصدية كونها ممثلة لمجتمع الدراسة (الطلبة) أي طلبة قسم العلوم الإنسانية وذلك لمعرفة

<sup>1</sup>. موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup>. محمد عبد العزيز الحيران، بحوث إعلامية (أسسها وأساليبها، ومجالاتها)، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ص71.

<sup>3</sup>. رحيم يندس كرو العزاوي: مرجع سبق ذكره، ص161.

<sup>4</sup>. عبد الله الباشيو، البحث العلمي مفاهيم وأساليب وتطبيقات، دار الوراق، ط1، ص258-259.

<sup>5</sup>. عامر إبراهيم قندلجي، مرجع سبق ذكره، ص143-144.

الرغبة والدافع والميول وراء استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لمجتمع الدراسة، أيضا الدور الذي تلعبه هذه المواقع في نشر ثقافة التدريب الذاتي عندهم.

فنقصد بالعينة (العمدية) هي حرية الباحث في اختيار مفردات العينة حسب الأهداف التي يسعى لتحقيقها، فمن الضروري أن يكون مدرك لمجتمع بحثه وخصائصه وما يميزها أنها غير مكلفة للموارد، والجهد والوقت فهي تعتمد على توجه الباحث نحو مفردات معينة يقصدها ببحثه من أجل تزويده بما يحتاجه من بيانات تعرفه بحقيقة بحثه.<sup>1</sup>

بما أننا قمنا باختيار العينة القصدية كونها ممثلة للمجتمع الأصلي ويحمل أفرادها نفس الصفات والتجانس في مجتمع الدراسة، ولوحدات المجتمع الأصلي فرص متساوية للاختيار ليكون ضمن العينة دون تدخل أو تحيز، قمنا بأخذ عينة عشوائية تمثلت في 04 % من العدد الكلي للعينة المتمثل في 5281 مفردة شملت جميع شعب قسم العلوم الإنسانية، " جذع مشترك ، مكتبات طور الليسانس الماستر ، تاريخ طور الليسانس الماستر ، إعلام واتصال طور الليسانس الماستر " لنتناسب مع إمكانياتنا و قدراتنا في التعامل مع أفراد العينة المختارة ، وتم احتساب مفردات العينة كما يلي:

$$- \text{شعبة جذع مشترك : } 719 \longleftarrow \frac{719 \times 04}{100} = 28,76 \text{ بالتقريب } 29$$

$$- \text{مكتبات : } 111 \longleftarrow \frac{111 \times 04}{100} = 44,04 \text{ . بالتقريب } 04.$$

يتم حساب مجموع عينة كل شعبة بالطريقة المذكورة في الأعلى إلى حين الوصول إلى النتائج :  
 $29 + 04 + 21 + 20 + 05 + 16 + 13 = 108$  مفردة .

طور الليسانس :

( جذع مشترك 29 ) ، ( مكتبات 04 ) ، ( تاريخ 21 ) ، ( علوم الإعلام والاتصال 20 ) .

طور الماستر :

( مكتبات 05 ) ، ( تاريخ 16 ) ، ( علوم الإعلام والاتصال 13 ) .

وبعد توزيع الاستمارة على مفردات العينة تم استرجاع 76 استمارة من مجموع 108 (السبب تم توزيع الاستمارة فترة الإضراب). ومن خلال ما تم تحصيله من استمارة الاستبيان الموزعة على عينة الدراسة والمتمثلة لمجتمع البحث حصلنا على النتائج التالية :

<sup>1</sup>. نادية سعيد عاشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل، ص35.

**01- الجنس (النوع) : sex**

**الجدول رقم 01: تصنيف المبحوثين حسب الجنس ( النوع ) .**

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
55,3	42	ذكر
44,7	43	أنثى
100	76	المجموع

من خلال النسب الإحصائية المتحصل عليها في الجدول رقم 01 والتي تحدد لنا متغير الجنس (النوع) بالنسبة لعينة الدراسة ، يتضح لنا أن كل أفراد العينة ( طلبة قسم العلوم الإنسانية ) من فئة الذكور بنسبة 55.3% وفئة الإناث حصريا بنسبة 44.7 % .

**02- العمر : Age**

**الجدول رقم 02: تصنيف المبحوثين حسب العمر .**

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
72,3	55	25-19
27,6	21	26 فما فوق
100	76	المجموع

تبين لنا من الجدول رقم 02 والذي يحدد لنا متغير العمر بالنسبة لعينة الدراسة ، أن أعلى نسبة سجلت هي 72% للذين أعمارهم تتراوح ما بين 19 و 25 سنة ، وبنسبة قليلة احتلت فئة من أعمارهم ما بين 26 سنة فما فوق الرتبة الثانية ب 28% وسجلت فئة من هم من سن 33. سنة فما فوق نسبة ضئيلة جدا ب: 1 % فقط . فقمنا بإدراجه ضمن سن من 26 فما فوق .

## 03- المؤهل العلمي :

الجدول رقم 03: تصنيف المبحوثين حسب المؤهل العلمي .

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار الإجابية
50	38	ليسانس
50	38	ماستر
100	76	المجموع

ماهو موضح في الجدول رقم 03 والذي يحدد لنا متغير المؤهل العلمي للطلبة ، حيث أن النسب سجلت بالتساوي لفئة الليسانس و فئة الماستر بنسبة 50%.

## 04 - التخصص :

الجدول رقم 04: تصنيف المبحوثين حسب التخصص.

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار الإجابية
16	12	جذع مشترك
25	19	مكتبات
18	14	إعلام واتصال
41	31	تاريخ
100	76	المجموع

في الجدول رقم 04 والذي يحدد لنا متغير التخصص بالنسبة لعينة الدراسة ، يتضح لنا أن أعلى نسبة سجلت للمبحوثين هي 41% بالنسبة لتخصص التاريخ ، فيما سجل تخصص مكتبات 25%، و تخصص الإعلام والاتصال بنسبة 18% . في حين سجلت نسبة ليست ببعيدة لتخصص جذع مشترك بنسبة 61% عن النسبة الثالثة .



## المبحث الرابع : مفاهيم وأدبيات الدراسة (الدراسات السابقة) :

### المطلب الأول: المقاربة النظرية.

تتعد الأصول النظرية بتعدد تسمياتها (الخلفية النظرية للبحث، الأساس التطويري للبحث، الإطار المرجعي النظري للبحث، الأصول والجذور الفكرية للبحث )، مجمل النظريات التي يعتمد عليها الباحث مجال الإعلام والاتصال قصد دراسة موضوع تخصصه. وتتلخص أهمية اختيار المدخل النظري للدراسة الإعلامية أو المشكلة المطروحة في تحقيق الوظائف التالية:

- الاتفاق على المفاهيم والمصطلحات ودلالاتها المقصودة في الدراسة محل البحث.
- رد المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في بناء المشكلة وتحديدها إلى أصولها الفكرية والنظرية، وهذا يؤكد الاتفاق على المفاهيم والمصطلحات.
- توفير المرجعية العلمية أو المدخل في صياغة الفروض العلمية من خلال النظريات أو التعميمات التي تطرحها المرجعية العلمية.
- وتتجسد أهمية المدخل أو المرجعية العلمية أكثر في بناء إطار التفسير والاستدلال للحقائق التي يتوصل إليها الباحث في دراسته للمشكلة.
- حيث يعتمد المدخل الوظيفي المعتمد في الدراسة على المسلمات الخاصة بالنظرية البنائية الوظيفية التي ترى أن المجتمع يتكيف مع عناصر مترابطة تتجه نحو التوازن من خلال توزيع الأنشطة بينها، التي تقوم بدورها في المحافظة على استقرار النظام.
- وعلى ذلك اتفق الخبراء على ضرورة تحديد عدد من الوظائف لكل نشاط من الأنشطة المتكررة في المجتمع التي تحافظ على وجوده واستقراره ، ومن بين هذه الأنشطة النشاط الاتصالي الذي يرتبط استمراره بتحقيق عدد من الوظائف<sup>1</sup>.
- وتعتبر النظرية البنائية الوظيفية من النظريات الاجتماعية والنفسية المفسرة للاتصال ، فالعملية البنائية الوظيفية حسب ميرتون روبرت تقول :
- إن أفضل طريقة للنظر إلى المجتمع هي اعتباره نظاما لأجزاء مترابطة وانه تنظيم للأنشطة المرتبطة والمتكررة ، والتي يكمل كل منها الآخر .

<sup>1</sup>بقلبي فطوم ، مطبوعة لمحتوى مقياس منهجية البحث في علوم الإعلام والاتصال ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، ص ص 28- 31.

- يميل المجتمع بشكل طبيعي نحو حالة من التوازن الديناميكي وإذا حدث أي نوع من التناثر داخله فان قوى معينة سوف تنشط من اجل استعادة التوازن<sup>1</sup>.
- تساهم جميع الأنشطة المتكررة في المجتمع في استقراره، وبمعنى آخر فان كل النماذج القائمة في المجتمع تلعب دورا في الحفاظ على استقرار النظام.
- إن بعض الأنشطة المتكررة في المجتمع لا غنى عنها في استمرار وجوده، أي أن هناك متطلبات أساسية وظيفية تلج حاجيات الملحة للنظام، وبدونها لا يمكن لهذا النظام يعيش<sup>2</sup>.

### مسلمات النظرية:

- تقوم هذه النظرية على أن تنظيم المجتمع وبناءه هو ضمان استقراره، وذلك نظرا لتوزيع الوظائف بين عناصر هذا التنظيم بشكل متوازن يحقق الاعتماد المتبادل بين هذه العناصر.
- تشير البنائية إلى تحديد الأدوار التي يقوم بها عناصر التنظيم، والعلاقات التي تقوم بين هذه العناصر والوظيفة التي تحدد الأدوار التي يقوم بها كل عنصر في علاقته بالتنظيم للكل . وهو مدى مساهمة العنصر في النشاط الاجتماعي الكلي ويحقق الثبات والاتزان من خلال توزيع الأدوار على العناصر ، فهي شكل متكامل وثابت .
- والتنظيم في رأي هذه النظرية هو غاية كل بناء في المجتمع حتى يحافظ هذا البناء على استقراره وتوازنه ، ولا يسمح التنظيم بوجود أي حقل في هذا البناء سواء من حيث العلاقات أو الوظائف الذي ويؤثر على التوازن والاستقرار .

### فرضيات الوظيفية البنائية .

1. الوظيفة: وترتبط بأثر السلوك الاجتماعي على التنسيق الاجتماعي.
  2. البناء: يرتبط البناء بالنمط السلوكي المتكرر، وهو ينظم المجموعة من الأنماط السلوكية المتكررة.
  3. التوازن وله صورتان
    - التوازن الاستقراري : ويشير إلى قدر ملائم من الاستجابة لتحقيق مطالب اجتماعيه معينه.
    - التوازن الديناميكي: ويشير إلى استجابة تلائم التغيير الذي طرأ على التنسيق .
- يشير مصطلح إلى البناء إلى الطريقة التي تنظم بها الأنشطة المتكررة في المجتمع، والواقع أن السلوك الأسري والأنشطة المختلفة المجتمعية تعد على درجة عالية من التنظيم من وجه نظر السلوكية.

<sup>1</sup>حسن عماد مكاوي ولىلى حسين السيد ، الاتصال ونظرياته المعاصرة ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ص 124.

<sup>2</sup>مي العبد الله ، نظريات الاتصال ، دار النهضة العربية ، لبنان ، ص184.

أما مصطلح وظيفة: يشير إلى مساهمة شكل معين من الأنشطة المتكررة في الحفاظ على استقرار وتوازن المجتمع.<sup>1</sup>

### إسقاط النظرية وتطبيقاتها:

يعد المدخل الوظيفي من انسب المداخل للتعريف بالدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب، ولمعرفة دور مواقع التواصل الاجتماعي في خلق اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب الذاتي، فقد تم صياغة وبناء إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ، بالاعتماد على المدخل الوظيفي والبحث في هذا الدور في كل مراحل نشر الثقافة إلى تعريف الطلبة بفرص التدريب وخلق الاهتمام بهذه الفرص وبرامج التدريب والدفع للمشاركة والانخراط.

## المطلب الثاني : مفاهيم الدراسة :

### أ- 01/ التدريب:

- لغة: بمعنى التمرن على الشيء
- اصطلاحاً: يعرف على أنه عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد أو اتجاهات لزيادة تحسين أداء الفرد ويمثل التدريب أهمية كبيرة خاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية.
- التعرف الاجرائي: هو مجموعة نشاطات وبرامج يقوم بها الفرد لاكتساب مهارات لتحسين الأداء وتطوير الذات.<sup>2</sup>

### ب- 02/ الثقافة:

- ثَقْفٌ: ثَقْفًا: صار حاذقاً فطناً. فهو ثقف.

الثقافة ← العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحذف فيها (مج).<sup>3</sup>

عرفها تايلور: بأنها ذلك المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى أو عادات يكتسبها الانسان بصفته عضو في المجتمع. كذلك يعرفها سابير على أنها: عنصر موروث اجتماعيا في حياة الانسان، والمعنى الثاني أنها فكرة مثالية وتقليدية إلى حد ما عن التهذيب الفردي تقوم على قدر معقول من المعلومات والخبرات

<sup>1</sup> حسن عماد مكاي وليلى حسين السيد ، المرجع السابق ، ص 124.

<sup>2</sup> زينب ملحاني وكثوم مازوني، دور التدريب الاعلامي في تنمية أداء الصحفيين (مركز التدريب الإذاعي والتلفزيوني بتبليزية نموذجاً دراسة مسحية لعينة من الصحفيين المتدربين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، إشراف لويزة دلال، قسم العلوم الإنسانية جامعة خميس مليانة، 2013-2014، ص17.

<sup>3</sup> إبراهيم مذکور، المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، جمهورية مصر العربية، ط1، 1980، ص85.

التي تم تمثيلها ولكنها تتكون أساسا من مجموعة من ردود الفعل الطرازية التي تتمتع بتأييد طبقة اجتماعية ومدعمة بتراث مستقر إلى حد بعيد.

أما المعنى الثالث هي الاتجاهات العامة وجهات النظر عن الحياة والمظاهر الحضارية المحددة التي تعطي لشعب معين مكانته المتميزة في العالم.<sup>1</sup>

**التعريف الإجرائي :** هي جملة المعارف والمدرجات والسلوكيات التي اكتسبتها عينة الدراسة إثر تعرضها لمضمون التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

ج- 03: الشباب:

- لغة: الفَتَاءُ والحَدَاثَةُ وشَبَابُ الشيء .
- الشَّبَابُ: من أدرك سن البلوغ ولم يصل إلى سن الرجولة (ج) شَبَابٌ. وهي شَابَّةٌ (ج) شَوَابٌ.<sup>2</sup>
- وجاء في المعجم الوجيز الشَّبَابُ هم من أدركوا سن البلوغ إلى الثلاثين ويعتبر علماء السكان هم أول من حاولوا تقديم تحديد لمفهوم الشباب وأسندوا في هذا المعيار إلى السن حيث يحدده بعضهم بأنها الفئة التي تقع أعمارهم بين 15 و 25 سنة وآخرون يحدونها على أنها الفئة التي تقع أعمارهم بين 15 و 30 سنة وقد يرجع الخلاف إلى السياق الاجتماعي للعلماء إذ يختلف المدى العمري الذي يقع فيه هذه الفئة في المجتمعات النامية عنها في المجتمعات المتقدمة.<sup>3</sup>
- **التعريف الإجرائي:** مجموعة أفراد محددين بسن معين وخصائص فيزيولوجية وثقافية لجعلهم يتميزون عن باقي الفئات الأخرى، وفي دراستنا هم طلبة الجامعة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 18-33 سنة.

المطلب الرابع : أدبيات الدراسة ( الدراسات السابقة ).

- الدراسة الأولى:
- حاجي محمد العربي، التدريب الذاتي من خلال البرامج والتطبيقات التكنولوجية، عبر شبكة الانترنت<sup>1</sup>، حيث هدفت هذه الدراسة لمعرفة دراسات الجهد الرياضي المرتبطين ببرامج التدريب التكنولوجية لمعرفة أهم الخصائص لهذا الاتجاه الجديد، القيمة المضافة التي قدمتها هذه التقنيات الجديدة- نتائج التدريب الذاتي ومستقبل التدريب الكلاسيكي في ظل هذا التطور الحاصل حيث طبقت هذه الدراسة مجموعة من الأدوات البحثية على غرار الملاحظة استمارة الاستبيان كذلك الأساليب الإحصائية التي تعتمد على أي دراسة لاستخراج نتائج الدراسة.

<sup>1</sup> . سليمة فيلاي، بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة، دراسة على عينة من الطلبة الجامعيين لجامعة باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة

الدكتوراه في علم الاجتماع، قسم علوم اجتماعية، 2013- 2014، ص101- 111.

<sup>2</sup> . شوقي ضيف. المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، 2003، ص470.

<sup>3</sup> . إبراهيم شريف عبد العزيز، التواصل الاجتماعي والممارسة السياسية، ط1، دار الوفاء للنشر، الاسكندرية، 2017، ص ص 40-41.

- وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:
- هناك انتشار واسع لبرامج التدريب الذاتي عبر مختلف التقنيات التكنولوجية ما جعل الرياضيين يميلون نحوها بشكل كبير.
- تتميز البرامج الخاصة بالتدريب الذاتي بمميزات كثيرة استطاعت أن تستميل الرياضيين على اختلاف أعمارهم وأجناسهم ورغم بعض السلبيات التي لم تخلوا في هذا النوع من التدريب إلا أن ذلك لم يحل دون استخدامها من طرف الرياضيين.<sup>1</sup>

### الدراسة الثانية :

مضر عبد المنعم أحمد، أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ( الفيس بوك في التوصيل والتفكير الإبداعي في مادة التاريخ لدى طلاب الصف الرابع الأدبي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الفيس بوك في التحصيل والتفكير الإبداعي في مادة التاريخ لدى الطلاب الصف 4 الأدبي حيث تم إيداع المنهج التجريبي في الحصول على البيانات لهذه الدراسة وقد تكون أفراد الدراسة من 40 طالب تم من خلالها التقدم العينة القصدية وكانت أبرز النتائج هو:

- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط علامات المجموعة التجريبية والضابطة في اختيار التفكير الإبداعي البعدي في مادة التاريخ لصالح المجموعة التجريبية التي درست بالفيس بوك.<sup>2</sup>

### الدراسة الثالثة:

- حسني عوض، أثر مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى الشباب حيث هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الأثر الذي يلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى فئة الشباب وطبقت هنا العينة القصدية باستخدام المقابلة من خلال إتباع برنامج لمدة 5 أيام بمعدل 4 ساعات لكل لقاء وكانت أبرز النتائج لهذه الدراسة كالتالي:

- أنه تم وجود فروقات بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية عند مستوى الدلالة في مستوى المسؤولية الاجتماعية قبل تطبيق البرنامج وبعده لصالح بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

<sup>1</sup>. حاجي محمد العربي، التدريب الذاتي من خلال البرامج والتطبيقات التكنولوجية عبر شبكة الانترنت، مجلة علمية دولية مجلة تصدر عن مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، العدد 15. جامعة الجزائر، جانفي 2018.

<sup>2</sup>. مضر عبد المنعم أحمد، أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) في التحصيل الإبداعي في مادة التاريخ لدى طلاب الصف الرابع أدبي في محافظة صلاح الدين بالعراق، مذكرة لنيل درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس، إشراف الدكتور محمد العيلة، قسم المناهج طرق التدريس كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط، ص 201، .

- لا يوجد فروقات بين متوسط درجات الذكور والإناث في المجموعة التجريبية في المسؤولية الاجتماعية بعد تطبيق البرنامج.<sup>1</sup>
- عناصر الاستفادة من هذه الدراسات:
- تم من خلال هذه الدراسات تهيئة أرضية كبيرة حول موضوع البحث محل الدراسة، كبناء الإشكالية ورسم عدة مفاهيم سهلت لي طرق البحث عن المعلومات التي تخص دراستي، حيث كانت أوجه الاستفادة في الدراسة الأولى: على متغير التدريب حيث جاءت الدراسة الحالية بدراسة وقياس نتائج التدريب على الانترنت وتطبيقاتها.
- أما الدراسة الثانية والثالثة: كانت الاستفادة من خلال المضمون النظري خاصة متغير مواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك- اليوتيوب-الانستغرام-التويتر). وهذا ما يجعل الدراسة الحالية امتدادا للدراسات السابقة مع اختلافها في متغيرات الدراسة وبيئة الدراسة ومجتمعها ، ورغم ذلك استفدنا منها في الإطار النظري.

<sup>1</sup>. حسني عوض، أثر مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى الشباب، برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية، تجربة مجلس شبابي عرار أنموذجا، ص 108.

الفصل الثاني:

الإطار النظري للدراسة

**المبحث الأول: مواقع التواصل الاجتماعي واستخداماتها.**

**المطلب الأول: مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي.**

**المطلب الثاني : شيوع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي .**

**المطلب الثالث : نماذج شبكات التواصل الاجتماعي .**

**المطلب الرابع : خصائص شبكات التواصل الاجتماعي**

**المطلب الخامس: مميزات شبكات التواصل الاجتماعي .**

**المطلب السادس : استخدامات الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي**

.



## تمهيد:

لقد أفرزت تكنولوجيا الانترنت وسائل عديدة منها مواقع التواصل الاجتماعي، التي تعد نوعا من التواصل الاجتماعي بين الأفراد في فضاء افتراضي من خلال بناء علاقات اجتماعية، افتراضية، عن طريق شبكات الكترونية قد ربطت العلاقات بين البشر، وألغت حواجز المكان والزمان، وحققت عدة أهداف وادوار، وأسهمت كذلك في تحقيق عدة مزايا من خلال أنها أتاحت مجالا واسعا أمام الإنسان للتعبير عن نفسه ومشاركة مشاعره، أفكاره وهواياته مع الآخرين، حيث أثبتت الدراسات أن الإنسان لا يستطيع إشباع جميع حاجاته الاجتماعية دون التواصل مع الآخرين، وهذه الحاجات الاجتماعية كما ذكرها ماسو في نظريته التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية... الحاجة إلى التفاعل الاجتماعي، الحاجة إلى عضوي الجماعة..... الخ .

وهذه كلها لا تتبع إلا من خلال التفاعل والتواصل، ومن أشهر هذه الشبكات: **الفيس بوك، اليوتيوب، الانستغرام، التويتر...**

حيث يتناول المبحث الأول المعنون بمواقع التواصل الاجتماعي واستخداماتها، خمسة مطالب كانت كالتالي: مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي وشيوع استخداماتها ومميزاتها وبعض نماذجها، ويرتبط العنصر الأخير متغير أسباب هذه الشبكات من حيث الاستخدام.

**المطلب الأول: مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي:**

شبكات التواصل الاجتماعي هي عبارة عن شبكة اجتماعية على مواقع الأنترنت ، تتيح لمستخدميها تبادل المعلومات وتطوير القدرات.

حيث تعرف كذلك بشبكات التواصل الاجتماعي أو المواقع الاجتماعية أو مواقع الشبكات الاجتماعية **Sites Networking Social**، أو مواقع التشبيك الاجتماعي، أو وسائل الإعلام الاجتماعية وغيرها من المصطلحات التي تعبر عن احد تطبيقات الجيل (2) للويب، والتي نالت حصة من اهتمامات الباحثين على اختلاف تخصصهم <sup>1</sup>.

تعرفها الباحثة **نهى السيد عبد المعطى**: أنها المواقع التي تقوم على إنشاء شبكات اجتماعية من المترددين عليها من أنحاء العالم، وتعتمد تلك المواقع بشكل رئيسي على الاستفادة من تفاعلية شبكة الانترنت كوسيلة اتصال، حيث تسمح هذه المواقع لأعضائها أن يقدموا أنفسهم ويعبروا عن آرائهم وأفكارهم للآخرين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> وهبة بوزيفي، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في تعزيز العملية التعليمية ، مداخلة علمية بتاريخ 20/12/2016 ، كلية علوم الإعلام والاتصال ، جامعة الجزائر 3، مداخلة أقيمت خلال الملتقى الوطني بمركز الجيل العلمي حول تقنيات التعليم الحديثة المنظم بالمكتبة الوطنية الجزائرية، ص 111 .

<sup>2</sup> نهى السيد عبد المعطى، صحافة المواطن نحو النمط الاتصالي الجديد، ط1، الإمارات، لبنان، دار الكتاب العربي، 2015، ص-ص 78-77.

تعرف الشبكات الاجتماعية: بأنها مواقع على الانترنت يوفر المجتمع الافتراضي للناس لتبادل نشاطاتهم اليومية مع الآخرين، أو تبادل اهتماماتهم حول موضوع معين أو لزيادة دائرة معارفهم، وتعد مواقع الشبكات الاجتماعية أنها نوع صفحات الويب التي يمكن أن تسهل التفاعل النشط بين الأعضاء المشاركين في الشبكة الاجتماعية الموجودة بالفعل على الانترنت، وتهدف إلى توفير مختلف وسائل الاهتمام والتي من شأنها أن تساعد على تفاعل الأعضاء مع بعضهم البعض، ويمكن أن تشغل هذه المميزات الفيديو، المدونات، .....الخ.<sup>1</sup>

تعرف أيضا: أنها عبارة عن مواقع على شبكة الانترنت، توفر لمستخدميها فرصة للحوار وتبادل المعلومات والآراء والأفكار والمشكلات، من خلال الملفات الشخصية وغرف الدردشة وغير ذلك، ومن أمثلة هذه الشبكات : **face book/youtube/Twitter** .....الخ.<sup>2</sup>

هي مجتمعات الكترونية ضخمة تقدم مجموعة من الخدمات التي من شأنها تدعيم التواصل والتفاعل بين أعضاء الشبكة الاجتماعية من خلال الخدمات والوسائل المقدمة مثل: التعارف، الصداقة، المراسلة، المحادثة الفورية، إنشاء مجموعات اهتمام، صفحات للأفراد، مشاركة الوسائط مع الآخرين كالصور والفيديو و البرمجيات.<sup>3</sup>

**المطلب الثاني : شيوع استخدامات مواقع التواصل الاجتماعي .**

يتفاوت القوم في استخدامات مواقع التواصل الاجتماعي، فالبعض يكمن استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي عبر المواقع ويتم ذلك وفق الموضوع أو الزمان أو المكان، وأي كانت المواقع التي تستخدم فيها وسائل التواصل الاجتماعي، فان المواقع نفسها في الغالب تحدد طبيعة الاتصال والرسائل المرسله على سبيل المثال، الفيس بوك والتي تعتبر شبكة اجتماعية استأثرت بقبول وتجاوب كبير من الناس خاصة الشباب وهي لا تتعدى حدود مدونة شخصية في بداية نشأتها (2004) بجامعة هارفارد ، وتحتل هذه الشبكة الشهرة والإقبال المركز عن بعد موقعي ( قوقل و مايكروسوفت ) كذلك التويتير واليوتيوب الانستغرام والمدونات .....الخ.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> إبراهيم شريف عبد العزيز شريف، التواصل الاجتماعي والممارسة السياسية للشباب، ط1، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، ص-ص 34-33 (2017).

<sup>2</sup> مضر عبد المنعم احمد، اثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) في التحصيل والتفكير الإبداعي في مادة التاريخ لدى طلاب الصف الرابع أدبي في محافظة صلاح الدين بالعراق، مذكرة لنيل درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس، إشراف الدكتور محمد محمود الحيلة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، (016) ،ص23.

<sup>3</sup> ليلي حسين، اتجاهات الطلبة نحو استخدامات شبكات التواصل الاجتماعي الفيس بوك والتويتير، تخصص تربية، إشراف وريدة خوني، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2015، ص 35.

<sup>4</sup> عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني، ط1، 2015، دار الصفاء، عمان، ص-ص 63-64.

## المطلب الثالث : نماذج شبكات التواصل الاجتماعي..

لقد اختلفت المواقع الاجتماعية فتعددت وتتنوعت مع تطور الشبكات الاجتماعية فأصبح تصنيفها يأتي بالنظر إلى الجماهيرية، حيث تنصدر القائمة عدد من الشبكات وهي فيسبوك، تويتر، يوتيوب،... الخ ومن بين المواقع التي سوف نتكلم عنها باعتبارها من أهم الشبكات الاجتماعية في الوقت الحالي التي يستخدمها الفرد.

1- الفيس بوك " face book " : يعرف قاموس الإعلام والاتصال على انه موقع خاص بالتواصل الاجتماعي أسس عام 2004 ويتيح نشر الصفحات الخاصة profiles وقد وضع في البداية لخدمة طلاب الجامعة وهيئة التدريس والموظفين، لكنه اتسع ليشمل كل الأشخاص، ويجمع العديد من الباحثين على أن الفيس بوك شبكة اجتماعية استأثرت بقبول تجاوب كبير من الناس خاصة الشباب منهم في جميع أنحاء العالم . ويعد الفيس بوك واحد من أشهر المواقع على الشبكة العالمية ورائد التواصل الاجتماعي فأصبح موقع الفيس بوك منبرا افتراضي للتعبير والتطوير.<sup>1</sup>

2- اليوتيوب " youtube " : هو عبارة عن موقع لمقاطع الفيديو vidéo متفرع من قوقل Google، ويتيح إمكانية التحميل عليه لعدد هائل من مقاطع الفيديو ومنهم من يمتلكون حساب فيه وتستفيد منه وسائل الإعلام المختلفة بعرض مقاطع الفيديو التي لم يتمكن مراسليها من الحصول عليها، تأسس اليوتيوب عام 2005 بكاليفورنيا عن طريق " تشاد هرلي - ستيف تشن وجاود كريم " وهم موظفون سابقون في شركة paybal وفي عام 2006 أصبح اليوتيوب شبكة التواصل الأولى حسب اختيار مجلة " تايم الأمريكية " وهو موقع غير ربحي لخلوه تقريبا من الإعلانات حيث أصبح اكبر مستضيف لأفلام الفيديو إن كانت على الصعيد الشخصي أو شركات الإنتاج وأصبح يتردد اسم اليوتيوب عندما تذكر أسماء الشركات التكنولوجية الكبرى الفاعلة على الصعيد العالمي التي تحتل موقعا مهما على شبكة الانترنت.<sup>2</sup>

3 - الانستغرام: " Instagram " : يعتبر الانستغرام من المواقع الشعبية على المستوى الفردي، بحيث يعزز الاتصالات السريعة عبر الصور والتعليقات عليها أو تسجيل الإعجاب ،وهو تطبيق متاح لتبادل الصور إضافة إلى أنها شبكة اجتماعية ،حيث كانت بداياته عام 2010 حيث توصل إلى تطبيق يعمل على التقاط الصور وإضافة فلتر رقمي إليها وإرسالها عبر خدمات شبكات التواصل الاجتماعي.

<sup>1</sup> محسن صخر وسعاد بوغرارة، استخدام الصحفيين الجزائريين لمواقع التواصل الاجتماعي في الأداء الإعلامي "الفيس بوك والتويتر واليوتيوب نموذجا"، دراسة وصفية لعينة من الصحفيين الجزائريين بدور الصحافة بالجزائر العاصمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص تكنولوجيا الاتصال الحديثة، إشراف محرز حامي، قسم الإعلام والاتصال ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ،ص33.

<sup>2</sup> عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني، ص65.

4 - تويتر: " Twitter " هي إحدى شبكات التواصل الاجتماعي واخذ اسمه من مصطلح "تويت" وتعني التغريد، واتخذ من العصفور رمز له وهو خدمة مصغرة تسمح للمغردين إرسال رسائل نصية قصيرة لا تتعدى 140 حرف للرسالة الواحدة ويجوز للمرء أن يسميها نصا موجزا لتفاصيل كثيرة ويتنافس مستخدميه بعدد المتابعين لهم كما تتيح هذه الشبكة خدمة للتدوين المصغر هذه إمكانية الردود والتحديثات عبر البريد الإلكتروني كذلك أهم الأحداث من خلال (RSS) عبر الرسائل النصية (SMS).

تم إنشاء هذا الموقع عام 2006 من طرف جاك دورسي تم إطلاقه في شهر جويلية<sup>1</sup>.

#### المطلب الرابع : خصائص شبكات التواصل الاجتماعي:

##### أ- خاصية إنشاء ملفات شخصية:

هذه الخاصية توفر للمستخدم في الموقع عمل ملف خاص به يحتوي على جميع البيانات التي قام بإدخالها عند تسجيله الدخول على الموقع: إسمه، وظيفته، وتاريخ ميلاده، وحالته الاجتماعية ويمكنه استغلال هذا الملف في نشر ذكرياته الخاصة، وصوره وتعليقاته وكل ما يدور في ذهنه بشكل مستمر بدون حدود، وهذا الملف يمكن لأي أشخاص متواصلون مع بعضهم الاطلاع بسهولة عليه من جانب بعضهم البعض.

##### ب- خاصية الصور PHOTO :

كما سبق الذكر هذه الخاصية تتيح للمستخدم إمكانية إعداد البومات للصور الخاصة به كما يستعرض من خلالها صور أصدقائه المضافين لديه وصور عائلته وصور مناسباته الخاصة أو العامة .

##### ت- خاصية الفيديو VEDIO:

توفر هذه الخاصية للمستخدم إمكانية تحميل الفيديوهات الخاصة به و مشاركتها على هذا الموقع بالإضافة إلى إمكانية تسجيل لقطات الفيديو مباشرة وإرسالها كرسالة مرئية (صوت وصور).

##### ث- خاصية المجموعات:

هذه الخاصية هي أساس العمل الجماعي على شبكات التواصل الاجتماعي حيث تتمتع جميع الشبكات الاجتماعية بإمكانية إعداد مجموعة اهتمام لها هدف يجمعها وتقدم خدمات ما على مستوى الشبكة وهذه الصفة قد يجعلها أصحابها قاصرة على بعض الأفراد أو قد تكون عامة للجميع.

<sup>1</sup> عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني مرجع سابق، ص ص64-66 .

فمثلا يمكن لعائلة بأكملها عمل مجموعة على موقع من مواقع الشبكات الاجتماعية وتلقها ولا تتيح لأي فرد غريب عنهم الدخول والاشتراك في هذه المجموعة كما يمكن أن تجعل هذه المجموعة عامة وتستقبل عضوية أي شخص مشترك على موقع الشبكة.

#### ج- خاصية الأهداف العامةEVENTS:

تتيح هذه الخاصية للمستخدمين إمكانية الإعلان عن حدث ما جار حدوثه وإخبار الأصدقاء والأعضاء به.

#### د- خاصية الإعلان:

تمكن المستخدمين من الإعلان عن أي منتج يودون الإعلان عنه والبحث عن أي منتج يرغبون في شرائه.

#### هـ- خاصية المدوناتBLOGER:

تمكن هذه الخاصية المشترك من إعداد ملف كامل عنه وعن حياته واهتماماته ويمكن تقديم روابط مفيدة لمن هم في نفس مجاله ولهم نفس الاهتمامات مثل خدمة المراجع الالكترونية التي تقدمها المكتبات عن طريق المدونات من خلال الشبكات الاجتماعية.<sup>1</sup>

#### و- خدمات المحمولMOBIL SERVICES:

أصبحت جميع مواقع الشبكات التواصل الاجتماعي تقدم خدماتها المستجدم على هاتفه المحمول حيث أنها تطلب من الفرد عند تسجيله في الموقع أن يذكر رقم هاتفه المحمول وتخبره ماهي المعلومات التي سوف تصله على هاتفه خلال خدماتها المتنوعة.

#### المطلب الخامس : مميزات مواقع التواصل الاجتماعي .

تتميز مواقع التواصل الاجتماعي بعدة مزايا أهمها :

- العالمية : حيث تلغي الحواجز المكانية والزمانية وتتحطم فيها الحدود الدولية فيستطيع الفرد في التواصل بكل سهولة .
- التفاعلية: فالفرد فيها مستقبل وقارئ ومرسل وكاتب ومشارك لذا فهي تلغي السلبية وتعطي حيز المشاركة الفاعلة بين المشاهدين والقراء.
- التنوع وتعدد الاستعمالات : يستخدمها الطالب للتعلم والعالم لبحث علمه وتعليم الناس والكاتب للتواصل مع القراء...الخ
- سهولة الاستخدام: تسهل للمستخدم التفاعل من خلال الحروف والرموز والصور.

<sup>1</sup> ليلي حسين ، اتجاهات الطلبة نحو استخدامات شبكات التواصل الاجتماعي الفيس بوك والتويتر ،المرجع السابق ، ص ص 37-38-39.

• **التوفير والاقتصاد** : من حيث الجهد والوقت والمال في ظل المجانية الاشتراكية والتسجيل فالفرد البسيط يستطيع امتلاك حيز من الشبكة للتواصل الاجتماعي فهي ليست حكرًا على أصحاب الأموال أو جماعة دون أخرى<sup>1</sup>.

#### المطلب السادس : استخدامات الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي .

يستفيد الشباب من خلال مواقع التواصل الاجتماعي من الأنشطة والبرامج المتاحة له، فيتفاعل مع غيره من الناس بواسطة هذه الأنشطة المتاحة، وبذلك يتبادل أنواع السلوك الإنساني مع غيره فيفيد ويستفيد ويتعلم ويكتسب خبرات على اثر ذلك التفاعل والأنشطة، ويحاول أن ينمي لنفسه الإحساس بالمسؤولية والاعتماد على الذات من خلال هذه العمليات والأنشطة، ويحاول أن ينمي لنفسه الإحساس بالمسؤولية والاعتماد على الذات من خلال العمليات والأنشطة التي يقوم بها في إطار المشاركة مع الآخرين من الجماعات الأخرى على صفحات الفيس بوك .

أصبحت بذلك تقنيات الاتصال ونقل المعلومات رافداً أساسياً وركناً مهماً في بناء منظومة الإنسان الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والثقافية في ظل التحولات والتطورات المعرفية في هذا العصر، فمن المعلوم أن العصور تطورت ويلاحظ من خلال مشاهدة الأنماط السلوكية والاجتماعية على ارض الواقع بان هناك زيادة مستمرة وإقبالاً مرتفعاً لأعداد الناس ومن مختلف فئات المجتمع المستخدمين، للانترنت وبخاصة فئة الشباب فيهم قد يصل استخدامهم إلى درجات متفاوتة ، ولقد أوجدت التكنولوجيا الجديدة الكثير من التقنيات التي سهلت لمستخدمي شبكة الانترنت بصفة عامة وشبكات التواصل الاجتماعي بصفة خاصة إمكانية الوصول على المعلومات ونقلها ونشرها بتكلفة مالية قليلة<sup>2</sup>.

#### 01- الاستخدامات الاتصالية الشخصية :

وهو الاستخدام الأكثر شيوعاً، ولعل الفكرة الأولى للشبكات الاجتماعية اليوم كانت بهدف التواصل الشخصي بين الأصدقاء في منظمة معينة أو مجتمع معين، وهذا الهدف موجود حتى الآن برغم تطور الشبكات الاجتماعية على مستوى الخدمات، ويمكن من خلال الشبكات الاجتماعية الخاصة تبادل المعلومات والملفات الخاصة والصور ومقاطع الفيديو، كما أنها مجال رحب للتعرف والأصدقاء، وخلق جو مجتمع يتميز بوحدة الأفكار والرغبات غالباً، وان اختلفت أعمارهم وأماكنهم ومستوياتهم العلمية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حليلة لكحل وربيحة زايدي ، اثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العلاقات الأسرية " الفيس بوك نموذجاً" ، دراسة ميدانية لمجموعة من المعلمات المتزوجات ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي ، إشراف يونس عيسى ، قسم علم اجتماع وديموغرافيا ، جامعة عاشور زيان ، الجلفة ، 2016/2017 صص 63/64.

<sup>2</sup> إبراهيم شريف عبد العزيز شريف ، التواصل الاجتماعي والممارسة السياسية ، صص 101-234-235.

<sup>3</sup> عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر ، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني مرجع سابق ، صص 68.

**02 - الاستخدامات التعليمية:**

تلعب الشبكات دورا في تعزيز العملية التعليمية من خلال تطوير التعليم الالكتروني حيث تعمل على إضافة الجانب الاجتماعي له والمشاركة من كل الأطراف في منظومة التعليم لمدير المدرسة والمعلم وأولياء الأمور والطلاب وعدم الاقتصار على التركيز على تقديم المقرر. واستخدام الشبكات الاجتماعية يزيد فرص التواصل والاتصال الشخصي والاتصال التعليمي فيمكن التواصل خارج وقت الدراسة، ويمكن التواصل الفردي أو الجماعي مع المعلم، مع ما يوفر جوا من مراعاة الفروق الفردية، كما أن التواصل يكسب الطالب الخجول فرصة التواصل مهارات أخرى كالتواصل والاتصال والمناقشة وإبداء الرأي، ودمج الطلبة في أنشطة فعالة تختلف عن الأساليب التقليدية، وأيضا هذا الأسلوب يتعرف الطلاب والشباب على استخدامات أخرى للفايس بوك أكثر فائدة وفاعلية. ويمكن القول أن هناك الكثير من الأفكار التي يمكن أن يستفيد منها المدرس الجامعي في التخصصات المختلفة لزيادة فعالية التدريس، وأيضا لتوجيه أنظار الطلبة من أجل استخدام الفيس بوك في مجالات تعود عليهم بالفائدة وهذا ما يدخل في إطار موضوع الدراسة.<sup>1</sup>

**03 - الاستخدامات الإخبارية:**

أتاحت الشبكات الالكترونية نقل الأخبار حال حدوثها ومن مصادرها الرئيسية وصياغة المرسل نفسه بعيدا عن الرقابة ما يجعلها أحيانا ضعيفة المصدقية لما قد يضاف إليها من مبالغات مقصودة أو غير مقصودة لتحويل الخبر أو تدويله أو تسييسه بغرض التأثير على الرأي العام.<sup>2</sup>

**04 - استخدامات التسلية و ممارسة الهوايات:**

شبكات التواصل الاجتماعي أصبحت تشكل المتنفس الذي يقوم من خلاله المستخدم بقضاء وقت فراغه من خلال مختلف مواقع الألعاب والتسلية، بالإضافة إلى ذلك أصبحت هذه الأخيرة تتيح للفرد إمكانية اشتراكه في نفس اللعبة مع أفراد آخرين ومباشرة، ومن جهة أخرى أصبحت تشكل البيئة التي يقوم المستخدم من خلالها بممارسة مختلف الهوايات واهتماماته.

**05 - استخدامات التسويق والإعلان :**

حيث أصبحت مختلف المؤسسات الاقتصادية تعتمد على مواقع شبكات التواصل الاجتماعي ذلك من أجل الترويج و الدعاية لمختلف منتجاتها عن طريق الومضات الإشهارية المتنوعة كما أصبحت توفر المحيط الذي تقوم من خلاله العمليات التسويقية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> اكرم عيساوي ، اعتماد الشباب الجزائري على مواقع التواصل الاجتماعي في الحصول على الاخبار ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم الاعلام والاتصال ، اشرف راضية قراد ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم علوم الاعلام والاتصال ، جامعة العربي التبسي ، 2016، ص 57.

<sup>2</sup> عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر ، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني مرجع سابق ، ص ص68-69.

<sup>3</sup> اكرم عيساوي ، اعتماد الشباب الجزائري على مواقع التواصل الاجتماعي في الحصول على الاخبار ، المرجع السابق ، ص ص56.

6- يمكن تلخيص مجالات أخرى تستخدم فيها شبكات التواصل الاجتماعي في ما يلي:

- التعارف و الصداقة
- إنشاء شبكات للجهات و المؤسسات المختلفة
- إنشاء مجموعات اهتمام
- تبادل المعلومات و المعارف
- إنشاء صفحات خاصة بالأفراد و الجهات .
- البرمجيات المتوفرة داخل الشبكة الاجتماعية.
- وسائل الاتصال بين أفراد المجتمع.
- استخدامات ترفيهية
- الدعاية و الإعلان كما يمكن تلخيص أهم الدوافع التي تجعل الفرد ينتقل من العالم الواقعي الى العالم الافتراضي في إحدى شبكات التواصل الاجتماعي:
- المشاكل الأسرية التي تنتج لدى الفرد نوع من الاضطرابات الاجتماعية لجعله يبحث عن البديل.
- الفراغ الذي ينتج عن سوء إدارة الوقت واستغلاله بشكل سليم.
- عدم الاندماج المهني (البطالة) يؤدي إلى عدم الاندماج الاجتماعي، مما يؤدي بالفرد إلى تكوين علاقات اجتماعية في العالم الافتراضي.
- التعارف وتكوين صداقات: تجمع هذه الشبكات بين الصداقات الواقعية والصداقات الافتراضية بين الجنسين أو بين أفراد الجنس الواحد.
- التسويق والبحث عن الوظائف: تعتبر هذه الشبكات أداة تسويقية فعالة لانخفاض تكاليفها وسهولة الاتصال بها داخل وخارج مقر العمل كما تعمل على ربط أصحاب العمل بطالبي العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ليلي حسين ، اتجاهات الطلبة نحو استخدامات شبكات التواصل الاجتماعي الفيس بوك والتويتر ،المرجع السابق ، ص ص47-48.



## **المبحث الثاني: التدريب الذاتي**

**المطلب الأول: ماهية التدريب وتطوره التاريخي.**

**المطلب الثاني: أنواع التدريب.**

**المطلب الثالث: معوقات التدريب.**

**المطلب الرابع: مقارنة بين التدريب الذاتي والتقليدي.**

## تمهيد

تتعدد التعاريف لمفهوم التدريب، والكل له رؤية، ولكن معظم التعاريف تنصب إلى التغيير إلى شئ أحسن أو تطوير مجموعة من المهارات والقرارات والأفكار لشخص أو عدة أشخاص، ويدخل التغيير في السلوكيات والذهنيات.

ويعتبر التدريب احد العوامل الأساسية لتحقيق التنمية، لذلك أصبح من الضروري وضع أساليب واستراتيجيات جديدة له ، بما يكفل مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة، وبما أن الفرد هو المحور الرئيسي من خلال انه يمثل دور الرائد في نجاح المجتمع فيأتي التدريب لتطوير مهاراته وأداءه لتواكب المستجدات المستمرة في هذا المجال .ومنه فقد قمنا بتناول هذا الموضوع في هذا المبحث المعنون بالتدريب الذاتي، وتوالت تحت مطالب تناولت الماهية والتطور التاريخي للتدريب والمعوقات وقمت بربط عنصر التدريب الذاتي بالتدريب التقليدي لملاحظة كيف تم انتقال التدريب من مرحلة إلى مرحلة **المطلب الأول: ماهية التدريب الذاتي وتطوره التاريخي .**

**1 - مرحلة ما قبل ظهور الأديان السماوية :**

أي مرحلة الحضارات السابقة التي اتسمت بمناهج التفكير الأسطوري والميتافيزيقي التي تغلب عليها التصورات والمفاهيم التي توصل إليها الناس من خلال هذه المناهج التفكيرية ، حيث أن أساليب جميع الجوانب الحياتية ، وأساليب ومهارات التعامل معها يغلب عليها الأساليب الأولية إلى حد كبير نظرا لبداية أساليب التفكير وبدائية وسائل الإنتاج .وبالرغم من ذلك تمكن الإنسان أن يبني خلال هذه المرحلة حضارات تميزت بالاكتشافات وبناء المعارف والمهارات والتي من خلالها أمكن للإنسان أن ينتقل إلى المراحل اللاحقة لها كحضارات ما بين النهرين ووادي النيل والصينية القديمة واليونانية .<sup>1</sup>

**2 - المرحلة التي ظهرت فيها الأديان السماوية ذات الرسائل السماوية (اليهودية - المسيحية - الإسلامية) :**

حيث قدمت للبشرية نظم تربية ومعرفية وعقائدية مقننة ومحددة من الله تعالى ، واهم ما واجه هذه المرحلة من تحديات هي التفوق التربوية الذي جسده منظومة القيم العقائدية التي جاءت بها هذه الرسائل وبالمقابل ذلك الضعف على المستوى التعليمي إلى الاعتناء بما يتوصلون إليه بأفكارهم ومما يهتمّون في هذا الجانب الضعف الأشد على المستوى التدريبي وذلك في انصراف أصحاب العقائد وبذلك تخلق العمل التطبيقي، وانحصرت مستلزمات الحصول على مهارات ومعارف تطبيقية مما أدى بأصحاب العقائد الدوران في نفس النقطة.

<sup>1</sup> عاتدة عبد العزيز علي نعمان، علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، دراسة حالة جامعة تعز، مذكرة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، إشراف كامل محمد المغربي، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا (الجمهورية اليمنية)، ص11

### 3 - مرحلة ما بعد الثورة الصناعية:

هي مرحلة ترتب عليها تطورات منهجية وكمية ونوعية، شملت كل وسائل العمل والإنتاج، في تسارعت متضاعفة بصورة مذهلة مما أدى إلى قفزات تطويرية واسعة على المستوى لعملياتي التعليمي والتدريب مما أدى إلى بدء تحدي كبير أمام الأفراد والجماعات يفرض ضرورة الانخراط للتنمية المعارف والمهارات اللازمة لتأهيلهم للتكيف مع احتياجات سوق العمل الجديدة.<sup>1</sup>

#### ثانياً: التدريب الذاتي:

يعرف **التدريب لغةً**: من **دَرَّب**، **والدرب هو الطريق**، فان ذلك يعني وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم كي يسيروا فيه ويتعودوا عليه. والفعل **يدرب** " **ToTrain**" أصلها الكلمة الفرنسية القديمة "Trainer" بمعنى: **يسحب أو يجر**، وهناك تعريفات متعددة للفعل **يدرب** ومنها **يغري وينمو بطريقة مرجوة - التحضير لأداء بواسطة تعاليم - التمرين بالممارسة**، وحديثاً تعني " **إيصال الشخص المطلوب في السلوك او المهارة عن طريق التعليم بعناية خاصة**".

أما **التدريب اصطلاحاً** : تتعدد المفاهيم منها: أنه عبارة عن **نشاطات مصممة لتقدم للمتدرب: المعرفة والمهارة التي يحتاجها لوظيفته الحالية**.

- أو هو أي نشاط منظم يهدف إلى **إكساب فرد ما معارف ومهارات تمكنه من أداء عمل معين، أو تحسين المعلومات والمهارات التي يستخدمها**.

- كذلك: هو مجموعة من البرامج المهمة **بالتعلم وتحسين أداء المتدرب ومهاراته الفنية**.<sup>2</sup>

- **كذلك هو** : عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من اجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة، من خلال تطوير وتحسين أدائهم وإكسابهم معارف وسلوكيات ومهارات جديدة توقع ان تحتاجها في أداء مهام ووظائف جديدة في المستقبل ، وتعرف حاجة التدريب والتنمية بانها فجوة بين الوضع الراهن .<sup>3</sup>

ويعرف **التدريب أيضا** : انه **نشاط تعليمي منظم** ، له القدرة على تحسين مستوى انجاز الفرد عن طريق إحداث تغيير في قدراته **المعرفية وسلوكياته ومهاراته**، ويتضمن التدريب تعليم الأفراد مهارات جديدة أو تحسين في مهارات موجودة والعمل على تطويرها لمراجعة متطلبات العمل الحالية والمستقبلية .

<sup>1</sup> عائدة عبد العزيز علي نعمان ، مرجع سابق ، ص11.

<sup>2</sup> أسامة محمد موسى ، واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين ،دراسة حالة بنك فلسطين (م،ع،م ) في قطاع غزة ، مذكرة لنيل درجة الماجستير تخصص إدارة أعمال ، إشراف يوسف عبد عطية بحر ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية غزة ، صص 9-10.

<sup>3</sup> احمد فاروق رضوان ، احتياجات التدريب وتقييمه لدى العاملين في العلاقات العامة ، دراسة على عينة من العاملين في إدارات العلاقات العامة والإعلام بمنظمات وشركات مصرية وخليجية ، مجلة البحوث الإعلامية ، جامعة الأزهر العدد 27 يناير 2007 صص 480.

تعرفه الأمم المتحدة: بأنه عملية تبادلية لتعليم وتعلم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالحياة العملية، وهو نشاط لنقل المعرفة إلى الأفراد والجماعات الذين يعتقد أنهم يستفيدون منها. يرى ( Wilson 1996 ) : بان عملية التدريب هي عملية منظمة تهتم بإكساب قدرات معينة أو الاحتفاظ بها ، فالتدريب له أهمية على مستوى المجتمع والفرد ، حيث أن دور أنشطة التدريب في تنمية الموارد البشرية.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: أنواع التدريب ومعوقاته:**

**أولاً: أنواع التدريب:**

تصنف أنواع التدريب من حيث الأهداف:

✚ التدريب على المهارات: وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الفرد عن طريق المهارات المعرفية والعملية المستخدمة في ميدان عمله.

✚ تكوين اتجاهات: أي تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عنه.<sup>2</sup>

**ثانياً: معوقات التدريب:**

بطبيعة الحال إن نجاح الدورة التدريبية ليست بمجرد عقد دورات تدريبية، بل هدف الدورة التدريبية هو تنمية مهارات المتدربين أو زيادة معرفتهم بما يفيدهم في عملهم أو حياتهم، بالتالي فان عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من الدورة التدريبية يعتبر فشلاً للدورة التدريبية (أسباب فشل الدورة التدريبية):

✚ **الدورة التدريبية لا علاقة لها بالعمل:** كثير من الدورات يعقد لمجرد استهلاك ميزانية التدريب دون الاهتمام باختيار الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التدريبية.

✚ **الدورة التدريبية نظرية جدا :** قد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب، ولكن ليس له خبرة علمية في الموضوع ، بالتالي يفشل في تنمية المهارات العلمية التي يحتاجها المتدربون.<sup>3</sup>

✚ **المادة التدريبية سيئة:** كثير من المدربين يحاول استغلال المادة التدريبية التي يملكها ولا يحاول تغييرها حسب نوعية المتدربين، هذا يكون له تأثير سيئ ، فالمتدرب يريد مثلاً قريباً لواقعه بل

<sup>1</sup> عائدة عبد العزيز علي نعمان ، علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى ،مرجع سابق ، ص 11.

<sup>2</sup> زرقان ليلي، محاضرات مقياس البرامج التدريبية 3 إدارة تربوية 2013/2014، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، ص 15.

<sup>3</sup> عوض الله محمد الهدي ، دور التدريب في أداء العاملين ، دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني ، فرع كوسيني -ربك- ،جامعة الإمام المهدي، عمادة الدراسات العليا ، كلية الاقتصاد بالعلوم الإدارية ، قسم إدارة أعمال ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ص 29-30، 2016/2017.

الكثير من المدربين يستخدم مادة تدريبية منقولة من الشبكة الدولية، وبالتالي تكون الأمثلة من واقع آخر وسيئة مختلفة وتكون البيئة التدريبية غير مناسبة لا للمدرب ولا للمتعلم

➤ **المدرب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية المهارات:** قد يكون سبب الفشل هو عدم قدرة المدرب على شرح الموضوع واستخدام أساليب التدريب.

➤ **المدرب ليس مهتما بتدريب المتدربين يجب أن:** يكون حريصا على خروج المتدربين وقد اكتسبوا المهارات التي يحتاجونها.

➤ **بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلمون:** حيث يكتسب المتدرب مهارات ومعارف جيدة ثم عند عودته للتطبيق يرفض أن يسمح له باستخدام تلك المهارة.<sup>1</sup>

**المطلب الثالث: مقارنة بين التدريب الذاتي والتقليدي:**

على الرغم من اتفاق الأهداف التي يسعى كل من التدريب الذاتي والتدريب التقليدي إلى تحقيقها والتمثلة في تنمية المعارف والمعلومات والمهارات وتنمية الاتجاهات والسلوك إلا أن هناك عددا من الاختلافات الجوهرية بينهما:

- 1 - **الاعتماد في التدريب الذاتي على المتدرب:** فهو محور العملية التدريبية بينما التدريب التقليدي يعتمد على المدرب والتفاعل بينه وبين المتدرب.
- 2 - **استقلالية المتدرب:** فهو الذي يحدد من يتعلم؟ وكيف يتعلم؟ دون التقيد بظروف الزمان والمكان، أي أن المتدرب هو الذي يحدد الأهداف المرجوة من التدريب والاحتياجات التدريبية المطلوب تلبيتها، والأساليب المتبعة في ذلك، والوقت المناسب للحصول عليها.
- 3 - لا يحتاج التدريب الذاتي لتوافر مراكز وقاعات تدريبية، كما انه لا يتطلب انقطاع المتدرب عن عمله لالتحاق بالبرامج التدريبية.
- 4 - يعد التدريب الذاتي عملية ذات طبيعة متصلة ومستمرة في حين ان التدريب التقليدي عادة ما يكون مرتبطا بخطط محددة وعلى مدار فترة زمنية معينة.<sup>2</sup>
- 5 - عادة ما يكون التدريب الذاتي موجها أكثر نحو تطوير الأشخاص **More Person Qriented** ، بينما يعد التدريب التقليدي موجها أكثر نحو متطلبات الوظيفة **More Jobe Qriented** .
- 6 - يقوم التدريب الذاتي على تشجيع وزيادة الفروق الفردية بين الأفراد من خلال تعدد الأدوات والأساليب التدريبية التي تشجع كل فرد أن يسلك الطريقة المرتبطة به شخصيا وفي المقابل يقوم

<sup>1</sup> عوض الله محمد الهدي ، المرجع السابق ، ص30.

<sup>2</sup> سامر عبيد عبد الله ألساعدي ، التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ط 1 ، 2011 ، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر ، ص ص78-79.

التدريب التقليدي على تقليل الفروق الفردية بين المتدربين حيث انه يعلم سلوكيات معينة يتضمن درجة معينة من التوحيد أو النمطية في الأداء.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> سامر عبيد عبد الله الصاعدي ، مرجع سابق، ص ص78-79.

**المبحث الثالث : أساسيات التدريب الذاتي.**

**المطلب الأول: ماهية التدريب الذاتي**

**المطلب الثاني: خصائص وسمات التدريب الذاتي**

**المطلب الثالث: أهمية التدريب الذاتي ومميزاته.**

**المطلب الرابع: أساليب التدريب الذاتي وعلاقتها بتكنولوجيا المعلومات**

**المطلب الخامس: عوامل الاهتمام بالتدريب الذاتي**

**تمهيد:**

مع التقدم العلمي الذي يشهده العالم اليوم، خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات وزيادة استخدام التقنيات الحديثة في التعليم والتدريب هذا وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتمام متزايدا في تقديم التدريب والتطوير من خلال الانترنت وأصبح هنالك الكثير من المراكز التدريبية التي تقدم برامج التدريب عن بعد ، حيث يعتبر التدريب عن بعد أسلوب حديث ومتطور يعتمد على استخدام وتوظيف مختلف وسائل وتقنيات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في تقديم البرامج التدريبية للمتدربين عن بعد لإكساب وتنمية المعارف والمهارات بطريقة متزامنة أو غير متزامنة، وبشكل مرن وميسر في كل زمان ومكان.

ويتناول هذا المبحث على أساسيات التدريب الذاتي، حيث يندرج تحته مطالب ارتكزت على ماهية التدريب الذاتي وخصائصه وسماته، كذلك تناول الأساليب الذي يعتمد عليها التدريب الذاتي وعوامل الاهتمام به.

**المطلب الأول : مفهوم التكوين والتدريب الذاتي**

هو مصطلح يشمل القواعد والنظم التي يلتزم بها المصمم لتعطي لعمله التماسك والاستقرار والوحدة، وقد يبتعد المصمم عن تلك القواعد أو يتجاوزها كي يخلق قوانينه الخاصة التي تميز عمله عن الأعمال الأخرى، ولكنه في النهاية لا يبتعد عن القواعد المشتركة والمتفق عليها. ويقصد **بالتكوين** في الإخراج أسلوب التأليف والتركيب أو الإنشاء، أي وضع أشياء أو وحدات عديدة معا بحيث تكون في النهاية شكلا واحدا، بمعنى آخر إيجاد التكامل في التصميم والوحدة التي تتألف وتتعاون مع كل العناصر الضرورية للتصميم كالخط والمساحة.... وبذلك يعد التكوين تلخيصا كليا للعناصر التكوينية المتفاعلة في نمط واحد منسق ومتكامل.<sup>1</sup>

ويقصد **بالتدريب الذاتي**: التدريب الموجه ذاتيا **Self Directe Training** ، والتدريب عن بعد **Distance Training**، والتدريب المرن **Flexible Training**، والتدريب الإلكتروني **Training Electronique** ، التدريب على المصادر **Training Resource** ، فالتدريب الذاتي : هو أن يقوم الفرد بتدريب نفسه بدون مساعدة من المدرب وذلك عن طريق وسائل عدة : الانترنت ، الأعمار الصناعية ، والحاسبات الآلية وشريط الفيديو .

✓ هناك من يرى انه عبارة عن الأفعال التي تخطط وتكيف بشكل دوري للحصول على المعرفة ذاتيا بهدف تحقيق أهداف شخصية.

<sup>1</sup> محمد منير حجاب ، المعجم الإعلامي ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2004 ، ص-ص 167-168



كذلك هو محاولة الفرد رفع قدراته الذاتية من خلال الاطلاع واستغلال ما يتوافر من تقنيات حديثة والاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل وغير ذلك من الوسائل، خاصة مع انتشار الانترنت وبرامج الحاسب الآلي<sup>1</sup>.

**فالتدريب يمر بثلاث مراحل فيما يعرف بمثلث التدريب:**

1- المعرفة

2- المهارة

3- السلوك

حيث في البداية يقوم المدرب بإعطائك المعلومة ثم يدريك عليها لتكتسب مهارة استخدامها ثم بعد الدورة من المؤكد انك ستقوم باستعمال المهارات التي تعلمتها في التدريب فتصبح سلوكا تقوم به دون أن تشعر

وأنت في تقنية المدرب الذاتي ستتعلم كيف تحصل على المعلومات التي تريد ثم كيف ترتبها وتحولها إلى مهارات يمكنك التدرّب عليها .

ثم ترفع من معدلات التزامك الشخصي لتداوم على الاستمرار على تطبيقها فتحولها إلى سلوك .

**ونقصد بالتدريب الذاتي كذلك :**

هو الأسلوب الذي يعتمد على نشاط المتدرب بمجهوده الذاتي الذي يتوافق مع سرعته وقدراته الخاصة مستخدماً في ذلك ما أسفرت عنه التكنولوجيا كالحقائب الإلكترونية وأشرطة فيديو وبرامج تليفزيونية مسجلة وذلك لتحقيق مستويات أفضل من النماء والارتقاء، ولتحقيق أهداف تدريبية منشودة للمتدرب.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني : خصائص التدريب الذاتي .**

يمكن استخلاص أهم الخصائص التي تميز التدريب الذاتي عبر التكنولوجيا الحديثة إلى:

- **اللازمانيّة واللامكانيّة :** توفر التكنولوجيا الحديثة برامج تدريبية غير مرتبطة بالزمان والمكان، فالمتدرب يمكن أن يتلقى إشرافاً تدريبياً في أي وقت يريده، حيث سمحت التكنولوجيا للمتدرب كذلك بتكرار العملية التدريبية مرارا وتكرارا وقت ما يشاء، وهذا ما يسمى باللازمانيّة، وفي أي مكان سواء المنزل أو مكان العمل... الخ .عكس التقليدي الذي يستلزم حضور في قاعات مخصصة فيكفي في التدريب الذاتي على المتدرب ان يحمل هاتفه الذكي أو اللوحة الرقمية ويطبق التدريب.

<sup>1</sup> سامر عبيد عبد الله الصاعدي ، التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2011، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر ، ص-ص 53-72-78.

<sup>2</sup> المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، [https://www.tvtc.gov.sa/\\_layouts/15/TVTCWeb/default-Ar.aspx#firstPage](https://www.tvtc.gov.sa/_layouts/15/TVTCWeb/default-Ar.aspx#firstPage) تاريخ الزيارة 2019/05/29 ، الاثني عشر على الساعة 12.00.

• **السرعة والسهولة:** يتميز كل ابتكار تكنولوجي بهاته الخاصيتين وانتقلنا إلى التدريب الذاتي عبر التقنيات التكنولوجية الحديثة، حيث ظهرت آلاف البرامج التدريبية التي تعتمد على مقياس زمني قصير، يتميز بكثافة الأداء، وهذا التوجه يتناسب مع مجتمع المعلومات الذي يفضل دائما السرعة في الأداء نتيجة انفجار المعلومات والرغبة في التعرض لأكثر قدر منها، وهذا ما يتيح للمتدرب السعي إلى تجربة عدد كبير من البرامج في وقت محدد من أجل تحديد أيهما الأقرب لأهدافه الذاتية. **السهولة** أيضا خاصية مرتبطة بدورها بخصائص مجتمع المعلومات حيث تختزل الكثير من الإمكانيات التي قد تمثل عائقا في وجه التدريب التقليدي تسهيلا لأداء على غرار المدرب الافتراضي، كما أن التقنية الحاملة لهذه البرامج سهلة الاستخدام ومتوفرة ما يجعلها في متناول الجميع.<sup>1</sup>

• **الانتقائية:** لم يعد التدريب المستخدم للتدريب الذاتي عبر التكنولوجيا الحديثة مرتبط ببرنامج تدريبي معين، فقد وفرت التكنولوجيا الحديثة آلاف البرامج والتطبيقات التي تحمل مختلف العروض التدريبية، على اختلاف طبيعتها ونشاطها، تأخذ بعين الاعتبار مختلف الخصائص للمتدرب ما يجعل هذا الأخير أمام آلاف الخيارات ينتقي منها ما يناسبه، وكذلك يمكن للمتدرب الحصول على أحدث البرامج والأساليب التدريبية بكل سهولة ما يجعله يواكب المستجدات والتحديات.

• **التدريب الموجه بالأداء:** يتميز بالتركيز على الإنتاجية من حيث تزويد المتدرب بالمهارات والقدرات والاتجاهات الجديدة لتحقيق جودة الأداء، فهو يتجاوز مفهوم التدريب التقليدي، هذا التدريب يعزز الروح المعنوية للمتدرب نتيجة شعورهم بالمسؤولية أثناء التدريب، لعدم وجود رقيب، فيتم التركيز على الأداء الذاتي والمتابعة الذاتية، لهذا عادة ماتقترن البرامج التدريبية بمحفزات سمعية كالموسيقى أو بصرة كالديكور والألوان، وحتى التشجيع من طرف المدرب إلا افتراضي لرفع معنويات المتدرب.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: أهمية و مميزات التدريب الذاتي:

التدريب الذاتي كان وما يزال يلقي اهتمام كبيراً من علماء النفس والتربية كونه أسلوب التدريب الأفضل لأنه يحقق لكل متدرب التدريب بما يتناسب مع قدراته وسرعته الذاتية في التدريب ويعتمد على دافعيته وبذلك له العديد من المميزات نلخص أهمها في الآتي :

1- يأخذ المتدرب فيه مسؤولية التدريب بشكل كامل مما يرفع الحس بالمسؤولية لديه.

<sup>1</sup> حاجي محمد العربي ، التدريب الذاتي من خلال البرامج والتطبيقات التكنولوجية عبر شبكة الانترنت ، معهد التربية البدنية والرياضية ، جامعة الجزائر 3، مجلة علمية دولية محكمة تصدر عن مخبر علوم و تقنيات النشاط البدني الرياضي ص-ص 35-36 ، العدد 15 جانفي 2018.

<sup>2</sup> حاجي محمد العربي ،المرجع السابق ، ص 36.

2- يمكن التدريب الذاتي المتدرب من إتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تدريب نفسه بنفسه ويستمر معه مدى الحياة.

3- إعداد المتدربين للمستقبل بتعويدهم تحمل مسؤوليتهم بأنفسهم في مجال البحث عن المعلومة وتطوير الذات.

4- تدريب المتدربين على حل المشكلات.

5- إيجاد بيئة تدريبية خصبة للإبداع و التطوير من خلال منظومة تدريبية إلكترونية متكاملة.<sup>1</sup>

#### المطلب الرابع: أساليب التدريب الذاتي وعلاقتها بتكنولوجيا المعلومات .

تتنوع الأساليب المستخدمة في التدريب الذاتي بحسب تنوع المزايا التي تتوافر بموجبها للمتدرب، فكلما توافر استخدام التكنولوجيا المتطورة توافر معها المرونة في التدريب، ويختلف نوع المرونة ف التدريب الذي تقدمه تلك الأساليب تبعاً لنوع التقنيات التدريبية المستخدمة (انظر الملحق رقم 01)، حيث أدى استخدام الحاسب الآلي وشبكة الانترنت في التدريب والتعلم إلى تطور سريع في العملية التدريبية، وقد نشأ على المستوى الدولي للتعامل مع الانترنت وشبكة المعلومات ومصطلحات وفلسفات متنوعة منها. "مؤسسات التعليم والتدريب للمستقبل، المدارس والجامعات الالكترونية، بيئات التعلم والتدريب الافتراضي، المؤسسات والمراكز التدريبية الافتراضية"، من هنا تصنف هذه الأساليب وفقاً لمعاييرهما:

- **معايير المستوى التكنولوجي:** وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم أساليب التدريب إلى أساليب تعتمد على أحدث التطبيقات التكنولوجية لاسيما تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال مثلاً: التدريب الإلكتروني، التدريب عن بعد، وأخرى تقليدية كالمواد التدريبية، المطبوعة كالكتب والدوريات وتنقسم إلى:

#### 1/ أساليب التدريب الذاتي ذات المستوى التكنولوجي البسيط :

تتميز هذه الأساليب بالبساطة وسهولة الاستفادة منها وانخفاض تكلفتها ويمكن تقسيم هذه الأساليب إلى مجموعتين:

( أ ) **أساليب فردية:** لا تتضمن أي تفاعلات مع الآخرين ( تدريب تقليدي ) منها الحقايب التدريبية والمواد التدريبية المطبوعة، حيث تتيح عملية الاطلاع على الكتب والدوريات والتعليمات والإرشادات والمسجلات الصوتية، إضافة إلى ما يكتسب الفرد من خبراته مع الآخرين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، [https://www.tvtc.gov.sa/\\_layouts/15/TVTCWeb/default-Ar.aspx#firstPage](https://www.tvtc.gov.sa/_layouts/15/TVTCWeb/default-Ar.aspx#firstPage)

<sup>2</sup> سامر عبيد عبد الله أصادي ، التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ط 1 ، 2011 ، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، ص-ص 81-82.

(ب) أساليب جماعية: وفيها يتفاعل المتدرب مع غيره من الأفراد ( تدريب تفاعلي ) وذلك من خلال المشاركات.

## 2/ أساليب التدريب الذاتي ذات المستوى التكنولوجي المرتفع:

حيث ساهمت تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في استحداث آليات جديدة للتدريب والتعلم الذاتي، وتتسم هذه الأساليب بالمرونة في الوقت والمكان والسرعة وانخفاض التكلفة، بالإضافة إلى إمكانية الاطلاع على كل ما هو جديد والخروج من الإطار المحلي منها مثلا:

(أ) **التدريب عن بعد:** وهو تدريب من خلال تواجد المدرب والمتدرب في أماكن متباعدة ، ويتميز بالانفتاح والمرونة من خلال الاستفادة من التقنيات والاتصالات الحديثة لتحقيق قدر من التفاعل بين المتدرب والمدرب، كما هو الحال في القاعات التدريبية، ويساهم هذا النوع في الوفرة الهائلة لمصادر المعلومات الالكترونية (كتب وموسوعات) كذلك تنمية مهارات البحث والتعلم الذاتي وتطوير مهارات المتدربين على استخدام الحاسب الآلي، مقابل ذلك يواجه هذا الأسلوب معوقات منها: الحاجة إلى تعلم كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة وصعوبة مواكبة التطور السريع للتقنيات الحديثة.<sup>1</sup>

حيث يعرف **التدريب عن بعد " Distance Training "**:

فهو عملية استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ووسائطها المتعددة لإيصال الرسالة التدريبية للمتدرب بأقل جهد ووقت وفائدة اكبر. قائم على أسلوب إيصال الرسالة التدريبية للمتدرب من خلال استخدام حاسب آلي وشبكاته ووسائله المتعددة من صوت وصورة ورسومات واليات بحث ومكتبات الكترونية عن بعد.<sup>2</sup>

✓ أو هو " **Programmer Training** " أو التدريب المرتكز على شبكة المعلومات الدولية " **Internet-Based-Training** "، أو التدريب الالكتروني أو التدريب النشط أو التدريب ا ونلاين " **Online-Training** ".<sup>3</sup>

أما عن أهمية **التدريب عن بعد** فقد حددها كل من:

✓ شوقي محمد حسن ( 2016 ) كالتالي:

1- المتدرب هو المتحكم في العملية التدريبية، أما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب.

2- المتدربون مشاركون في العملية التدريبية.

3- يمكن للمتدرب ان يحصل على الحقيبة التدريبية في الوقت والزمان المناسبين له.

<sup>1</sup> سامر عبيد عبد الله الصاعدي ، المرجع السابق ، ص 82- 83.

<sup>2</sup> مدحت أبو النصر ، التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2017، القاهرة ، ص-ص 98-99-99.

<sup>3</sup> مدحت أبو النصر ، المرجع السابق، ص ص 99-98-59.

- 4- ينشئ التدريب عن بعد علاقة تفاعلية بين المتدرب والمتدربين .
  - 5- في التدريب عن بعد يمكن استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة ، واستخدام أنماط تدريب مختلفة.
  - 6- تقليل تكلفة التدريب ، ورفع كفاءة المتدربين.
  - 7- يشجع المتدربون على تصفح شبكة الانترنت من خلال استخدام الروابط الشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع التدريب.
  - 8- يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من شبكة الانترنت مما يساعده في ممارسة المهنة.
  - 9- يشجع المتدرب على الاعتماد على نفسه والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيا كذلك زيادة ثقة المتدرب في نفسه.
  - 10- يسمح للمتدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الالكترونية وشبكة الانترنت.<sup>1</sup>
  - 11- يسمح للمتدربين الاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.
  - 12- الوقت والمنهج والتمارين تعتمد على مستوى ومهارات المتدرب وليس معدل المجموعة، فالمتدرب الأقل مستوى ليده وقت لرفع مستواه، والمتدرب المتميز يستطيع التقدم دون انتظار المتدربين الأقل مستوى.<sup>2</sup>
- أما عن مميزات التدريب عن بعد يؤكد المطرفي (2005) :
- أهمية التدريب عن بعد نظرا لأنه ظهر كحل يعالج معوقات التدريب التقليدي، وكاتجاه يلبي الحاجات التدريبية المتسارعة من خلال الاستفادة من تقنيات المعلومات ونظم الاتصال، حيث يمكن رصد بعض مميزات التدريب عن بعد كالتالي:
- ✓ احتمالية التطوير وفق ماتميئه التطورات.
  - ✓ الاشتراك والتعاون من كافة الأطراف حتى يتسنى الاستفادة من خبرات الآخرين.
  - ✓ العمل على التدريب والتعليم المستمر.
  - ✓ يقدم التدريب عن بعد بخفض وقت التدريب بحوالي (الثلاث).
  - ✓ يساهم في خفض كلفة التدريب وجعله في متناول كل فرد من أفراد المجتمع بما يتناسب وقدرته ويتماشى مع استعداداته.
  - ✓ يحقق العدالة في فرص التدريب وجعل التدريب حقا مشاعا للجميع.

<sup>1</sup> شوقي محمد حسن ، التدريب الالكتروني وتنمية الموارد البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2015/2007، تاريخ الزيارة ، 2018/12/07 ،الجمعة على الساعة 14:55 ، ص 100.

<sup>2</sup> شوقي محمد حسن ، المرجع السابق، ص100.

أما عن مصادر التدريب عن بعد فتمثل في:

Encyclopédies	✓ الموسوعات
Periodical	✓ الدوريات
Digital libraires	✓ المكتبات الرقمية
Training sites	✓ المواقع التدريبية
<sup>1</sup> .Education sites	✓ المواقع التعليمية

ب ( التدريب الالكتروني :

هو عملية منظومة تتم في بيئة تفاعلية متنقلة متشعبة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الالكترونية لتصميم وتطبيق وتقييم البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعليم ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية.<sup>2</sup>

يعرفه أرنوبي " بأنه ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي ، وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي، وفيه يتمكن من الحصول على التغذية المرتدة بهدف جذب المتدربين الذين لا يستطيعون تحت الظروف العادية الاستمرار في برنامج تدريبي تقليدي."

يعرفه السعيد السعيد عبد الرزاق : " كذلك هو نظام تدريب نشط غير تقليدي ، يعتمد على استخدام مواقع شبكة الانترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ، ودون وجود المتدربين والمدرّب في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل الثلاثي الأبعاد ( المحتوى التدريبي الرقمي - المتدربين - المدرّب والمتدرب )".

أما عن خصائص التدريب الالكتروني :

1 - يعتبر طريقة جديدة في التدريب حيث تعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية.

2 - تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين وذلك بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي.

<sup>1</sup> مدحت أبو النصر، المرجع السابق ، ص ص 100-101.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص ص ، 101-111.

3 - المرونة في القبول والتدريب ، حيث أصبح بإمكان المتدرب استقبال المعلومات والمعارف في أي وقت وأي مكان.

4 - الاقتصاد في النفقات حيث يعتبر هذا النوع من التدريب اقل تكلفة عن غيره من نظم التدريب التقليدي.

5- التشجيع على التدريب التقليدي والتقييم الفوري والسريع والتعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء.<sup>1</sup> فالتدريب الإلكتروني هو طريقة للتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة كالانترنت والوسائط المتعددة والشبكات، وهو تقديم البرامج التدريبية عبر الوسائط الإلكترونية المتنوعة تشمل الأقراص....الخ. ويمكن تقسيم:

**أنشطة التدريب الإلكتروني إلى 3 مجموعات أساسية من الأنشطة هي :**

- **الاتصال وتبادل المعلومات مع الآخرين وذلك عن طريق:** التراسل عبر الانترنت من خلال البريد الإلكتروني والمشاركة في النقاش من خلال المنتديات الإلكترونية والقوائم البريدية والاتصال بالخبراء في مجال التخصص.
- **جمع وتحليل البيانات والمعلومات ويتضمن:** تبادل المعلومات مع الآخرين وإنشاء قواعد بيانات والنشر الإلكتروني .
- **حل المشكلات:** من خلال خفض تكاليف التدريب واستعمال شبكة الانترنت، باعتبارها من أهم آليات التدريب الإلكتروني، وتواجه معوقات من أهمها:
- ✓ **حاجز اللغة:** حيث أن معظم المنتجات التقنية والمعلوماتية في شبكة الانترنت باللغة الإنجليزية .
- ✓ **قضاء المتدرب وقتاً طويلاً في البحث عبر الانترنت عن موضوعات مختلفة ومتعددة ما يؤدي إلى عدم تركيزه على الموضوعات التي يحتاجها بالفعل.**

<sup>1</sup> سبع نجيب ، اثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز "مجمع سون لغاز" ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، إشراف زير صبرينة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة محمد خيذر ، بسكرة ، ص- ص 14-15.

- **معيار التفاعل:** حيث يمكن تقسيم أساليب التدريب إلى أساليب فردية وأساليب جماعية يمكن من خلالها للمتدرب التفاعل مع الآخرين **كالعصف الذهني\*** والمشاركة في الندوات والمؤتمرات عن بعد.<sup>1</sup>

أما عن وسائل وأدوات التدريب الذاتي فتمثلت في :

#### 01/ القاعة التدريبية الافتراضية :

يطلق على مرادفي أو مستخدمى شبكات التواصل الاجتماعي مصطلح مجتمعات افتراضية **Virtual communication or groupe** أو جماعات افتراضية **Virtual groupe** أو مجتمعات الكترونية **.communication électronique**.

هذا ويمكن تعريف المجتمع الافتراضي أو الالكتروني بأنه مكون من أفراد وجماعات يتواصلون معا الكترونيا في اتجاهين ، وذلك بشكل اختياري في استخدام او عدم استخدام (الدخول أو الخروج أو الاستمرار) على شبكات التواصل الاجتماعي ولا يرتبطون معا بإطار جغرافي معين أو مكاني واحد ولكنهم منتشرين في مختلف أنحاء العالم وخلال تواصلهم معا يتم تبادل الأخبار والمعلومات والآراء والصور والمنافع فيما بينهم. ويعتمد نموذج المحاضرة في **القاعة التدريبية الافتراضية** في هذا نظام التدريب عن بعد بين المدرب والمتدرب ويكون عبر الشبكة العالمية بالصوت والصورة وأدوات للتفاعل\* غير المباشر من حلقات للنقاش وبريد الكتروني كما يتيح نموذج **الفصل الافتراضي** أو **القاعة التدريبية الافتراضية**

الاتصال الثنائي أو المتعدد بين المدرب والمتدرب كما يدعم التفاعل بين المجموعات الصغيرة وهو غني بأدوات صوتية ومرئية للتفاعل الحي غير المباشر.<sup>2</sup>

\* **العصف الذهني :** هو توليد وإنتاج أفكار وأراء إبداعية من أفراد ومجموعات لحل مشكلة معينة أي وضع الذهن في حالة من الإثارة والجاهزية للتفكير في كل الاتجاهات لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار ، ينظر إلى المرجع لسامر عبيد عبد الله الصاعدي ، **التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في السعودية .**

<sup>1</sup> سامر عبيد عبد الله الصاعدي ، **المرجع السابق** ، ص-ص 81-82-84-85.

\* **العصف الذهني :** هو توليد وإنتاج أفكار وأراء إبداعية من أفراد ومجموعات لحل مشكلة معينة أي وضع الذهن في حالة من الإثارة والجاهزية للتفكير في كل الاتجاهات لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار ، ينظر إلى المرجع لسامر عبيد عبد الله الصاعدي ، **التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في السعودية**

<sup>2</sup> مدحت أبو النصر ، **التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل** ، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2017، القاهرة ، ص 105.

\* **يعتبر التفاعل في الفصل الافتراضي أو القاعة التدريبية جزء مهم** ، حيث تنقسم أساليبه إلى: **أسلوب التفاعل المتزامن (مباشر)** من خلال المحادثة الكتابية أو الصوتية أو التفاعل المرئي (فيديو) **وأسلوب التفاعل غير المتزامن:** من خلال حلقات النقاش (متنديات) أو البريد الالكتروني ويتم من خلالها التواصل بين المشاركين.



**02/ أطراف العملية التدريبية والمهارات التي يجب توافرها لكل منهما:****✚ أطراف العملية التدريبية :**

- 1/ **المدرّب** : هو شخص \* يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم المهارة أو تغيير المواقف أو السلوك أو أي نسيج من ذلك الفرد أو أكثر من خلال برنامج أو برامج تتسم بوجود تخطيط لها بهدف تحقيق غرض معين.
- 2/ **المتدرب** : هو العنصر المستفيد من نشاط التدريب والذي يجري عليه التدريب.

**✚ المهارات التي يجب توافرها :****1/ المدرّب :**

- تقبل طريقة التدريب عن بعد.
- المهارة الواضحة في تقديم البرامج التدريبية بكفاءة وفعالية وجودة عالية.
- مهارة استخدام تقنيات التدريب الحديثة .
- مهارة استخدام شبكة الانترنت.
- مهارة التواصل.

**2/ المتدرب :**

- ✓ تقبل طريقة التدريب عن بعد.
- ✓ مهارة استخدام الحاسب الآلي .
- ✓ مهارة استخدام الانترنت.
- ✓ مهارة التواصل .
- ✓ مهارة التعلم الذاتي.<sup>1</sup>

**03/ الحقائق التدريبية الالكترونية:**

يمثل إنتاج واستخدام الحقائق الالكترونية وجها من أوجه توظيف التقنية في التدريب والتعليم الالكتروني وذلك من خلال استخدام الحاسب الآلي كأداة لتحقيق المساعدة في تسيير عملية التدريب والتعليم.

<sup>1</sup> مدحت أبو النصر ،التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2017، القاهرة ، ص 110.  
\*ينقسم أسلوب التفاعل في الفصل الافتراضي أو القاعة التدريبية إلى : أسلوب التفاعل المباشر وتكون من خلال المحادثة الكتابية أو الصوتية أو التفاعل المرئي وأسلوب غير مباشر يكون من خلال حلقات النقاش (منتديات) ، او بريد الكتروني ويتم من خلالهما التواصل بين المشتركين. للمزيد انظر المرجع مدحت ابو النصر ، التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل.

**البرنامج التدريبي :**

عنصر حيوي وضروري لنجاح العملية التدريبية أن لم نقل انه جوهرها لأنه يمثل المحتوى التعليمي الذي يشمل المبادئ والمفاهيم العلمية والمهارات التطبيقية التي تحدث التعديل المرغوب في أداء وسلوك الأفراد ، فالمباشرة في عملية تصميم البرنامج تعنى دخول مرحلة وضع خطة التدريب موضع التطبيق فهي عملية غير جامدة ونشاط يعنى بصياغة البرنامج واختيار عناصره من أهداف ومحتوى ومواد وأساليب وتقنيات واختيار المدربين والمتدربين<sup>1</sup>.

**04/ الاحتياجات التدريبية هي أساس نجاح العملية التدريبية:**

- يعرف - **الاحتياج لغة** : بأنه الافتقار والنقص والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب .
- أما الاحتياجات التدريبية: فيعرفها درويش أنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وخبراته وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى.
  - معلومات واتجاهات ومهارات وقدرات معينة فنية أو سلوكية يراد تتميتها أو تغييرها أو تعديلها.
  - أنها توفر ما يمكن تسميته باستمرارية النضج والتفويج الذاتي، فتحدد الاحتياجات التدريبية يسمح بالمراجعة المستمرة للواقع ودوره في الوصول إلى أفضل وضع.
  - لا يكون التدريب إلا إذا كانت هناك احتياجات تدريبية.

**الاحتياجات التدريبية:**

هي عملية مستمرة لجميع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الحاجة التدريبية، مما يساعد على تطوير برنامج تدريبي قادر على مساعدة المنظمات لتحقيق أهدافها.

**ما يتطلبه تحديد الاحتياجات التدريبية :**

- 1/ تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ، ونوع التدريب المطلوب ، ومدة البرامج والنتائج لمتوقعة.
- 2/ يحدد للتدريب أهدافه بدقة كما يتقرر في ضوءها تصميم محتوى البرامج التدريبية والوسائل المستخدمة في التدريب ، واختيار المتدربين وكذلك تقييم برامج التدريب.
- 3/ يساهم في تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي تأمل الوصول إليه عند نهايته ، إذن إن تقدير الاحتياجات التدريبية وقياسها قياسا علميا هو الوسيلة

<sup>1</sup> شوقي محمد حسن، التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2007-2015، تاريخ الزيارة 2018/12/07، الجمعة على الساعة 14:55.

المتلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين كما وكيفا من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءات.<sup>1</sup>

4/ إضافة إلى ذلك فإن المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، يمكن أن تستخدم في عملية التنبؤ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية.

### أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

حيث أنها عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية.

☒ تحديدها هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية،

وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي، فتحديد الاحتياجات

التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيهها صحيحا في تلك العمليات الفرعية.

☒ يساعد في التركيز على الأداء الحسن والهدف الأساسي من التدريب.

☒ يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب والنتائج

المتوقعة منهم.

☒ غيابها وتحديدها بشكل غير دقيق إضاعة للجهد والمال والوقت.

### المطلب الرابع : التدريب الذاتي والتقنية وعوامل الاهتمام به.

#### 01 / التدريب الذاتي والتقنية :

يرتبط تطوير التدريب الذاتي بالتقنيات الحديثة ارتباطاً وثيقاً، فلم يعد التدريب الذاتي مرتبطاً فقط

بتلقي المتدرب لمعلومات بطريقة مقروءة ويقوم بتدريب نفسه ذاتياً، وإنما امتد بالتقنيات الحديثة التي

تتطور بصورة كبيرة ومستمرة ومتسارعة ليصبح التدريب الذاتي حالياً صورة ممتعة للتدريب وعشاق

تنمية أنفسهم. وليس من المبالغة أبداً أن نقول إن التقنيات الحديثة جعلت هناك فرقاً كبيراً للتنمية

الشخصية ومنحنى له دلالة لا يمكن تجاهلها من حيث التعلم الذاتي والتدريب الذاتي بالاستعانة بالمواد

التدريبية المختلفة، على الأقراص المدمجة والإنترنت وعلى شبكات التواصل الاجتماعي ومواقع

الإنترنت المختلفة وملفات الفيديو المتنوعة، كما أنها أصبحت متاحة الآن على مواقع معدة بعناية

لأغراض التدريب الذاتي. وما دام التدريب الذاتي تطور بهذه الصورة المميزة مع التقنيات الحديثة، فقد

أصبح من المهم بل من الضروري أن يتوفر لدى المتدرب حد أدنى مقبول من مهارات التعامل مع

التقنيات الحديثة وخاصة المتعلقة بالكمبيوتر وشبكات الإنترنت.

<sup>1</sup> عوض الله محمد علي الهدي ، دور التدريب في أداء العاملين ، دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوسيتي-ربك- جامعة، الإمام المهدي ، عمادة الدراسات العليا ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، قسم إدارة أعمال ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ص. 42-43-44-45 ، 2017/2016.

إن التقنيات الحديثة تخرج علينا بتطور جديد لا أكون مبالغاً إن قلت كل يوم، ولعل من بين الأمثلة ما قدمته تلك التقنيات الحديثة في التدريب الذاتي ما يلي:

- يستخدم بعض الأطباء برامج حاسب آلي للتدريب على شجرة الأسئلة المستخدمة بفحص المرضى ووضع الاختيارات المحتملة والأدوية المقترحة.
- يتاح بالأسواق وشبكات الإنترنت المختلفة برامج إلكترونية لتعلم اللغات المختلفة من حيث تعلم كتابة ونطق الكلمات والجمل باللغات المختلفة، فنجد على سبيل المثال ما يتاح على شبكة Google رابط «ترجمة» ليضم عشرات اللغات المختلفة من وإلى اللغات وبعضها هجاءً ونطقاً.
- تستخدم السيدات وغيرهن من هواة الطهي المواقع المختلفة للتعرف على الطرق التفصيلية المكتوبة والمصورة للأكلات المختلفة لجميع دول العالم تقريباً وباللغات المتنوعة.
- تستخدم معاهد الطيران منذ فترة ليست بالقصيرة أجهزة المحاكاة لتدريب الطيارين المبتدئين لتجنب أخطاء الطيران لساعاتهم الأولى.<sup>1</sup>
- تتيح المواقع الإلكترونية لعشاق التدريب الذاتي ميزات كثيرة لم تكن موجودة من قبل في مواد التدريب الذاتي المكتوبة على الأوراق بالطريقة التقليدية، حيث أصبحت تلك المواقع تتيح للمتدرب تحديداً مستمراً للمواد التدريبية وخبرات القائمين بتجارب تدريب ذاتي مماثلة.<sup>2</sup>
- يستخدم الطلاب ومتعلمو اللغات المختلفة برامج كمبيوتر متخصصة لاختبارات اللغات بمستويات دولية متعارف عليها قبل إجراء تلك الاختبارات بصورة فعلية ونهائية قد تكون مكلفة.
- تتيح الآن البرامج الإلكترونية ومواقع الإنترنت الترجمة من وإلى كل اللغات تقريباً، وبالتالي لم يعد هناك صعوبة لغوية تذكر للمتدرب الذي يرغب التدريب الذاتي ولديه مواد تدريبية مناسبة مكتوبة على الكمبيوتر أو مواقع الإنترنت

## 02 / عوامل الاهتمام بالتدريب الذاتي :

- التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- التعلم الإلكتروني الذي ساهم في زيادة مزايا التدريب الذاتي ، حيث ساهم في توفير خيار التدريب والتعليم مدى الحياة.
- قدرة المتدرب على متابعة الانجاز الفردي والتحديث والتوزيع السريع للمعلومات .
- توافر الفعالية المباشرة وميزة التحكم للمتدرب.
- تخفيف الضغط على المراكز والمؤسسات التدريبية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المصدر ، مجلة التدريب والتقنية ، [altadreeb@tvtc.gov.sa](mailto:altadreeb@tvtc.gov.sa) , تاريخ الزيارة 2019/05/16 .

<sup>2</sup> المصدر ، مجلة التدريب والتقنية ، [altadreeb@tvtc.gov.sa](mailto:altadreeb@tvtc.gov.sa) , المرجع السابق.

<sup>3</sup> سامر عبيد عبد الله الصاعدي، المرجع السابق ، ص 75.

## خلاصة الفصل :

ما يمكننا قوله كخلاصة لما تم عرضه؛ أن التدريب يحتل أهمية قصوى في نمو وتقييم الأعمال بمختلف أنواعها، حيث أنه أساس تنمية مهارات وقدرات الفرد، توفر الوقت والجهد والمال وترفع معدلات التزام الشخص في كل مناحي حياته، توسع آفاقه ومدركاته، تزيد من مستوى مهاراته وقدراته إلى ابعد الحدود وترفع من معدل الثقة بالذات و سوف يعمل على توفير البيئة المناسبة لتكامل تقنية الاتصالات والمعلومات في العملية التدريبية، حيث تعد البرامج التدريبية الافتراضية ناتجاً من نواتج التقدم العلمي والتكنولوجي المعاصر، مما جعلها في الآونة الأخيرة محل اهتمام الدارسين والمتخصصين في شتى المجالات وذلك بتطوير وتقديم نظم تدريب الكترونية ومقررات تفاعلية ومحتويات ومصادر رقمية وربطها بحياة المدرب والمتدرب. كما سوف يعمل على تصميم تطبيقات وتقنيات جديدة تساهم في دعم التدريب. وتعتبر مواقع التواصل الاجتماعي كمدعم للتدريب، كونها تساهم في نشره من خلال الإعلانات للدورات أو في كيفية المشاركة في العملية التدريبية أو الكشف عن الفرص التدريبية الموجودة لما يناسب إهتمامات المستخدم لهذه المواقع وتمكنه من تعلم ما يريد في أي وقت وبأقل تكلفة و أعلى جودة، وهذا ما سنحاول بحثه ميدانيا في الفصل الموالي.

الفصل الثالث:

الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: تحليل البيانات الأولية للدراسة.

المطلب الأول: عادات وأنماط ودوافع استخدام طلبة قسم العلوم الإنسانية لمواقع التواصل الاجتماعي .

المطلب الثاني: مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف طلبة قسم العلوم الإنسانية بفرص التدريب

المطلب الثالث: تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام طلبة قسم العلوم الإنسانية بفرص التدريب وبرامج التدريب الذاتي

المطلب الرابع: مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي طلبة قسم العلوم الإنسانية في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي

المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس والسن/ التخصص والمستوى التعليمي

المطلب الأول: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بعادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة

المطلب الثاني: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بنتائج مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب حسب متغيرات الدراسة.

المطلب الثالث: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بتأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص التدريب وبرامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة.

المطلب الرابع: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بمساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة.

المبحث الثالث: النتائج النهائية للدراسة

المطلب الأول: النتائج العامة للدراسة

المطلب الثاني: الإجابة على أسئلة الدراسة

تمهيد

بعد ضبط الإطار المنهجي للدراسة والتطرق بعده مباشرة للإطار النظري لمتغيراتها باحثين عن الدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب، وبعد ما تم التعرف واستدراج العينة المتمثلة في طلبة قسم العلوم الإنسانية بعينة قصديه لتمثل لنا مجتمع البحث يتم بعدها إجراء للدراسة الميدانية والإطار التطبيقي.

وبما أن الإطار التطبيقي يعتبر مكملاً للإطار النظري ، فقد تم التطرق بالتفصيل لدراسة متغيرات الدراسة بداية بمواقع التواصل الاجتماعي ودورها في نشر ثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب، وتم تطبيق الدراسة على طلبة قسم العلوم الإنسانية لجمع البيانات من خلال توزيع استمارة استبيان على مفردات العينة لمجتمع البحث وهي. 76 مفردة ، إذ سيتم معالجة الموضوع من خلال خطة الإطار التطبيقي التالية:

**المبحث الأول: تحليل بيانات الدراسة الأولية.**

المطلب الأول: عادات وأنماط ودوافع استخدام طلبة قسم العلوم الإنسانية لمواقع التواصل الاجتماعي

المطلب الثاني: مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف طلبة قسم العلوم الإنسانية بفرص التدريب.

المطلب الثالث: تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام طلبة قسم العلوم الإنسانية بفرص التدريب وبرامج التدريب الذاتي

المطلب الرابع: مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي طلبة قسم العلوم الإنسانية في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي



المبحث الأول: تحليل البيانات الأولية للدراسة.

المطلب الأول: عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي

يسعى هذا المحور إلى معرفة عادات وأنماط ودوافع استخدامات الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي وسنعمد في ذلك على تحليل أجوبة المبحوثين انطلاقاً من الأسئلة التي تدرج تحت هذا المحور:

الجدول رقم 05: تصنيف المبحوثين حسب تنوع استخداماتهم لشبكات التواصل الاجتماعي .

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار الإجابة
65.8	50	الفيس بوك
17,1	13	اليوتيوب
9,2	7	الانستغرام
7.9	6	تويتر
100,0	76	المجموع

من خلال النسب الموجودة في الجدول رقم 05 نلاحظ أن الشبكات التي تمثل مصدر المعرفة لفرص التدريب بالنسبة للمبحوثين هي شبكة الفيس بوك بحوالي 66% واليوتيوب ب 17% ، بينما هناك تقارب في النسب لشبكة الانستغرام والتويتر قدرت لكل واحدة منهم بنسبة قليلة جدا لم تصل إلى 10%.

نستج هنا أن: - أكثر مصدر المعرفة بفرص التدريب هي شبكات الفيس بوك واليوتيوب لأنها أولى وأقدم الشبكات من حيث تنوع تحديثاتها وخدماتها.

**الجدول رقم 06:** تصنيف المبحوثين حسب مدة استخدام الشبكة الأكثر استخداما.

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار / الإجابة
5,3	4	أقل من سنة
34,2	26	من سنة إلى ثلاث سنوات
60,5	46	أكثر من ثلاث سنوات
100,0	76	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 06 مدة استخدام المبحوثين للشبكات .وتشير الإحصائيات من العينة، أنهم يستخدمون الشبكة المفضلة لديهم أكثر من ثلاث سنوات بنسبة 60.5 %، تليها نسبة 34 % من يستخدمونها من سنة إلى ثلاث سنوات، أما مدة استخدامهم لأقل من سنة فقدرت بحوالي 05 % .

وهذا ما يفسر لنا أن معظم أفراد العينة (الطلبة) يستخدمون الشبكات أكثر من ثلاث سنوات. و يرجع ذلك إلى التسلسل الزمني في ظهور هذه الشبكات. **الجدول رقم 07:** تصنيف المبحوثين حسب مدة استخدام الشبكة.

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار / الإجابة
18,4	14	أقل من ساعة
42,1	32	من ساعة إلى ثلاث ساعات
39,5	30	أكثر من ساعتين
100,0	76	المجموع

من خلال الإحصائيات الموضحة في الجدول رقم 07 والتي توضح تصنيف المبحوثين حسب مدة استخدامهم للشبكة التي يفضلونها، حيث تشير النتائج إلى أن أغلب المبحوثين ليس لديهم ساعات محددة يقضونها في الشبكة المفضلة لديهم ، حيث اختارت أكثر أفراد العينة قضاء مدة تتراوح من ساعة إلى ثلاث ساعات ممثلين في نسبة 42%، في حين

يقضي 39.5 % منهم أكثر من ساعتين، يليها من هم اقل من ساعة بنسبة ضعيفة قدرت ب 18 %.

يمكن تفسير ذلك: في أن الطريقة التي تقدم بها هذه المواقع مضامينها، تربط المستخدم بها وتدفعه لاستهلاك الوقت دون وعي.

الجدول رقم 08: تصنيف المبحوثين حسب دوافع استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
25,0	19	تعليمي
47,4	36	ترفيهي
27,6	21	تثقيفي
0,100	76	المجموع

من خلال ما هو موضح الجدول أعلاه نجد أن دوافع استخدام المبحوثين لمواقع التواصل الاجتماعي غلب عليها الطابع الترفيهي، ونسبة 47% عبرت عن ذلك ، في حين لم تتجاوز نسبة المبحوثين المدفوعين بين التعليم والتثقيف 28 % . ثم تأتي نسبة ليست ببعيدة عن نسبة التثقيف قدرت ب: 25 % بدافع التعليم.

هذا ما يجعلنا نقول أن عينة الدراسة تميل إلى المضمون الترفيهي لأنه هو الغالب في محتوى مواقع التواصل الاجتماعي المفضلة لديهم .

**المطلب الثاني: مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب**

**بفرص التدريب.**

يسعى هذا المحور إلى معرفة مدى مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب وسنعمد في ذلك على تحليل أجوبة المبحوثين انطلاقاً من الأسئلة التي تدرج تحت هذا المحور:

الجدول رقم 09: تصنيف المبحوثين حسب مدى مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباههم وتعريفهم بفرص التدريب.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
43,4	33	عن طريق الأصدقاء
4,22	17	عن طريق الإعلانات القصيرة
2,34	26	عن طريق مشاركة المجموعات للصفحة
100,0	76	المجموع

يبين في الجدول رقم 09 أن نسبة 43,4 % من المبحوثين يلفت انتباههم ويعرفهم الأصدقاء بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي, بينما 34 % منهم عن طريق مشاركة المجموعات للصفحة و 22% منهم من تقوم الإعلانات القصيرة بهذه المهمة لديهم .

نفس ذلك أن المبحوثين كان انتباههم لفرص التدريب بفضل أصدقائهم راجع إلى أن الأصدقاء أكثر مصداقية من ناحية المعلومة ، وأكثر مصدر للثقة في ما يخص موضوع التدريب, لأن هذا الموضوع يتطلب رأي من جرب هذا النوع من الفرص أو سمع عن من جربها من قبل .

الجدول رقم 10: تصنيف المبحوثين حسب أكثر الشبكات التي يتعرفون من خلالها على الفرص التدريبية.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
43.4	33	الفييس بوك
42.1	32	يوتيوب
7,9	6	الانستغرام
6.6	5	التويتر
100	76	المجموع

يوضح الجدول رقم 10 تصنيف المبحوثين حسب أكثر الشبكات التي يتعرفون من خلالها على الفرص التدريبية، فتمثل 43% لشبكة الفيس بوك، يليها اليوتيوب بنسبة قريبة جدا 42 % كان الفارق فقط نسبة (1%) نسبة. في حين لم تصل نسبة الانستغرام والتويتر 10%.

نفسر ذلك أن الفيس بوك أكثر الشبكات التي يتعرف من خلالها المبحوثين على الفرص التدريبية، حيث يوفر الكثير من الخدمات والمميزات للمستخدمين وهو احد ابرز منصات مشاهدة الفيديو وحفظها في صفحة المستخدم، والنصوص الكتابية، وميزة الهاش تاق<sup>1</sup>.

**الجدول رقم 11:** تصنيف المبحوثين حسب طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها لهم مواقع التواصل الاجتماعي .

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار الإجابة
14,5	11	صور
52,6	40	فيديوهات
32,9	25	نصوص كتابية
100,0	76	المجموع

ماهو موجود في الجدول رقم 11 يوضح لنا تصنيف المبحوثين حسب طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها مواقع التواصل الاجتماعي حيث أجاب حوالي 53% من المبحوثين بان الفيديوهات هي أكثر طرق عرض هذه الفرص، بينما وجدت 33% منهم أن الفرص التدريبية تعرض غير النصوص الكتابية، ونسبة 15% فقط منهم رأيت أن هذه الفرص تعرض وفق الصور .

نفسر ذلك أن ميزة الفيديو قد تحمل طرق العرض الثلاث: الفيديو والصور والنصوص الكتابية في أن واحد. يمنح الفيديو إمكانية عالية من الوضوح والجودة، إمكانية شد الانتباه أكثر فيه.

<sup>1</sup> <http://www.tech-wd.com>

الجدول رقم 12: تصنيف المبحوثين حسب نوع فرص التدريب التي سبق وان وجدوها على مواقع التواصل الاجتماعي.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
42,1	32	تعلم اللغات
5,3	4	التدريب الإعلامي
3,9	3	التدريب على الإحصاء
5,3	4	الإدارة
14,5	11	تعلم فن الطبخ والتجميل
5,3	4	تعلم مهارات الاتصال
15,8	12	تعلم برامج الحاسوب
6,6	5	العلاج الطبيعي والطب البديل
1,3	1	التنمية البشرية
100.0	76	المجموع

أوضحت بيانات الجدول أعلاه نوع فرص التدريب التي سبق وان وجدها المبحوثين على مواقع التواصل الاجتماعي, إذ أكد 42% منهم على فرص تعلم اللغات, و14;5% منهم على تعلم فن الطبخ والتجميل, بينما تراوح البقية في الفرص الأخرى. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة باهتمام أفراد العينة الذين هم من الطلبة لمثل هذه الفرص التي يحتاجونها وترفع مستواهم العلمي , بينما فرص تعلم فن الطبخ والتجميل فرعي لوجود الإناث ضمن أفراد العينة, واهتمام البقية بالفرص يعود لاختلاف ميول وهوايات واهتمامات باقي المبحوثين.

### المطلب الثالث: تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب الذاتي.

يسعى هذا المحور إلى معرفة مدى تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب و سنعتمد في ذلك على تحليل أجوبة المبحوثين انطلاقاً من الأسئلة التي تدرج تحت هذا المحور:

الجدول رقم 15: عوامل اهتمام المبحوثين حسب عوامل الاهتمام بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
60,5	46	عن طريق القصد
39,5	30	عن طريق الصدفة
100,0	76	المجموع

من خلال الإحصائيات الموضحة في الجدول رقم 13 والتي أبرزت تصنيف المبحوثين حسب النية في اهتمامهم بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي، حيث ان حوالي 61 % منهم عن طريق القصد، بينما حوالي 40% عن طريق الصدفة.

نفسر ذلك أن هناك إقبال من طرف المبحوثين على فرص التدريب لرفع مستواهم خارج تخصصاتهم وتوجيه ذاتهم نحو الأنشطة لتطوير مهاراتهم الذاتية.

الجدول رقم 14: تصنيف المبحوثين حسب ما توفره مواقع التواصل الاجتماعي من فرص التدريب لهم.

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
6,6	5	الجهة (القرب المكاني للفرصة)
43,4	33	علاقة الفرصة بالتخصص
22,4	17	أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي
27,6	21	مناسبتها لإمكانياتي المادية
100,0	76	المجموع

يوضح الجدول رقم 14 والذي يوضح تصنيف المبحوثين حسب ما تخلقه لهم مواقع التواصل الاجتماعي من فرص التدريب، حيث احتلت النسبة الأعلى والتي قدرت بـ 43 % لعلاقة الفرصة بالتخصص، تليها نسبة 28% لمناسبتها للإمكانيات المادية، من ثم كانت نسبة 22 % مثلت أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي، وبنسبة قليلة تمثلت بـ 7% كانت للجهة أي القرب المكاني للفرصة.

نفسر ذلك أن الطلبة مهتمين كثيرا بمجالات تخصصاتهم وذلك لتطوير مهاراتهم وزادهم المعرفي، ورفع مستواهم للاستعداد لسوق العمل.

جدول رقم 15: تصنيف المبحوثين حسب عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
51,3	39	الاهتمام الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال
7,9	6	توافر التفاعل المباشرة مع المدرب
18,4	14	الاستقلالية في التدريب (التفرد في التدريب)
22,4	17	اللازمانيّة (غير محددة بزمان معين)
100,0	76	المجموع

في الجدول رقم 15 يوضح لنا تصنيف المبحوثين حسب عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي، حيث أن نسبة 51% منهم قد يدفعهم الاهتمام الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ونسبة 22% منهم لعامل اللازمانيّة، أما بنسبة 18% منهم في الرغبة في الاستقلالية في عملية التدريب، وبنسبة قليلة 08% لتوافر التفاعل المباشر مع المدرب. نفسر ذلك أن معظم وسائل التكنولوجيا الحديثة في أيدي الشباب، وهم أكثر فئة شغفا بها ونجدهم مهتمين بالبحث عن كل جديد فيها جديد، وهم أكثر المستهدفين من المصنعين، ثم إن أطراف العينة من خلية الإعلام والمكتبات وتخصصاتهم مرتبطة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

#### المطلب الرابع: مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في

##### برامج التدريب الذاتي

يسعى هذا المحور إلى معرفة مدى مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي وسنعمد في ذلك على تحليل أجوبة المبحوثين انطلاقاً من الأسئلة التي تتدرج تحت هذا المحور.



الجدول رقم 16: تصنيف المبحوثين حسب أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح لهم فرصة المشاركة في البرنامج التدريبي.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
51.3	39	الفييس بوك
38.2	29	اليوتيوب
10.5	8	الانستغرام
100.0	76	المجموع

من خلال النسب الإحصائية المتحصل عليها في الجدول رقم 16 يتضح لنا أن أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح فرصة المشاركة في البرنامج التدريبي للطالب هي: الفييس بوك بنسبة 51% ، ويتبعه اليوتيوب بنسبة 38% ، يليه الانستغرام بنسبة 10% ، فيما احتل التويتر النسبة الصفرية . نفسر هذا :

أ - احتلت شبكة الفييس بوك النسبة الأكبر على الشبكات الأخرى، راجع هذا لأنه يحقق إشباعا فكريا لطرحة أفكار جديدة للتواصل وإمكانية مناقشتها وهو فرصة يتواصل من خلالها العالم ببعضه، كذلك أنه مجاني وبدون مقابل ، سهولة استخدامه ، أن واجهته وجميع محتوياته باللغة العربية.

ب - يعد الفييس بوك أشهر مواقع شبكات التواصل الاجتماعي، فهو أكثر ما أسهم في نشر ثقافة التواصل الاجتماعي بين الناس من مختلف الطبقات والاتجاهات والأديان حول العالم؛ وذلك بسبب خصائصه وهو الرائد ضمن مواقع التواصل الاجتماعي واستخدامه بين الطلاب وجيل الشباب.

الجدول رقم 17: تصنيف المبحوثين حسب نوع طرق التدريب التي تحفزهم ويفضلونها في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي.

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار الإجابة
36.8	28	الدورات الافتراضية
34.2	26	الدورات المختلطة (مزيج بين الحضوري والافتراضي)
28.9	22	إعلانات الدورات الحضورية (الإعلان عن الدورة للحضور والتسجيل)
100.0	76	المجموع

الجدول رقم 17 يحدد لنا نوع طرق التدريب في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي ، تبين أن الدورات الافتراضية التي كانت بنسبة 37% هي حسب المبحوثين من الدورات التي يفضلونها لأنها المحفز لهم فيما هيا على مواقع التواصل الاجتماعي طريقة ونوع التدريب حسب المبحوثين تكون افتراضيا . فيما توالى الدورات المختلطة نسبة 34 % . في حين احتلت الإعلانات للدورات الحضورية نسبة 29%.

بما يفسر لنا المبحوثين يفضلون الدورات الافتراضية في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي ، كونها طريقة تجمع كل وسائل وخصائص التدريب الذاتي ( المدرب – الوسيلة ، اللزمانية ، واللامكانية... الخ ) . وهو نظام عبر الشبكة العالمية بالصوت والصورة وأدوات التفاعل غير المباشر .

الجدول رقم 18: تصنيف المبحوثين حسب ما إذا كانت الدورات التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي تساعد على الدخول أو التسجيل فيها.

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار الإجابة
92.1	70	نعم
7.9	6	لا
100.0	76	المجموع

تبين بيانات الجدول رقم 18 أن نسبة 92% من المبحوثين يرون أن الدورات التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي تسهيل عليهم الدخول أو التسجيل فيها وهي النسبة الغالبة، ونسبة 07% فقط منهم ترى عكس ذلك.

نفسر ذلك من خلال أن الدورات تستفيد من مزايا الوسط الافتراضي للاستثمار في مجال التدريب كي يتمكن المتدرب ( المبحوث) من الدخول إليها في أوقات البحث عن المعلومة و عن الحقيبة التدريبية في الزمان والمكان المناسبين ويشجع كذلك للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع التدريب.

**الجدول رقم 19:** تصنيف المبحوثين حسب ما إذا سبقت لهم المشاركة في برنامج أو دورة تدريبية من قبل عبر مواقع التواصل الاجتماعي .

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
40.8	31	نعم
59.2	45	لا
100.0	76	المجموع

من خلال الإحصائيات الموضحة في الجدول رقم 19 والتي توضح لنا تصنيف المبحوثين حسب ما إذا سبق وان شاركوا في برنامج أو دورة تدريبية من قبل. حيث أن نسبة 59 % أجابت بلا بينما 41 % منهم أجابوا بنعم . راجع ذلك لأنه يعتبر طريقة جديدة في التدريب ويعتمد على أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية،

نفسر ذلك لعدة أسباب منها عدم تدفق الانترنت بشكل جيد دائما ، أيضا هناك دورات تحدد بسن معين لا يستطيع الفرد المشاركة فيها ، عدم وعي البعض منهم بالفرص التدريبية .. الخ.لكن يبقى هذا غير مبرر ولا يمثل عائقا لأنه من يريد المشاركة في الفرصة التدريبية يتحدى جميع العوائق.

الجدول رقم 20 : تصنيف المبحوثين حسب مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية.

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار الإيجابية
56.6	43	تسهيل الدخول والتسجيل
7.9	6	استقبال المواد التدريبية والحقائب التدريبية
26.3	20	المرونة في تفاعل المتدرب مع المعلومات من طرف المدرب
9.2	7	المرونة في عملية التقييم
100.0	76	المجموع

من خلال الإحصائيات الموضحة في الجدول رقم 20 والتي توضح: تصنيف المبحوثين حسب مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية، أجابت نسبة 57% بتسهيل الدخول والتسجيل، تليها نسبة 26% منهم وجدت المرونة في تفاعل المتدرب مع المعلومات من طرف المدرب، ونسبة قليلة قدرت بـ 7% للمرونة في عملية التقييم. من ثم نسبة 8% في استقبال المواد والحقائب التدريبية. نفس ذلك أن مواقع التواصل بفضل التحديث في تطبيقاتها سهلت الكثير في عملية التدريب في تقنية الاستخدام بها في ذلك.

الجدول رقم 21: تصنيف رأي المبحوثين حسب كيفية مساهمة برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإجابة
32.9	25	رفع وبناء قدرتك الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل
38.2	29	تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك
28.9	22	تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة
100.0	76	المجموع

من خلال الإحصائيات الموضحة في الجدول رقم 21 والتي توضح لنا رأي المبحوثين حسب كيفية مساهمة برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي، وجدت نسبة 38% من المبحوثين أنها تطور المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك، ووجدت نسبة 33% منهم أنها رفعت وبينت قدراتهم الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل في حين 29% رأوا أنها عززت الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة. يمكن تفسير ذلك من خلال أن المبحوثين يرون أن هذه البرامج والدورات على مواقع التواصل الاجتماعي ساهمت بشكل كبير في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة.

الجدول رقم: 22 تصنيف الباحثين حسب تقييمهم لعملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرار الإيجابية
84.2	64	جيدة
9.2	7	حسنة
6.6	5	سيئة
100.0	76	المجموع

وضعت نسبة 84% عملية التدريب في مواقع التواصل الاجتماعي في خانة الجيدة ، بينما نسبة قليلة منهم لم تتجاوز 10% وضعها بين السيئة و الحسنة.

نفس ذلك أن الباحثين قيموا العملية حسب نوع التدريب، وكان بالتقييم الجيد ويمكن إرجاع ذلك لخصائص ومزايا التدريب الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي التي منها : العالمية لإلغائها حاجز الزمان والمكان والتفاعلية وتنوع وتعدد استعمالاتها، المرونة، أقلها تكلفة، التشجيع على التدريب...الخ.

المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس والسن/ التخصص والمستوى التعليمي).

المطلب الأول: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بعادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة

المطلب الثاني: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بنتائج مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب حسب متغيرات الدراسة.

المطلب الثالث: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بتأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص التدريب وبرامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة.

المطلب الرابع: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بمساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة.

المبحث الأول : تحليل بيانات الدراسات الأولية .

المطلب الأول: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بعادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة

الجدول رقم 23 : يبين استخدامات المبحوثين لشبكات التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة .

أي من شبكات التواصل الاجتماعي تستخدم ؟										الإجابة	
المجموع		تويتر		الانستغرام		اليوتيوب		الفيس بوك		المتغيرات	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
%55,3	42	%3,9	3	%3,9	3	%3,9	3	%43,4	33	ذكر	الجنس
%44,7	34	%3,9	3	%5,3	4	13,2 %	10	%22,4	17	أنثى	
100,0 %	76	%7,9	6	%9,2	7	17,1 %	13	%65,8	50	المجموع	
%72,4	55	%3,9	3	%9,2	7	11,8 %	9	%47,4	36	25-19	السن
%27,6	21	%3,9	3	%0,0	0	%5,3	4	%18,4	14	26- فما فوق	
100,0 %	76	%7,9	6	%9,2	7	17,1 %	13	%65,8	50	المجموع	
%50,0	38	%2,6	2	%7,9	6	%9,2	7	%30,3	23	ليسانس	المؤهل العلمي
%50,0	38	%5,3	4	%1,3	1	%7,9	6	%35,5	27	ماستر	
100,0 %	76	%7,9	6	%9,2	7	17,1 %	13	%65,8	50	المجموع	
%15,8	12	%1,3	1	%2,6	2	%1,3	1	%10,5	8	جذع مشترك	التخصص
%25,0	19	%1,3	1	%3,9	3	%5,3	4	%14,5	11	مكتبات	
%18,4	14	%2,6	2	%1,3	1	%3,9	3	%10,5	8	إعلام واتصال	
%40,8	31	%2,6	2	%1,3	1	%6,6	5	%30,3	23	تاريخ	
100,0 %	76	%7,9	6	%9,2	7	17,1 %	13	%65,8	50	المجموع	



- تبين نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 45% من الذكور تفضل شبكة الفيس بوك , في حين تفضل نسبة 3.9% منهم كلاً من اليوتيوب و الانستغرام والتويتر , بينما تفضل نسبة 22% من الإناث الفيس بوك و 13.2% منهم اليوتيوب ومنه نستنتج أن الذكور أكثر ميلاً للفيس بوك بينما تميل الإناث للتنوع في تفضيل الشبكات , هذا راجع إلى أن الذكور يكتفون بما توفره خدمات الفيس بوك , والإناث يبحثن عن الإمكانيات الموجودة في الشبكات الأخرى .
- أما النتائج المتعلقة بمتغير السن فقد بينت اهتمام الفئة الأولى بالفيس بوك واليوتيوب بين 11,8% و 47,4% على التوالي , واستخدام الفئة الثانية لفيس بوك أكثر , هذا ربما لان أكثر أفراد الفئة الثانية من الذكور كما سبق وذكرنا في نتائج متغير الجنس.
- لم يؤثر لا متغير المؤهل العلمي ولا التخصص في نتائج الجدول أعلاه , إذ ارفع أن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي
- الجدول رقم 24 : يبين الجدول مدة استخدام المبحوثين للشبكة حسب متغيرات الدراسة.

منذ متى وأنت تستخدم هذه الشبكة ؟								الإجابة	
المجموع		أكثر من ثلاث سنوات		من سنة إلى ثلاث سنوات		أقل من سنة			
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار		
55,3%	42	34,2%	26	15,8%	12	5,3%	4	ذكر	الجنس
44,7%	34	26,3%	20	18,4%	14	0,0%	0	أنثى	
100,0%	76	60,5%	46	34,2%	26	5,3%	4	المجموع	
72,4%	55	44,7%	34	25,0%	19	2,6%	2	25-19	السن
27,6%	21	15,8%	12	9,2%	7	2,6%	2	26- فما فوق	
100,0%	76	60,5%	46	34,2%	26	5,3%	4	المجموع	
50,0%	38	25,0%	19	21,1%	16	3,9%	3	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	35,5%	27	13,2%	10	1,3%	1	ماستر	
100,0%	76	60,5%	46	34,2%	26	5,3%	4	المجموع	
15,8%	12	7,9%	6	3,9%	3	3,9%	3	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	13,2%	10	10,5%	8	1,3%	1	مكتبات	
18,4%	14	14,5%	11	3,9%	3	0,0%	0	إعلام واتصال	
40,8%	31	25,0%	19	15,8%	12	0,0%	0	تاريخ	
100,0%	76	60,5%	46	34,2%	26	5,3%	4	المجموع	

- يوضح الجدول أعلاه تقارب كل من الذكور والإناث في استخدام الشبكة لأكثر من ثلاث سنوات وذلك بنسبة 34,2% و 26,3% ومن سنة إلى ثلاث سنوات نسبة 15,8% و 18,4% على التوالي , لكن الاستخدام لأقل من سنة كان بنسبة قليلة جدا للذكور ومنعدم تماما للإناث هذا لان الذكور الأكثر ولوجا لعالم التكنولوجيا وليس لديهم اهتمامات أخرى عكس الإناث.
- نجد متغير السن في الفئة الأولى استخدمت الشبكة لأكثر من ثلاث سنوات ممثلة في نسب 44,7% منهم , ثم 25% من سنة إلى ثلاث سنوات , وتشابهت الفئتان في استخدام الشبكة ب 2,6% لأقل من سنة , أما الفئة الثانية فنسبة 15,8% قد مثلت الفئة الذين استخدموا الشبكة لأكثر من ثلاث سنوات , ونسبة 9,2% من سنة إلى ثلاث سنوات . ويمكن تفسير ذلك أن الفئة الأولى تستخدم الشبكة منذ وقت طويل لأنها تعتبر من جيل التكنولوجيا ولديه اهتمامات بكل تقنيات الإعلام والتكنولوجيا .
- أما متغير المؤهل العلمي فنجد النسب متتالية لكلا الفئتين قدرت ب 35,5% و 25% لأكثر من ثلاث سنوات , بينما تستخدم الفئة الأولى نسبة 21,1% لمدة استخدام قدرت ب من سنة إلى ثلاث سنوات ,تليها نسبة 13,2% للفئة الثانية من تستخدم تلك المدة , نلاحظ من خلال هذا أن الفئتين لها مدة استخدام متقاربة للشبكة راجع ذلك لتوفيرها للخدمات التي يحتاجها الفرد , زيادة على ذلك

الجدول رقم 25: يبين وقت استغراق المبحوثين في استخدامهم للشبكة .

كم تستغرق من الوقت يوميا في استخدامك لهذه الشبكة								الإجابة	
المجموع		أكثر من ثلاث ساعات		من ساعة إلى ثلاث ساعات		أقل من ساعة		المتغيرات	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
55.3%	42	21.1%	16	21.1%	16	13.2%	10	ذكر	الجنس
44.7%	34	18.4%	14	21.1%	16	5.3%	4	أنثى	
100.0%	76	39.5%	30	42.1%	32	18.4%	14	المجموع	
72.4%	55	27.6%	21	32.9%	25	11.8%	9	25-19	السن
27.6%	21	11.8%	9	9.2%	7	6.6%	5	26- فما فوق	
100.0%	76	39.5%	30	42.1%	32	18.4%	14	المجموع	
50.0%	38	19.7%	15	18.4%	14	11.8%	9	ليسانس	المؤهل العلمي
50.0%	38	19.7%	15	23.7%	18	6.6%	5	ماستر	
100.0%	76	39.5%	30	42.1%	32	18.4%	14	المجموع	
15.8%	12	3.9%	3	7.9%	6	3.9%	3	جذع مشترك	التخصص
25.0%	19	9.2%	7	11.8%	9	3.9%	3	مكتبات	
18.4%	14	9.2%	7	6.6%	5	2.6%	2	إعلام واتصال	
40.8%	31	17.1%	13	15.8%	12	7.9%	6	تاريخ	
100.0%	76	39.5%	30	42.1%	32	18.4%	14	المجموع	

- أوضحت النتائج المبينة على الجدول أعلاه تساوي كل من الذكور و الإناث في الوقت المستغرق في استخدام الشبكة بنسبة 21.1% في أقل من ساعة و أكثر من ثلاث ساعات, لكن الذكور يستغرقون نسبة 13.2% لأقل من ساعة ، وهذا ما تستغرقه نسبة قليلة من الإناث ، نفس هذا لأن الذكور يتعرضون دائما لهذه الشبكات لميولاتهم وعدم انشغالهم المنزلية على عكس الإناث ، بالإضافة إلى الاهتمامات الأخرى والخدمات التي تكون عبر الشبكة .
- و باختبار متغير السن نجد أن الفئة العمرية الأولى تستغرق من ساعة إلى ثلاثة ساعة بنسبة 32.9% , ثم أكثر من ثلاث ساعات بنسبة 27.6% , في حين 11.8% منهم أقل من ساعة أما في ما يخص الفئة العمرية الثانية 11.9% أكثر من ثلاثة ساعات و 9.2% منهم من ثلاث ساعة .
- ويكمن تفسير ذلك أن الفئات العمرية الكبيرة تزيد مدة استعمالها لهذه الشبكات ، راجع ذلك إلى أنهم يستخدمونها في العديد من الجوانب التعليمية و الترفيه والتثقيفية مما يستغرقون مدة أطول في استخدامات هذه الشبكات .

- ويشير متغير المؤهل العلمي أن كلا من المستويين الليسانس والماستر يستغرقون أكثر من ثلاث ساعة بنسبة 19.7% في حين نجد نسبة أن 11.6% و 6.6% من أصحاب المستوى الليسانس و ماستر أقل من ساعة ومنه نستنتج أن استخدام كلا مستويين أكثر من ثلاث ساعة راجع لاستخدامها في عدة مجالات خاصة التعليمية منها باعتبار أن أفراد العينة طلبة.

- وثبتت نتائج الدراسة لتساوى المدة التي يستغرقها طلبة تخصص جذع مشترك و مكنتات في أقل من ساعة نسبة لم تتجاوز 3.9%، بينما تخصص مكنتات وإعلام واتصال بنسبة 9.2% فيما نلاحظ ارتفاع في المدة لتخصص التاريخ ، ونفس الأمر كون طلبة الإعلام والمكنتات أكثر دراية بما تقدمه هذه الشبكات من طلبة التاريخ وهذا راجع لطبيعة التخصصات في حد ذاتها ويمكن نفس ذلك لاحتكاك طلبة الإعلام والمكنتات بتكنولوجيا الحديثة التي تعتبر مجال تخصصهم .

الجدول رقم 26 يبين دافع استخدام المبحوثين لموقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة .

ما الدافع من استخدامك لمواقع التواصل الاجتماعي								الإجابة	
المجموع		تثقيفي		ترفيهي		تعليمي			
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار		
55,3%	42	14,5%	11	23,7%	18	17,1%	13	ذكر	الجنس
44,7%	34	13,2%	10	23,7%	18	7,9%	6	أنثى	
100,0%	76	27,6%	21	47,4%	36	25,0%	19	المجموع	
72,4%	55	21,1%	16	21,1%	26	17,1%	13	25-19	السن
27,6%	21	6,6%	5	13,2%	10	7,9%	6	26- فما فوق	
100,0%	76	27,6%	21	47,4%	36	25,0%	19	المجموع	
50,0%	38	15,8%	12	23,7%	18	10,5%	8	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	11,8%	9	23,7%	18	14,5%	11	ماستر	
100,0%	76	27,6%	21	47,4%	36	25,0%	19	المجموع	
15,8%	12	5,3%	4	3,9%	3	6,6%	5	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	7,9%	6	11,8%	9	5,3%	4	مكتبات	
18,4%	14	2,6%	2	11,8%	9	3,9%	3	اعلام وإتصال	
40,8%	31	11,8%	9	19,7%	15	9,2%	7	تاريخ	
100,0%	76	27,6%	21	47,4%	36	25,0%	19	المجموع	

- أوضحت نتائج الجدول المبينة أعلاه أن كل من الذكور والإناث كان دافعهم أساس استخدام مواقع التواصل الاجتماعي ترفيهي بنسبة 23.7% و 17 من الذكور تعليمي أما الإناث 13.23 تثقيفي .وعليه إن كلا الجنسين يستخدمون موقع التواصل الاجتماعي بدافع الترفيه و ذلك راجع إلى استخدامها بطريقة غير عقلانية إلا أن جزء منهم يستخدمها لدوافع أخرى تثقيفية وتعليمية .
- و باختبار متغير السن نجد أن مختلف الفئات العمرية اتفقت على أن دافعهم لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي هو الترفيه فحين نجد أن الفئة الأولى يرون أيضا وبنفس النسبة أن دافعهم تثقيفي و ذلك راجع إلى بحثهم عن مهارات جديدة سيكتسبونها في حين نجد أن اغلبهم يلجئون لشبكات لغرض الترفيه والتتفيس عن المكبوتات وهذا ما أثبتته النتائج.
- ونتائج متغير المؤهل العلمي تؤكد وتثبت نتائج متغير السن و باعتبار أن كلا المستويين يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي للترفيه بدافع التتفيس عن المكبوتات إلا أن جذع مشترك فيستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي بدوافع تعليمية بنسبة 6.6% ويمكن أن نفسر ذلك أن مستوى جذع مشترك يستخدمونها بهدف

التواصل وتبادل أنواع الاستفادة والتعليم وكسب خبرات و تنمية أنفسهم بالاعتماد على الذات عكس المستويات أخرى التي بلغت مستوى مرتفع نوعا ما في تطوير ذاتها وهذا ما أكده أيضا متغير التخصص فجميع التخصصات يستخدمون مواقع التواصل بدافع الترفيه أي أن متغير التخصص لم يؤثر في دافعهم الذي يدفع الطلبة لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي .

**المطلب الثاني:**

تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بنتائج مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب حسب متغيرات الدراسة

**الجدول رقم 27** يبين كيفية تعرف المبحوثين على فرص التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة.

كيف تعرفت على فرص التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي								الإجابة المتغيرات	
المجموع		عن طريق مشاركة المجموعات للصفحة		عن طريق الإعلانات القصيرة		عن طريق الأصدقاء			
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار		
55,3%	42	18,4%	14	15,8%	12	21,1%	16	ذكر	الجنس
44,7%	34	15,8%	12	6,6%	5	22,4%	17	أنثى	
100,0%	76	34,2%	26	22,4%	17	43,4%	33	المجموع	
72,4%	55	22,4%	17	15,8%	12	34,2%	26	25-19	السن
27,6%	21	11,8%	9	6,6%	5	9,2%	7	26- فما فوق	
100,0%	76	34,2%	26	22,4%	17	43,4%	33	المجموع	
50,0%	38	11,8%	9	11,8%	9	26,3%	20	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	22,4%	17	10,5%	8	17,1%	13	ماستر	
100,0%	76	34,2%	26	22,4%	17	43,4%	33	المجموع	
15,8%	12	5,3%	4	5,3%	4	5,3%	4	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	14,5%	11	3,9%	3	6,6%	5	مكتبات	
18,4%	14	7,9%	6	3,9%	3	6,6%	5	إعلام واتصال	
40,8%	31	14,5%	11	9,2%	7	17,1%	13	تاريخ	
100,0%	76	34,2%	26	22,4%	17	43,4%	33	المجموع	

-أوضحت النتائج المبينة على الجدول أعلاه تقارب كل من الذكور والإناث حول التعرف على فرص التدريب عن طريق الأصدقاء , وذلك بين 21% و 22,5% على التوالي , وعن طريق مشاركة المجموعات للصفحة نسبة 18,5% و 16% على التوالي أيضا , لكن يتعرف نسبة 15% من الذكور على

هذه الفرص عن طريق الإعلانات القصيرة ، وهذا ما تفعله نسبة قليلة فقط من الإناث ، هذا لان الذكور يميلون ويتقنون في الإعلانات بينما تميل الإناث إلى التأكد أكثر من مصادر المعلومة من الأصدقاء والمجموعات التي ينتمي إليها.

- وباختبار متغير السن نجد أن الفئة العمرية الأولى تعرفت على فرص التدريب عبر الأصدقاء ممثلة في نسبة 34,2% منهم ، ثم عن طريق مشاركة المجموعات بنسبة 22,4% منهم، في حين عادت المرتبة الأولى لمصدر التعرف لدى الفئة العمرية الثانية لمشاركة المجموعات بنسبة 11,8% من هذه الفئة والمرتبة الثانية للأصدقاء بنسبة 9,2% وتشابهت الفئات في عدم الاعتماد على الإعلانات القصيرة لمصدر التعرف على فرص التدريب.

ويمكن تفسير ذلك أن الفئة الثانية أكثر وعياً في استغلال إمكانيات التعرف على فرص التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي من الفئة الأقل سناً ، التي لم يحسم أمرها في تحديد المصدر المناسب الذي تعتمد عليه في التعرف على هذه الفرص.

- ونتائج متغير المؤهل العلمي تؤكد وتثبت نتائج متغير السن باعتبار أن منهم في مستوى الليسانس أقل سناً ، بالتالي كلما كان المبحوثين في مستوى الليسانس كلما اعتمدوا على الأصدقاء كمصدر للتعرف على فرص التدريب ، ويعتبر كيفية التعرف بمشاركة المجموعات للصفحة الأفضل عن أصحاب مستوى الماجستير ، هذا لان هؤلاء يدركون أن كلما زادت مشاركة موضوع على صفحات مواقع التواصل الاجتماعي كلما كان أكثر أهمية من غيرها على عكس أصحاب مستوى الليسانس

- تساوى الاعتماد على مختلف كفايات التعرف على فرص التدريب لدى طلبة جذع مشترك ، بينما اعتمد طلبة المكتبات والإعلام على مشاركة المجموعات ، فقد اعتمد طلبة التاريخ على الأصدقاء في هذه المعرفة . ونفس الأمر في كون طلبة الإعلام والمكتبات أكثر دراية بأهمية مصادر المعلومات على مواقع التواصل الاجتماعي من طلبة التاريخ أو جذع مشترك لاقتربهم أكثر من تكنولوجيا الإعلام والاتصال ، إلا انه لا يمكن تعميم هذا التفسير لان تكنولوجيا الاتصال الحديثة في متناول الجميع لمن يريد أن يتقن استخدامها بالشكل الجيد.

الجدول رقم 28 يبين أكثر شبكات التواصل الاجتماعي التي يتعرف من خلالها الباحثين على الفرص التدريبية حسب متغيرات الدراسة.

المتغيرات		ما أكثر شبكات التواصل الاجتماعي التي تتعرف من خلالها على الفرص التدريبية									
		التويتير		الانستغرام		اليوتيوب		الفيس بوك		الإيجابية	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
%55,3	42	%6,6	5	%5,3	4	%18,4	14	%25,0	19		
%44,7	34	%0,0	0	%2,6	2	%23,7	18	%18,4	14		
%100,0	76	%6,6	5	%7,9	6	%42,1	32	%43,4	33		
%72,4	55	%6,6	5	%5,3	4	%28,9	22	%31,6	24		
%27,6	21	%0,0	0	%2,6	2	%13,2	10	%11,8	9		
%100,0	76	%6,6	5	%7,9	6	%42,1	32	%43,4	33		
%50,0	38	%3,9	3	%5,3	4	%18,4	14	%22,4	17		
%50,0	38	%2,6	2	%2,6	2	%23,7	18	%21,1	16		
%100,0	76	%6,6	5	%7,9	6	%42,1	32	%43,4	33		
%15,8	12	%3,9	3	%0,0	0	%3,9	3	%7,9	6		
%25,0	19	%0,0	0	%3,9	3	%11,8	9	%9,2	7		
%18,4	14	%0,0	0	%1,3	1	%10,5	8	%6,6	5		
%40,8	31	%2,6	2	%2,6	2	%15,8	12	%19,7	15		
%100,0	76	%6,6	5	%7,9	6	%42,1	32	%43,4	33		



- أوضحت نتائج الجدول المبينة أعلاه أن نسبة 25.0% من الذكور يتعرفون علي الفرص التدريبية عبر الفيس بوك و في حين أن 66% منهم عبر التويتر والإناث علي شبكة اليوتيوب ب23.7%, وعليه فان النتائج تشير إلي أن الإناث يفضلون شبكة اليوتيوب علي عكس الذكور وذلك راجع لأنهن يفضلن الدخول في التفاصيل و التدقيق في محتويات هذه الدورات التدريبية لم لها من مميزات في طرق العرض وتوفره علي الكثير من الخدمات وإمكانية شد الانتباه إما فيما يخص الذكور فهم يفضلون شبكة الفيس بوك والتويتر وذلك راجع إلي سهولة استخدامها ولما لها من مميزات العرض : الفيديوهات, الصور و النصوص الكتابية .

- باختبار متغير السن نجد أن الفئة العمرية الأولى تعرفت علي الفرص التدريبية عبر شبكة الفيس بوك بنسبة 31.6% ثم عن طريق اليوتيوب بنسبة 28.9% و 66% منهم تويتر في حين نجد الفئة العمرية الثانية 26 %سنة فما فوق بنسبة 11.8% فيس بوك وانعدمت بالنسبة لشبكة التويتر ويمكن أن نفسر ذلك بان معظم الفئة العمرية الأولى هي ذكور لذا نجد أن هذه الفئة أكثر استخداما لشبكة الفيس بوك وعليه فان كلما ارتفع السن زاد استخدام شبكة اليوتيوب لقدرتها علي الشرح المفصل للدورات التدريبية.

- وعليه فان متغير المؤهل العلمي يؤكد أن مستوى الليسانس يستخدمون شبكة الفيس بوك لتعرف على الفرص التدريبية بنسبة 22.4% عكس مستوى أصحاب الماستر الذين يستخدمون شبكة اليوتيوب و في حين أن استخدام الانستغرام والتويتر بنسبة 2.6% ومنه نستنتج أن مستوى الماستر يستخدمون شبكة اليوتيوب أو أنهم يجيدون البحث في الشبكة مما ساعدهم في الوصول إلى الفرص التدريبية عكس مستوى الليسانس و يمكن تفسير ذلك لقلة وعيهم بالخدمات التي تقدمها الشبكات الأخرى .

- أما متغير التخصص فقد ابرز أن تخصص جذع مشترك و تاريخ بنسبة 7.9% و 19.7% يفضلون شبكة الفيس بوك أما فيما يخص مستوى مكنتات فنجد نسبة 11.8% يستخدمون شبكة اليوتيوب وهذا ما أثبتته طلبة تخصص مستوى الإعلام والاتصال بنسبة 10.5% .

ونفسر السبب في كون طلبة الإعلام والمكتبات يدركون الخدمات المقدمة في هذه الشبكة في حين أن جذع مشترك وتاريخ اقل وعيا في ذلك إلا أن شبكة الفيس بوك تعتبر منبر افتراضي لتطوير والتعبير كما يتيح خدمات تفاعلية بين الطلبة .

**الجدول رقم 29** يبين طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها مواقع التواصل الاجتماعي للمبحوثين حسب متغيرات الدراسة.

ماهي طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها مواقع التواصل الاجتماعي								الإجابة	
المجموع		نصوص كتابية		فيديوهات		صور		المتغيرات	
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار		
55.3%	42	18.4%	14	28.9%	22	7.9%	6	ذكر	الجنس
44.7%	34	14.5%	11	23.7%	18	6.6%	5	أنثى	
100.0%	76	32.9%	25	52.6%	40	14.5%	11	المجموع	
72.4%	55	25.0%	19	38.2%	29	9.2%	7	25-19	السن
27.6%	21	7.9%	6	14.5%	11	5.3%	4	26- فما فوق	
100.0%	76	32.9%	25	52.6%	40	14.5%	11	المجموع	
50.0%	38	15.8%	12	25.0%	19	9.2%	7	ليسانس	المؤهل العلمي
50.0%	38	17.1%	13	27.6%	21	5.3%	4	ماستر	
100.0%	76	32.9%	25	52.6%	40	14.5%	11	المجموع	
15.8%	12	3.9%	3	9.2%	7	2.6%	2	جذع مشترك	التخصص
25.0%	19	10.5%	8	11.8%	9	2.6%	2	مكتبات	
18.4%	14	6.6%	5	9.2%	7	2.6%	2	اعلام وإتصال	
40.8%	31	11.8%	9	22.4%	17	6.6%	5	تاريخ	
100.0%	76	32.9%	25	52.6%	40	14.5%	11	المجموع	

- أوضحت النتائج الجدول المبينة أعلاه أن كلا الجنسين يرون أن طريقة عرض الفرص التدريبية الافتراضية تعرض عن طريق الفيديوهات إلى أن نسبة 18.4% من

- الذكور يرون أن نصوص كتابية عكس الإناث ف14.5% وعليه إن أكثر الفرص التدريبية تعرض في شكل فيديوهاات لما له من ميزات أكثر تأثيرا فيهم وشرحه المفصل لدورة .
- وباختبار متغير السن نجد أن الفئة العمرية الأولى ترى بنسبة 38.2 % الفيديوهاات و25.0% نصوص كتابية وكذلك الفئة العمرية الثانية حيث نجد14.5 % منهم فيديوهاات و7.9 نصوص كتابية .
  - وعليه فإن كلا فئتين يرون أن فيديوهاات هي التي تعرض الفرص التدريبية هذا راجع لخصائص التي يتميز بها عن غيره ولمخاطبته العقل وعاطفة في لحظة ذاتها مما يساهم في شد انتباه وتركيز على ما تحتوى هذه الدورات عكس الصور والنصوص الكتابية .
  - وتشير نتائج متغير المؤهل العلمي لتأكد وثبتت ما جاء في متغير السن والمؤهل العلمي في طريقة عرض الفرص التدريبية في شكل فيديوهاات في حين نجد نسبة 17.1% مستوى الماستر و اللسانس 15.8% .
  - وعليه فإن كلا مستويين يتعرضون للفرص التدريبية في شكل فيديوهاات ونصوص كتابية لما لها من تأثير في مستخدميها وهذا راجع أيضا لدرجة استيعابهم لمحتوى هذه الدورات .
  - في حين نجد أن مختلف المستويات يتعرضون على فرص التدريبية عبر الفيديوهاات كما نجد تساوى في التعرض للفرصة التدريبية بنسبة 2.6 للصور لجميع التخصصات ما عدى تخصص تاريخ .
  - ونفسر الأمر في أن للصور دور كبير في تحليل و اختصار ما تحتوى هذه الدورات التدريبية بشكل كافي لاستيعاب هذه الفرص التدريبية في حين الفيديوهاات تعمل على الشرح المفصل وبأدق التفاصيل لهذه الدورات كل حسب مجال اختصاصه. .

الجدول رقم 30 : يبين نوع فرص التدريب التي سبق للمبحوثين إيجادها على مواقع التواصل الاجتماعي

ما نوع فرص التدريب التي سبق وأن وجدتتها على مواقع التواصل الاجتماعي؟																			الإجابة		
المجموع		التممية البشرية		العلاج الطبيعي والطب البديل		تعلم برامج الحاسوب		تعلم مهارات الاتصال		تعلم فن الطبخ والتجميل		الإدارة (فن القيادة)		التدريب على الإحصاء		التدريب الإعلامي		تعلم اللغات			
% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	المتغيرات	
55,30%	42	1,30%	1	0,00%	0	11,80%	9	3,90%	3	0,00%	0	2,60%	2	2,60%	2	3,90%	3	28,90%	22	ذكر	الجنس
44,70%	34	0,00%	0	6,60%	5	3,90%	3	1,30%	1	14,50%	11	2,60%	2	1,30%	1	1,30%	1	13,20%	10	أنثى	
#####	76	1,30%	1	6,60%	5	15,80%	12	5,30%	4	14,50%	11	5,30%	4	3,90%	3	5,30%	4	42,10%	32	المجموع	
72,40%	55	1,30%	1	6,60%	5	6,60%	5	3,90%	3	13,20%	10	3,90%	3	2,60%	2	3,90%	3	30,30%	23	19-25	السن
27,60%	21	0,00%	0	0,00%	0	9,20%	7	1,30%	1	1,30%	1	1,30%	1	1,30%	1	1,30%	1	11,80%	9	26- فما فوق	
#####	76	1,30%	1	6,60%	5	15,80%	12	5,30%	4	14,50%	11	5,30%	4	3,90%	3	5,30%	4	42,10%	32	المجموع	
50,00%	38	1,30%	1	5,30%	4	2,60%	2	3,90%	3	6,60%	5	2,60%	2	1,30%	1	1,30%	1	25,00%	19	ليسانس	المؤهل العلمي
50,00%	38	0,00%	0	1,30%	1	13,20%	10	1,30%	1	7,90%	6	2,60%	2	2,60%	2	3,90%	3	17,10%	13	ماستر	
#####	76	1,30%	1	6,60%	5	15,80%	12	5,30%	4	14,50%	11	5,30%	4	3,90%	3	5,30%	4	42,10%	32	المجموع	
15,80%	12	0,00%	0	0,00%	0	1,30%	1	1,30%	1	0,00%	0	0,00%	0	1,30%	1	2,60%	2	9,20%	7	جذع مشترك	التخصص
25,00%	19	0,00%	0	3,90%	3	3,90%	3	2,60%	2	2,60%	2	1,30%	1	1,30%	1	0,00%	0	9,20%	7	مكتبات	
18,40%	14	0,00%	0	2,60%	2	1,30%	1	0,00%	0	2,60%	2	3,90%	3	1,30%	1	1,30%	1	5,30%	4	اعلام واتصال	
40,80%	31	1,30%	1	0,00%	0	9,20%	7	1,30%	1	9,20%	7	0,00%	0	0,00%	0	1,30%	1	18,40%	14	تاريخ	
#####	76	1,30%	1	6,60%	5	15,80%	12	5,30%	4	14,50%	11	5,30%	4	3,90%	3	5,30%	4	42,10%	32	المجموع	

- نلاحظ أن أعلى نسبة سجلت للمبحوثين نسبة 28% لتعلم اللغات, أما بالنسبة لبرامج الحاسوب 11% تليها نسبة 3,9% التدريب الإعلامي و2% تعلم فن القيادة , في حين نرى نسبة 13% تعلم اللغات و14% تعلم فن الطبخ والتجميل, و03% تعلم برامج الحاسوب.
- نلاحظ أن الفئة الأولى 30% لتعلم اللغات و 13% تعلم فن الطبخ والتجميل, و9% تعلم برامج الحاسوب.
- أما المؤهل العلمي 25% من مستوى الليسانس, و6,60%, أما الفئة الثانية 17,10% تعلم اللغات, 13% تعلم برامج الحاسوب.
- كل التخصصات تتفق على تعلم اللغات بينما يميل طلبة جذع مشترك إلى التدريب الإعلامي كون هؤلاء ربما يودون تخصص إعلام واتصال في السنة الثانية , أما طلبة مكنتبات فيفضلون تعلم برامج الحاسوب والعلاج الطبيعي والطب البديل بنسب متقاربة ونفس اهتماماتهم بالفرصة الأولى لعلاقتها الوثيق ببعض المقاييس الهامة في التخصص وبالجانب المهني أيضا, في حين نجد أن طلبة تخصص إعلام واتصال يميلون للبحث عن الفرص المتعلقة بالادارة وفن القيادة , هذا لان جزء مهم منهم يزاولون دراسة تخصص اتصال وعلاقات عامة في المؤسسة فهذا النوع من الفرص يساعدهم في التخصص.

المطلب الثالث: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بتأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص التدريب وبرامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة.

الجدول رقم 31: يبين كيف كان اهتمام المبحوثين بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي

هل اهتمامك بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي كان:						الإجابة المتغيرات	
المجموع		عن طريق الصدفة		عن طريق القصد			
النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار		
55,3%	42	26,3%	20	28,9%	22	ذكر	الجنس
44,7%	34	13,2%	10	31,6%	24	أنثى	
100,0%	76	39,5%	30	60,5%	46	المجموع	
72,4%	55	28,9%	22	30,3%	33	25-19	السن
27,6%	21	10,5%	8	17,1%	13	من 26 فما فوق	
100,0%	76	39,5%	30	60,5%	46	المجموع	
50,0%	38	22,4%	17	27,6%	21	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	17,1%	13	32,9%	25	ماستر	
100,0%	76	39,5%	30	60,5%	46	المجموع	
15,8%	12	10,5%	8	5,3%	4	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	10,5%	8	14,5%	11	مكتبات	
18,4%	14	3,9%	3	14,5%	11	اعلام واِصال	
40,8%	31	14,5%	11	26,3%	20	تاريخ	
100,0%	76	39,5%	30	60,5%	46	المجموع	

- بينت نتائج الجدول أعلاه أن اهتمام المبحوثين من الإناث كان أكثر تركيزا وعن قصد وعبرت عن ذلك نسبة 31% منهن بينما تقارب اهتمام الذكور بين القصد والصدفة بنسبة 26% و 29% على التوالي , وهو ما يفسر حرص الإناث على البحث

عن فرص بعينها , واهتمام الذكور بالحث عن مختلف الفرص لذا فان بحثهم تراوح بين القصد والصدفة.

- وكذلك الأمر بالنسبة لمتغيري السن والمؤهل العلمي نجد إن أصحاب الفئة العمرية الأصغر وأصحاب مؤهل الليسانس لم تكن هناك فروق واضحة في نسب كيفية الاهتمام بفرص التدريب إن كانت عن قصد أو صدفة , في حين أصحاب الفئة العمرية الأكبر وأصحاب مؤهل ماستر كانت كيفية بحثهم موجودة , وهذا لتوضيح الخيارات عند هؤلاء وتحدد بحثهم عن نوع الفرص المناسبة والتي يحتاجونها فعلا لتنمية وتطوير مهاراتهم الذاتية.
- أما متغير التخصص فقد ابرز تساوي نسب الاهتمام القصدية لطلبة تخصص المكتبات والإعلام والاتصال ب14,5% لكل منهما بينما يهتم طلبة الجذع مشترك بالصدفة فهذه الفئة لم تحدد خياراتها فيما يخص لا أهمية ولا نوع الفرص التدريبية بعد , أما من يهتم عن قصد بنسبة 26% عند طلبة التاريخ فهؤلاء من المؤكد أنهم من أصحاب الفئة العمرية الأكبر سنا , والبقية منهم العكس لأنهم من الفئة العمرية الأصغر.

الجدول رقم 32 يبين كيف تخلق مواقع التواصل الاجتماعي اهتمام المبحوثين بفرص التدريب حسب متغيرات الدراسة.

هل تخلق لك مواقع التواصل الاجتماعي الاهتمام بفرص التدريب من خلال										الإجابة المتغيرات	
المجموع		مناسبتها لإمكانياتي المادية		أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي		علاقة الفرصة بالتخصص		الجهة (القرب المكاني للفرصة)			
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
%55,3	42	%15,8	12	%10,5	8	%25,0	19	%3,9	3	ذكر	الجنس
%44,7	34	%11,8	9	%11,8	9	%18,4	14	%2,6	2	أنثى	
%100,0	76	%27,6	21	%22,4	17	%43,4	33	%6,6	5	المجموع	
%72,4	55	%15,8	12	%18,4	14	%32,9	25	%5,3	4	25-19	السن
%27,6	21	%11,8	9	%3,9	3	%10,5	8	%1,3	1	26- فما فوق	
%100,0	76	%27,6	21	%22,4	17	%43,4	33	%6,6	5	المجموع	
%50,0	38	%11,8	9	%11,8	9	%22,4	17	%3,9	3	ليسانس	المؤهل العلمي
%50,0	38	%15,8	12	%10,5	8	%21,1	16	%2,6	2	ماستر	
%100,0	76	%27,6	21	%22,4	17	%43,4	33	%6,6	5	المجموع	
%15,8	12	%3,9	3	%2,6	2	%6,6	5	%2,6	2	جذع مشترك	التخصص
%25,0	19	%7,9	6	%6,6	5	%10,5	8	%0,0	0	مكتبات	
%18,4	14	%5,3	4	%3,9	3	%6,6	5	%2,6	2	علام و اتصال	
%40,8	31	%10,5	8	%9,2	7	%19,7	15	%1,3	1	تاريخ	
%100,0	76	%27,6	21	%22,4	17	%43,4	33	%6,6	5	المجموع	



- أوضحت نتائج الجدول المبينة أعلاه أن 25.0% من الذكور تساعدهم مواقع التواصل الاجتماعي في خلق الفرصة التدريبية عن طريق (علاقة الفرصة بالتخصص ) و 15% مناسبتها لإمكانيات المادية و 10% منهم أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي و أما فيما يخص الإناث فنجد أن نسبة 18.4% منهن علاقة الفرصة بالتخصص و 11.8% لكل من أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي ومناسبتها لإمكانيات المادية. وعليه تشير نتائج الدراسة إلى أن كل الذكور يرون أن الفرص التدريبية التي تخلق لهم اهتمام على مواقع التواصل الاجتماعي لها علاقة بمجال تخصصهم عكس الذين يرون أن أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي وذلك لتطوير مهاراتهم المعرفية ورفع مستواهم للاستعداد لسوق العمل.
- وعليه يشير متغير السن أن 32.9% من الفئة العمرية الأولى يرون أن الفرص التدريبية عبر مواقع التواصل الاجتماعي لها علاقة بالتخصص و 18.4% أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي أما الفئة الثانية 11.8% منهم حسب إمكانياتهم المادية و 10.5% علاقة الفرص بالتخصص ومنه باعتبار أن الفئة العمرية الثانية تخرجوا حديث يبحثون عن عمل و بالتالي فهو يبحث عن فرص تدريبية حسب الإمكانيات المادية عكس الفئة الأولى التي حديث مختارة التخصص فهم يبحثون عن فرص تدريبية لها علاقة بالتخصص .
- تساوت الفرص التدريبية التي تخلقها مواقع التواصل الاجتماعي لدى طلبة جذع مشترك في القرب المكاني للفرصة وأهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي في حين يعتمد طلبة مكنتات و الإعلام و تاريخ على علاقة الفرص بالتخصص و نفس الأمر بان جذع مشترك لم يتم تحديد تخصصهم بعد على عكس التخصصات الأخرى مما يجعلهم يبحثون عن الفرص تبعا لتخصصهم .

الجدول رقم 33: يبين كيف كان عامل اهتمام المبحوثين بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة.

هل كان عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال										الإجابة المتغيرات	
المجموع		اللازمانيّة (غير محددة بزمان معين)		الاستقلاليّة في التدريب (التفرد في التدريب)		توافر التفاعل المباشر مع المدرب		الاهتمام الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال			
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
%55,3	42	%11,8	9	%11,8	9	%6,6	5	%25,0	19	ذكر	الجنس
%44,7	34	%10,5	8	%6,6	5	%1,3	1	%26,3	20	أنثى	
%100,0	76	%22,4	17	%18,4	14	%7,9	6	%51,3	39	المجموع	
%72,4	55	%18,4	14	%13,2	10	%2,6	2	%38,2	29	25-19	السن
%27,6	21	%3,9	3	%5,3	4	%5,3	4	%13,2	10	26- فما فوق	
%100,0	76	%22,4	17	%18,4	14	%7,9	6	%51,3	39	المجموع	
%50,0	38	%7,9	6	%6,6	5	%2,6	2	%32,9	25	ليسانس	المؤهل العلمي
%50,0	38	%14,5	11	%11,8	9	%5,3	4	%18,4	14	ماستر	
%100,0	76	%22,4	17	%18,4	14	%7,9	6	%51,3	39	المجموع	
%15,8	12	%5,3	4	%2,6	2	%0,0	0	%7,9	6	جذع مشترك	التخصص
%25,0	19	%2,6	2	%2,6	2	%3,9	3	%15,8	12	مكتبات	
%18,4	14	%6,6	5	%5,3	4	%0,0	0	%6,6	5	علام و اتصال	
%40,8	31	%7,9	6	%7,9	6	%3,9	3	%21,1	16	تاريخ	
%100,0	76	%22,4	17	%18,4	14	%7,9	6	%51,3	39	المجموع	

- نلاحظ من خلال معطيات الجدول التي توضح عامل اهتمام المبحوثين بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي ما يلي :
- حسب متغير الجنس نجد أن عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي كان من خلال الاهتمام الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتي جاءت أول نسبة قدرت بـ 51.3% منها 25% ذكر و 26.3% أنثى, تليها نسبة 22.4% منها 11.8% ذكر و 10.5% أنثى الذين يرون أن عامل الاهتمام من خلال اللزمانية ثم جاءت نسبة 18.4% بالنسبة للذين يرون أن عامل الاهتمام كان من خلال الاستقلالية في التدريب منها 11.8% ذكر و 6.6% أنثى وفي الأخير كانت اقل نسبة للذين يرون أن عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال توافر التفاعل المباشرة مع المدرب بنسبة 7.9% منها 6.6% ذكر و 1.3% أنثى.
- حسب متغير السن نلاحظ أن الفئة العمرية من 19 إلى 25 سنة ترى أن عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال الاهتمام الشخصي والتي جاءت في المرتبة الأولى وذلك بنسبة 38.2% تليها نسبة 13.2% بالنسبة للفئة العمرية من 26 فما فوق أما في المرتبة الثانية فجاءت من خلال اللزمانية 18.4% للفئة العمرية من 19 إلى 25 سنة و 3.9% للفئة العمرية من 26 فما فوق في حين جاءت اقل نسبة بالنسبة للذين يرون أن عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال توافر التفاعل المباشرة مع المدرب 2.6% للفئة العمرية من 19 إلى 25 سنة و 5.3% للفئة العمرية من 26 فما فوق .
- حسب متغير المؤهل العلمي نجد أن أعلى نسبة كانت للذين لديهم شهادة ليسانس بنسبة 32.9% تلتها الماجستير بنسبة 18.4% الذين كانت إجاباتهم أن عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال الاهتمام الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال بينما اقل نسبة كانت لدى الذين يرون أن عامل الاهتمام من خلال توافر التفاعل المباشرة مع المدرب بنسبة 2.6% ليسانس و 5.3% ماجستير .
- حسب التخصص نجد أن كل التخصصات يرون أن عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال الاهتمام الشخصي وجاءت النسب كالتالي 7.9 جذع مشترك ، 15.8 مكنتبات ، 6.6% إعلام واتصال ، 21.1% تاريخ .
- ومنه نستنتج أن معظم المبحوثين على اختلاف أجناسهم وأعمارهم ومستوياتهم يرون أن عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال الاهتمام الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال وهذا راجع إلى أن شبكات التواصل الاجتماعي تتوفر بخصائص تساعد في الدورات التدريبية منها إنشاء ملفات شخصية وخاصة المجموعات والإعلان كما تلعب دورا في تعزيز العملية التعليمية من خلال تطوير التعليم الإلكتروني مما يسهل على الطلبة على اختلاف تخصصاتهم عملية التدريب والتواصل حتى مع الأساتذة ويكتسب مهارات عديدة كالمناقشة وإبداء الرأي وتحسين أدائهم .

**المطلب الرابع: تحليل وتفسير النتائج المتعلقة بمساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي حسب متغيرات الدراسة.**

**الجدول رقم 34 : يبين أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح للمبحوثين فرصة المشاركة في البرنامج التدريبي حسب متغيرات الدراسة.**

ماهي أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح لك فرصة المشاركة في البرنامج التدريبي								الإجابة	
المجموع		الانستغرام		اليوتيوب		الفيس بوك		المتغيرات	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
55,3%	42	3,9%	3	18,4%	14	32,9%	25	ذكر	الجنس
44,7%	34	6,6%	5	19,7%	15	18,4%	14	أنثى	
100,0%	76	10,5%	8	38,2%	29	51,3%	39	المجموع	
72,4%	55	9,2%	7	25,0%	19	38,2%	29	25-19	السن
27,6%	21	1,3%	1	13,2%	10	13,2%	10	26- فما فوق	
100,0%	76	10,5%	8	38,2%	29	51,3%	39	المجموع	
50,0%	38	9,2%	7	15,8%	12	25,0%	19	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	1,3%	1	22,4%	17	26,3%	20	ماستر	
100,0%	76	10,5%	8	38,2%	29	51,3%	39	المجموع	
15,8%	12	1,3%	1	5,3%	4	9,2%	7	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	2,6%	2	11,8%	9	10,5%	8	مكتبات	
18,4%	14	2,6%	2	5,3%	4	10,5%	8	علام و اتصال	
40,8%	31	3,9%	3	15,8%	12	21,1%	16	تاريخ	
100,0%	76	10,5%	8	38,2%	29	51,3%	39	المجموع	

- أوضحت نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 32% من الذكور يجدون أن الفيس بوك هم من أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح فرصة المشاركة في البرامج التدريبية تقابلها نسبة 18% من الإناث ترى نفس الأمر. وتقاربت نسب كل من الذكور والإناث في أن اليوتيوب هو أهم موقع يساعد على إتاحة المشاركة بنسب لم تتجاوز 20% إلا انه يتفوق الفيس بوك عند الذكور ويتفوق اليوتيوب عند الإناث, ويضعف الانستغرام لكليهما.

- نجد الفئة العمرية ما بين 19-25 عاما أن الفيس بوك هو أهم موقع يتيح فرصة المشاركة في البرامج التدريبية فعبرت عن ذلك نسبة 38% , بينما عبرت نسبة 13% من الطلبة في فئة 26 فما فوق عن تساوي موقعي الفيس بوك واليوتيوب في النتيجة والانستغرام أهم لدى الفئة الأصغر منه عند الفئة الأكبر. هذا يفسر اتزان الفئة الأكبر في الاهتمام بأهمية الفرصة التدريبية بغض النظر عن الموقع , بينما تبحث

الفئة الأصغر في كل المواقع وكل الفرص إذن تحديد وتركيز لعدم الحرص على الاستفادة أكثر من هذه البرامج , والنتيجة تقريبا متشابهة .

- في تأثير متغير المؤهل العلمي , وهذا يفسر استقرار فهم أصحاب الماستر ووعيم بأهمية البرامج التدريبية المتاحة على هذه المواقع وتذبذب أصحاب مؤهل الليسانس بين المواقع والبرامج أيضا .
- هناك تشابه بين تخصص المكتبات والإعلام والاتصال بخصوص أهمية الفيس بوك الانستغرام , وبين طلبة الجذع مشترك والإعلام والاتصال بخصوص اليوتيوب , بين طلبة الجذع مشترك والتاريخ بخصوص الفيس بوك واليوتيوب , ونفس النتيجة بعلاقة كل ن تخصص التكنولوجيا وبنوع البرامج التدريبية المتاحة عليها والمناسبة لكل تخصص .

**الجدول رقم 35 :** يبين نوع طرق التدريب التي تحفز المبحوثين ويفضلونها في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي .

ما نوع طرق التدريب التي تحفزك وتفضلها في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي								الإجابة	
المجموع		إعلانات الدورات الحضورية (الإعلان عن الدورة للحضور والتسجيل)		الدورات المختلطة (مزيج بين الحضورى والافتراضى)		الدورات الافتراضية			
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
55,3%	42	13,2%	10	23,7%	18	18,4%	14	ذكر	الجنس
44,7%	34	15,8%	12	10,5%	8	18,4%	14	أنثى	
100,0%	76	28,9%	22	34,2%	26	36,8%	28	المجموع	
72,4%	55	19,7%	15	21,1%	16	31,6%	24	25-19	السن
27,6%	21	9,2%	7	13,2%	10	5,3%	4	26- فما فوق	
100,0%	76	28,9%	22	34,2%	26	36,8%	28	المجموع	
50,0%	38	13,2%	10	14,5%	11	22,4%	17	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	15,8%	12	19,7%	15	14,5%	11	ماستر	
100,0%	76	28,9%	22	34,2%	26	36,8%	28	المجموع	
15,8%	12	3,9%	3	5,3%	4	6,6%	5	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	5,3%	4	7,9%	6	11,8%	9	مكتبات	
18,4%	14	9,2%	7	3,9%	3	5,3%	4	علام و اتصال	
40,8%	31	10,5%	8	17,1%	13	13,2%	10	تاريخ	
100,0%	76	28,9%	22	34,2%	26	36,8%	28	المجموع	

- لاحظ من خلال أرقام الجدول التي تمثل نوع طرق التدريب التي تحفز المبحوثين ويفضلها في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي ما يلي :
- حسب الجنس نرى أن طرق التدريب التي يفضلها المبحوثين ويفضلها في الدورات التدريبية على مواقع التواصل هي الدورات الافتراضية فكانت النسبة متساوية بالنسبة للذكور والإناث قدرت ب 18.4% تليها تفضيلهم للدورات المختلطة أي مزيج بين الحضوري والافتراضي بنسبة 34.2% منها 23.7% ذكر و 10.5% أنثى وأخيرا جاءت نوع طرق التدريب التي يفضلها المبحوثين في الدورات التكوينية هي إعلانات الدورات الحضورية 13.2% ذكر و 15.8% إناث .
- حسب السن نجد أن الفئة العمرية من 19 إلى 25 سنة تفضل الدورات الافتراضية بنسبة 31.6% أما الفئة العمرية من 26 فما فوق تفضل الدورات المختلطة بنسبة 13.2% .
- حسب المؤهل العلمي نرى أن المبحوثين الذين لديهم شهادة ليسانس يفضلون الدورات الافتراضية بنسبة 22.4% تليها الدورات المختلطة بنسبة 14.5% تليها إعلانات الدورات الحضورية بنسبة 13.2% أما الذين لديهم مؤهل الماستر يفضلون الدورات المختلطة بنسبة 19.7% تليها إعلانات الدورات الحضورية بنسبة 15.8% تليها الدورات الافتراضية بنسبة 14.5% .
- حسب التخصص نجد أن طلبة التاريخ يفضلون الدورات المختلطة بنسبة 17.1% والتي جاءت اكبر نسبة تليها طلبة المكتبات يفضلون الدورات الافتراضية بنسبة 11.8% ثم طلبة الإعلام والاتصال يفضلون إعلانات الدورات الحضورية بنسبة 9.2% وأخيرا طلبة جذع المشترك يفضلون الدورات الافتراضية بنسبة 6.6% .
- ومنه نستنتج أن معظم أفراد العينة يفضلون الدورات الافتراضية وهذا راجع إلى أنها تتميز بخصائص منها الصوت والصورة وأدوات للتفاعل كما تتيح الاتصال الثنائي أو المتعدد بين المدرب والمتدرب كما يدعم التفاعل بين المجموعات الصغيرة وغني بأدوات صوتية ومرئية للتفاعل الحي غير المباشر .

الجدول رقم 36: يبين ما إذا تساعد الدورة التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي بتسهيل الدخول والتسجيل للمبحوثين حسب متغيرات الدراسة.

هل تساعدك الدورة التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي بتسهيل الدخول والتسجيل فيها						الإجابة	
المجموع		لا		نعم			
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
55,3%	42	2,6%	2	52,6%	40	ذكر	الجنس
44,7%	34	5,3%	4	39,5%	30	أنثى	
100,0%	76	7,9%	6	92,1%	70	المجموع	
72,4%	55	5,3%	4	67,1%	51	18 إلى 25	السن
27,6%	21	2,6%	2	25,0%	19	من 26- فما فوق	
100,0%	76	7,9%	6	92,1%	70	المجموع	
50,0%	38	3,9%	3	46,1%	35	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	3,9%	3	46,1%	35	ماستر	
100,0%	76	7,9%	6	92,1%	70	المجموع	
15,8%	12	1,3%	1	14,5%	11	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	1,3%	1	23,7%	18	مكتبات	
18,4%	14	2,6%	2	15,8%	12	اعلام واِتصال	
40,8%	31	2,6%	2	38,2%	29	تاريخ	
100,0%	76	7,9%	6	92,1%	70	المجموع	

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الدورة التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي تساعد الطلبة بتسهيل الدخول والتسجيل فيها بنسبة 5,6% للذكور ونسبة 39,5% من الإناث ترى ذلك، في حين تضعف الإجابة لكليهما. من هنا نستنتج أن الذكور ممن سئحت لهم الدورات التدريبية على مواقع التواصل الاجتماعي بتسهيل الدخول والتسجيل فيها، راجع ذلك من خلال أن الدورات تستفيد من مزايا الوسط الافتراضي للاستثمار في مجال التدريب كي يتمكن المتدرب (المبحوث) من الدخول إليها في أوقات البحث عن المعلومة

و عن الحقيقية التدريبية في الزمان والمكان المناسبين ويشجع كذلك للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع التدريب.

- تأثير متغير المؤهل العلمي هناك تشابه في المستويين بالإجابة بنعم عبر عنها النسب **46,1%** لكليهما و **3,9%** بالإجابة بلا.

- في متغير التخصص نلاحظ تقارب لكل من **14,5%** و **15,8%** لتخصص إعلام واتصال وجذع مشترك للذين أجابوا بنعم , في حين عبرت نسب متشابهة قدرت ب **1,3%** للإجابة بلا لجذع مشترك ومكتبات , وسجلت نسبة **2,6%** للإعلام والاتصال والتاريخ . و قدرت نسب متتالية لتخصص مكتبات وتاريخ بنعم قدرت ب **23,7%** و **38,2%** .

الجدول رقم 37 يبين ما إذا تم للمبحوثين المشاركة في برنامج او دورة تدريبية على احد مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة.

هل سبق لك وان شاركت في برنامج أو دورة تدريبية على أحد مواقع التواصل الاجتماعي						الإجابة	
المجموع		لا		نعم		المتغيرات	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
55,3%	42	35,5%	27	19,7%	15	ذكر	الجنس
44,7%	34	21,1%	16	23,7%	18	أنثى	
100,0%	76	59,2%	45	40,8%	31	المجموع	
72,4%	55	40,8%	31	31,6%	24	18 إلى 25	السن
27,6%	21	18,4%	14	9,2%	7	من 26- فما فوق	
100,0%	76	59,2%	45	40,8%	31	المجموع	
50,0%	38	28,9%	22	21,1%	16	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	30,3%	23	19,7%	15	ماستر	
100,0%	76	59,2%	45	40,8%	31	المجموع	
15,8%	12	10,5%	8	5,3%	4	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	13,2%	10	11,8%	9	مكتبات	
18,4%	14	10,5%	8	7,9%	6	علام وا اتصال	
40,8%	31	25,0%	19	15,8%	12	تاريخ	
100,0%	76	59,2%	45	40,8%	31	المجموع	



- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة كل من الذكور والإناث على التوالي قدرت بـ 19,7 و 23,7% للذين سبق لهم المشاركة في برنامج أو دورة تدريبية , في حين سجلت نسبة 35,5% من الذكور الذين لم يسبق لهم المشاركة فيها , وعبرت 21,1% من الإناث عن ذلك راجع ذلك إلى أن الإناث أكثر ميلا للمشاركة في برنامج أو دورة تدريبية في حين أن الذكور نرى العكس, راجع هذا إلى أن الإناث أكثر بحثا عن المشاركة في مثل هذه الفرص على مواقع التواصل الاجتماعي.

- أما من خلال متغير السن فسجلت نسبة 40,8% للذين لم يسبق لهم المشاركة في الدورة للفئة الأولى في حين سجلت الفئة الثانية 18,4% لنفس الشيء. وأجابت الفئة الأولى بلا بنسبة 31,6%, وعبرت الفئة الثانية عن ذلك بنسبة 9,2%. ومنه نستنتج أن الفئة الأولى لم تحسم أمرها في المشاركة في الدورات التدريبية.

- في متغير المؤهل نلاحظ أن شعبة التاريخ نالت أكبر النسب تمثلت في 16% للإجابة بنعم, 25% لا, في حين شعبة مكنتات تمثلت نسبها في 12% بنعم, 13% لا, أما شعبة الإعلام والاتصال فقد كانت كالتالي 08% بنعم, 11% لا, وترى شعبة جذع مشترك ذلك أيضا, ونسبة 5,3% بنعم . نستنتج مما سبق أن الفرص التدريبية أو حضور المشاركة في الدورة التدريبية على مواقع التواصل الاجتماعي لم تلبى الشروط لتتلاءم مع التخصصات المدروسة, عدم توفر الوسائل التكنولوجية, ضيق الوقت.....الخ.

الجدول رقم 38: يبين كيف تساعد مواقع التواصل الاجتماعي المبحوثين على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية.

كيف تساعدك مواقع التواصل الاجتماعي على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية؟										الإجابة	
المجموع		المرونة في عملية التقييم		المرونة في تعامل المتدرب للمعلومات من طرف المدرب		استقبال المواد التدريبية والحقائب التدريبية		تسهيل الدخول والتسجيل			
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
55,3%	42	5,3%	4	10,5%	8	3,9%	3	35,5%	27	ذكر	الجنس
44,7%	34	3,9%	3	15,8%	12	3,9%	3	21,1%	16	أنثى	
100,0%	76	9,2%	7	26,3%	20	7,9%	6	56,6%	43	المجموع	
72,4%	55	6,6%	5	21,1%	16	5,3%	4	39,5%	30	25-19	السن
27,6%	21	2,6%	2	5,3%	4	2,6%	2	17,1%	13	26- فما فوق	
100,0%	76	9,2%	7	26,3%	20	7,9%	6	56,6%	43	المجموع	
50,0%	38	6,6%	5	9,2%	7	2,6%	2	31,6%	24	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	2,6%	2	17,1%	13	5,3%	4	25,0%	19	ماستر	
100,0%	76	9,2%	7	26,3%	20	7,9%	6	56,6%	43	المجموع	
15,8%	12	3,9%	3	2,6%	2	1,3%	1	7,9%	6	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	1,3%	1	5,3%	4	0,0%	0	18,4%	14	مكتبات	
18,4%	14	2,6%	2	6,6%	5	0,0%	0	9,2%	7	إعلام واتصال	
40,8%	31	1,3%	1	11,8%	9	6,6%	5	21,1%	16	تاريخ	
100,0%	76	9,2%	7	26,3%	20	7,9%	6	56,6%	43	المجموع	

- حسب متغير الجنس نجد أن الذكور يرون أن مواقع التواصل الاجتماعي تساعدهم على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التكوينية في تسهيل الدخول والتسجيل بنسبة 35.5 أما الإناث بنسبة 21.1 تليها نسبة 26.3 منها 10.5 ذكور و 15.8 إناث يرون أنها تساعدهم في المرونة في تعامل المتدرب للمعلومات من طرف المدرب بينما الذين يرون أنها تساعدهم في المرونة في عملية التقييم كانت النسب متقاربة ذكور 5.3 إناث 3.9 وأخيرا جاءت النسبة متساوية بالنسبة لأفراد العينة الذين يرون أنها تساعدهم في استقبال المواد التدريبية والحقائب التدريبية ذكور و إناث بنسبة 3.9 وهي نسبة قليلة جدا .
- حسب متغير السن نجد أن النسب جاءت متباينة حيث جاءت أكبر نسبة عند الفئة العمرية من 19 إلى 25 سنة التي ترى أنها تساعدهم في تسهيل الدخول والتسجيل بنسبة 39.5 تليها الفئة العمرية من 26 فما فوق بنسبة 17.1 في حين جاءت أقل نسبة عند الفئة العمرية من 26 سنة فما فوق التي ترى أنها

ساعدتهم في استقبال المواد التدريبية والحقائب التدريبية والذين يرون أنها تساعدهم في المرونة في عملية التقييم بنسبة متساوية قدرت ب2.6.

- حسب المؤهل العلمي نرى أن أصحاب المؤهل العلمي المتحصلين على شهادة ليسانس يرون أن مواقع التواصل الاجتماعي ساعدتهم في تسهيل الدخول والتسجيل في البرامج والدورات التدريبية والتي جاءت في المرتبة الأولى وذلك بنسبة 31.6 تليها أصحاب الماستر بنسبة 25 أما في المرتبة الثانية جاءت نسبة 26.3 بالنسبة للذين يرون أنها ساعدتهم في المرونة في تعامل المتدرب للمعلومات من طرف المدرب منها 17.2 للماستر و9.2 لأصحاب شهادة ليسانس تليها في المرتبة الثالثة الذين يرون أنها ساعدتهم في المرونة في عملية التقييم بنسبة 6.6 لأصحاب المؤهل العلمي ليسانس و2.6 للماستر وفي الأخير جاءت نسبة 7.9 للذين يرون أنها ساعدتهم في استقبال المواد التدريبية والحقائب التدريبية منها 5.3 للماستر و2.6 ليسانس .

- حسب التخصص نجد أن كل التخصصات يرون أنها ساعدتهم في تسهيل الدخول والتسجيل في البرامج والدورات التدريبية حيث جاءت النسب كالتالي 16 للتاريخ و7 للإعلام والاتصال و14 لتخصص مكنتات و6 لجذع مشترك في حين جاءت اقل نسبة للذين يرون أنها ساعدتهم في استقبال المواد التدريبية والحقائب التدريبية بنسبة 7.9 منها 6.6 لتخصص التاريخ و1.3 لجذع مشترك ومنعدمة لتخصص مكنتات واعلام واتصال .

- من خلال جميع النسب نستنتج أن المبحوثين يرون أن مواقع التواصل الاجتماعي قد ساعدتهم في الانخراط والاشتراك في البرامج والدورات التدريبية وهذا لأنها سهلت عليهم الدخول والتسجيل على حسب آرائهم وهذا لان مواقع التواصل الاجتماعي سمحت للمتدرب بتكرار العملية التدريبية في أي مكان كما تتميز بالسرعة والسهولة حيث ظهرت آلاف البرامج التدريبية التي تعتمد على مقياس زمني قصير وهذا التوجه يتناسب مع مجتمع المعلومات الذي يفضل دائما السرعة في الأداء نتيجة انفجار المعلومات والرغبة في التعرض لأكبر قدر منها كما أن سهولة أيضا خاصية مرتبطة بدورها بخصائص مجتمع المعلومات حيث تختزل الكثير من الإمكانيات التي قد تمثل عائقا في وجه التدريب التقليدي كما أن التقنية الحاملة لهذه البرامج سهلة الاستخدام ومتوفرة ما يجعلها في متناول الجميع.

الجدول رقم 39 يبين رأي المبحوثين في كيفية مساهمة برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة.

حسب رأيك هل برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي تساهم في								الإجابة المتغيرات	
المجموع		تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة		تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك		رفع وبناء قدرتك الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل			
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
55,3%	42	11,8%	9	25,0%	19	18,4%	14	ذكر	الجنس
44,7%	34	17,1%	13	13,2%	10	14,5%	11	أنثى	
100,0%	76	28,9%	22	38,2%	29	32,9%	25	المجموع	
72,4%	55	26,3%	20	25,0%	19	21,1%	16	25-19	السن
27,6%	21	2,6%	2	13,2%	10	11,8%	9	26- فما فوق	
100,0%	76	28,9%	22	38,2%	29	32,9%	25	المجموع	
50,0%	38	17,1%	13	11,8%	9	21,1%	16	ليسانس	المؤهل العلمي
50,0%	38	11,8%	9	26,3%	20	11,8%	9	ماستر	
100,0%	76	28,9%	22	38,2%	29	32,9%	25	المجموع	
15,8%	12	3,9%	3	7,9%	6	3,9%	3	جذع مشترك	التخصص
25,0%	19	5,3%	4	6,6%	5	13,2%	10	مكتبات	
18,4%	14	5,3%	4	6,6%	5	3,9%	3	علام و اتصال	
40,8%	31	11,8%	9	17,8%	13	1,8%	9	تاريخ	
100,0%	76	28,9%	22	38,2%	29	32,9%	25	المجموع	

- حسب متغير الجنس نرى أن الذكور يرون أنها تساهم في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك بنسبة 25 % والإناث بنسبة 13.2% تليها من كانت إجابتهم أنها تساهم في رفع وبناء قدرتهم الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل بنسبة 32.9 % منها 18.4% ذكور و 14.5% إناث وأخيرا الذين يرون أنها تساهم في تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة الذكور 11.8% والإناث بنسبة 17.1%.

- حسب متغير السن نجد أن الفئة العمرية من 19 إلى 25 سنة ترى أنها تساهم في تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة بنسبة 26.3% تليها نسبة 25% للذين يرون أنها تساهم في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك ونسبة 21.1% كانت إجابتهم أنها تساهم في رفع وبناء قدرتهم الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل أما الفئة العمرية من 26 سنة فما

فوق ترى أنها تساهم في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك بنسبة 13.2% تليها نسبة 11.8% بالنسبة للذين يرون أنها تساهم في رفع وبناء قدرتهم الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل وأخيرا جاءت اقل نسبة هي 2.6% بالنسبة للذين كانت إجابتهم أنها تساهم في تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة.

- حسب المؤهل العلمي نجد أن أعلى نسبة كانت للذين لديهم شهادة ماستر بنسبة 26.3% الذين كانت إجابتهم أنها تساهم في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك و 11.8% لذوى المؤهل العلمي ليسانس تليها نسبة 32.9% منها 21.1% لذوى المؤهل العلمي ليسانس و 11.8% ماستر الذين يرون أن برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي تساهم في رفع وبناء قدرتهم الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل تليها نسبة 28.9% للذين كانت آراءهم أن برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي تساهم في تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة منها 17.1% ليسانس و 11.8% للذين لديهم المؤهل العلمي ماستر.

- أما حسب التخصص نلاحظ أن أفراد العينة يرون أن هذه البرامج والدورات تساهم في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك وكانت النسب كالتالي 17.1% للتاريخ و 6.6% للإعلام والاتصال والمكتبات جاءت النسبة متساوية و 7.9% للجذع المشترك، تليها المبحوثين الذين يرون أنها تساهم في رفع وبناء قدرتهم الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل وكانت النسب كما يلي تاريخ 11.8% وإعلام واتصال وجذع مشترك جاءت النسبة متساوية قدرت ب 3.9% تليها المكتبات بنسبة 13.2% وأخيرا كان اقتراح أنها تساهم في تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة حيث جاءت نسبة 11.8% لتخصص التاريخ ونسبة 5.3% متساوية بين تخصص المكتبات والإعلام والاتصال و 3.9% لجذع المشترك.

- ومنه نستنتج أن معظم المبحوثين يرون أن البرامج والدورات التدريبية عبر مواقع التواصل الاجتماعي تساهم في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة وهذا راجع إلى أن التدريب الذاتي يرتبط ارتباطا وثيقا بالتقنيات الحديثة كما أنها أصبحت متاحة الآن على مواقع على مواقع معدة بعناية لأغراض التدريب الذاتي فقد أصبح من المهم والضروري أن يتوفر لدى المتدرب حد أدنى مقبول من مهارات التعامل مع التقنيات الحديثة .

## الجدول رقم 40 يبين تقييم عملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي حسب متغيرات الدراسة.

كيف تقيم عملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي؟								الإجابة	
المجموع		سيئة		حسنة		جيدة		المتغيرات	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
%55,3	42	%0,0	0	%6,6	5	%48,7	37	ذكر	الجنس
%44,7	34	%6,6	5	%2,6	2	%35,5	27	أنثى	
%100,0	76	%6,6	5	%9,2	7	%84,2	64	المجموع	
%72,4	55	%5,3	4	%3,9	3	%63,2	48	25-19	السن
%27,6	21	%1,3	1	%5,3	4	%21,1	16	26- فما فوق	
%100,0	76	%6,6	5	%9,2	7	%84,2	64	المجموع	
%50,0	38	%3,9	3	%3,9	3	%42,1	32	ليسانس	المؤهل العلمي
%50,0	38	%2,6	2	%5,3	4	%42,1	32	ماستر	
%100,0	76	%6,6	5	%9,2	7	%84,2	64	المجموع	
%15,8	12	%0,0	0	%0,0	0	%15,8	12	جذع مشترك	التخصص
%25,0	19	%2,6	2	%1,3	1	%21,1	16	مكتبات	
%18,4	14	%2,6	2	%2,6	2	%13,2	10	إعلام واتصال	
%40,8	31	%1,3	1	%5,3	4	%34,2	26	تاريخ	
%100,0	76	%6,6	5	%9,2	7	%84,2	64	المجموع	

- أوضحت النتائج المبينة على الجدول أعلاه كل من الذكور والإناث حول تقييم عملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي , وذلك بنسبة %48,7 و %35,5 لـجيدة , وتقاربت نسب كل من الذكور والإناث في أن العملية حسنة وسيئة بنسب لم تتجاوز الـ10% , ويضعف التقييم بالنسبة لكليهما, نفس ذلك
- أما متغير السن فنلاحظ أن نسبة %63,2 من الفئة العمرية 25-19 قيمت عملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي بالـجيدة , في حين كانت الإجابات ضئيلة بالأولى بالنسبة لحسنة %04 وسيئة بنسبة %05, أما بالنسبة للفئة الثانية من 26 فما فوق فكانت نسب متفاوتة قدرت بـ21% و %05 لحسنة , راجع ذلك إلى أن الفئة الأولى الأكثر رواجاً ومتابعة لعملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي لاهتماماتها بفرص التدريب عكس الفئة الثانية فاعلهم لديهم اهتمامات أخرى في الواقع بعيداً عن العالم الافتراضي لطبيعة السن.
- هناك تشابه في نسب التقييم بالـجيدة لكل من الليسانس والماستر قدرت بـ42%, وتقارب في الحسنة بنسبة لم تتجاوز 10%, في حين قدرت نسب التقييم بالسيئة %3,9 لليسانس, و2,9 للماستر .

- نلاحظ من خلال هذا المتغير أن النسبة التي سجلت ارتفاعا للإجابة بجيدة كان لتخصص التاريخ بنسبة 34% و 5% لحسنة و 1,3% لسيئة, أما بالنسبة للتخصصات الأخرى سجلت نسب متقاربة وضعيفة بالنسبة للتخصص الأول فقد سجل تخصص مكثبات 21% لجيدة و 1% لحسنة و 2,3% لسيئة كما سجل تخصص إعلام واتصال هذه النسبة أيضا . يليها تخصص جذع مشترك بالنسبة لجيدة 16% ومنعدمة للإيجابيتين بحسنة وسيئة, أما تخصص إعلام واتصال كانت جيدة بنسبة 13% و 3% لحسنة وسيئة. نستنتج مما سبق أن تخصص التاريخ مهتمين كثيرا بمجالات تخصصاتهم وذلك لتطوير مهاراتهم وزادهم المعرفي , ورفع مستواهم للاستعداد لسوق العمل.

المبحث الثالث : النتائج النهائية للدراسة .

المطلب الأول : النتائج العامة للدراسة

المطلب الثاني : الإجابة على أسئلة الدراسة



## المبحث الثالث : النتائج العامة للدراسة

### المطلب الأول : نتائج عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي.

- ❖ أثبتت الدراسة أنّ الفيس بوك أهم شبكات التواصل الاجتماعي بنسبة قدرت ب 66% من المبحوثين وبينما يفضل الذكور الفيس بوك, يفضل الإناث اليوتيوب بنفس القدر تقريبا نستنتج هنا أن: - أكثر مصدر المعرفة بفرص التدريب هي شبكات الفيس بوك واليوتيوب, لأنها أولى وأقدم الشبكات من حيث تنوع تحديثاتها وخدماتها, حيث تقاربت نسب كل من الذكور والإناث في الاهتمام بهذه الشبكات, ونجد أن الفئة العمرية الأولى "19-25" أكثر استخداما لشبكة الفيس بوك ربما لأن معظمهم من الذكور , وكلما كان المستوى الدراسي من الليسانس كلما ارتفع استخدام هذه الشبكات .
- ❖ يستخدم 61 % من المبحوثين شبكة التواصل الاجتماعي المفضلة لديهم أكثر من ثلاث سنوات , وتقل مدة الاستخدام كلما ظهرت شبكة جديدة, وهذا راجع إلى التسلسل الزمني في ظهور الشبكات واستخدامها, كما أكدت الدراسة أن الذكور بدؤوا استخدام الشبكة قبل الإناث, وكلما قل السن والمستوى التعليمي ارتفعت مدة استخدام المبحوثين للشبكة.
- ❖ يستغرق المبحوثون مدة ساعة إلى ثلاث ساعات في استخدامهم لهذه الشبكات بنسبة 42%, راجع ذلك إلى طبيعة المضامين المعروضة التي تدفع المبحوث لمتابعها ما يدفعه لاستهلاك الوقت دون وعي, حيث يزداد التعرض لهذه الشبكات عند الذكور أكثر من الإناث, وكلما تقدم أفراد العينة في العمر كلما زادت مدة استعمالهم لهذه الشبكات و استخدامها في كثير من الجوانب, وكلما كان الطلبة في مستوى الماستر كلما ارتفع استعمالهم لهذه الشبكات, وكلما كان الطلبة من تخصصي المكتبات والإعلام والاتصال زادت مدة استغراقهم في استخدام هذه الشبكات , كون أن تخصصهم له علاقة وثيقة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال.
- ❖ يعتبر الترفيه الدافع الأهم في استخدام 47% من المبحوثين لمواقع التواصل الاجتماعي وهذا ماقد ينعكس على استفادتهم من فرص التدريب وعدم اكتسابهم لمهارات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي , ونجد انه كلما قلت الفئة العمرية كلما زاد احتمال استخدام المواقع لغرض الترفيه, وبما أن طلبة الليسانس من الفئة العمرية الأصغر فهم يميلون الى الترفيه أيضا , وطلبة تخصص التاريخ هم أيضا أكثر من يفضل الترفيه في استخدام شبكات التواصل الاجتماعي, و لم يؤثر متغير الجنس في هذه النتيجة.

### المطلب الثاني : نتائج مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب.

- ❖ يتعرف نسبة 43% من المبحوثين على فرص التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي عن طريق الأصدقاء, لأنهم يرون أن الأصدقاء أكثر مصداقية من ناحية المعلومة , وأكثر مصدر للثقة وأبرز مصادر المعرفة بما هو كائن , وهذا ما أكده كل من متغير المؤهل العلمي والسن كلما كان المبحوثين في

الفئة العمرية الأصغر أو في مستوى الليسانس كلما اعتمدوا على الأصدقاء كمصدر للتعرف على فرص التدريب. والتخصص كون أن من هم في مستوى الليسانس اقل سنا وبالتالي فان متغير المؤهل العلمي والسن اثر في تعرف المبحوثين على فرص التدريب.

❖ يعد الفيس بوك أكثر الشبكات التي يتعرف من خلالها 43% من المبحوثين على الفرص التدريبية حيث و42% منهم من يستعينون باليوتيوب في ذلك , حيث يوفر الكثير من الخدمات والمميزات للمستخدمين وهو احد ابرز منصات مشاهدة الفيديو , هذا ما يؤكد كل من الذكور والإناث, وان الفئة الأقل سنا من تستخدم ذلك, ونتائج المؤهل العلمي تثبت أن من هم في مستوى الليسانس اقل سنا, وبالتالي كلما كان المبحوثين في مستوى الليسانس كلما زاد التعرف على الفرص التدريبية من خلال شبكتي الفيس بوك واليوتيوب, وهذا ما أكده أيضا تخصص التاريخ الذي بطبيعته يضم أفراد العينة منهم في الفئة الأولى ومستوى الليسانس.

❖ تصنيف المبحوثين حسب طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها مواقع التواصل الاجتماعي حيث أجاب حوالي 53% من المبحوثين بان الفيديوهات هي أكثر طرق عرض هذه الفرص, بينما وجدت 33% منهم أن الفرص التدريبية تعرض غير النصوص الكتابية, ونسبة 15% فقط منهم رأيت أن هذه الفرص تعرض وفق الصور ,نفسر ذلك أن ميزة الفيديو قد تحمل طرق العرض الثلاث: الفيديو والصور والنصوص الكتابية في أن واحد. يمنح الفيديو إمكانية عالية من الوضوح والجودة, إمكانية شد الانتباه أكثر فيه. واثر متغير السن والمؤهل العلمي اثر في ذلك.

❖ ساعدت مواقع التواصل الاجتماعي 42% من المبحوثين في إيجاد فرص التدريب في تعلم اللغات , وتزداد هذه الفرصة تفضيلا عند الذكور ذلك بينما تفضل الإناث تعلم فن الطبخ و التجميل , هذه الأخيرة التي تعتبر الفرصة المفضلة للفئة العمرية الأصغر, ويحبها طلبة الماستر تعلم برامج الحاسوب, بينما يميل طلبة الجذع المشارك إلى التدريب الإعلامي, فإن طلبة المكتبات تعلم برامج الحاسوب و العلاج الطبيعي و الطب البديل أما طلبة الإعلام والاتصال يميلون للبحث عن الفرص المتعلقة بالإدارة وفن القيادة , ويحبها طلبة التاريخ تعلم فن الطبخ و التجميل, اثر متغير التخصص في ذلك.

### المطلب الثالث : نتائج تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب الذاتي.

❖ يهتم 61% من المبحوثين عن قصد بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي, وارتفعت هذه النتيجة عند الذكور, لرفع مستواهم خارج تخصصاتهم وتوجيه ذاتهم نحو الأنشطة لتطوير مهاراتهم ولمجتمعهم المحلي, ولم تؤثر بقية المتغيرات في هذه النتيجة.

❖ تؤثر علاقة الفرصة بالتخصص العلمي بنسبة 43% من الطلبة في خلق اهتماماتهم بفرص التدريب نفس ذلك أن الطلبة مهتمين كثيرا بمجالات تخصصاتهم وذلك لتطوير مهاراتهم وزادهم المعرفي , ورفع مستواهم للاستعداد لسوق العمل, اثر متغير التخصص والسن في ذلك.

❖ تهتم نسبة 51% من أفراد العينة بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي بسبب اهتمامهم الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال ، نفسر ذلك أن معظم وسائل التكنولوجيا الحديثة في أيدي الشباب، وهم أكثر فئة شغفا بها ونجدهم مهتمين بالبحث عن كل جديد فيها جديد، ولأنهم أكثر المستهدفين من المصنعين .

#### المطلب الرابع : نتائج مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي.

❖ تعتبر نسبة 51% من الطلبة أن الفيس بوك هو أهم موقع يتيح فرصة المشاركة في البرامج التدريبية، وهو فرصة يتواصل من خلالها العالم ببعضه، كذلك أنه مجاني وبدون مقابل مع سهولة استخدامه، كما أن واجهته وجميع محتوياته باللغة العربية.

❖ تساعد مواقع التواصل الاجتماعي نسبة 92% من الطلبة في تسجيل الدخول والتسجيل في الدورات التدريبية المعروضة، نفسر ذلك من خلال أن الدورات تستفيد من مزايا الوسط الافتراضي للاستثمار في مجال التدريب كي يتمكن المتدرب ( المبحوث) من الدخول إليها في أوقات البحث عن المعلومة و عن الحقيبة التدريبية في الزمان والمكان المناسبين ويشجع كذلك للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع التدريب . ولم تتأثر هذه النتيجة بالمتغيرات.

❖ أجابت نسبة 59% من الطلبة أنهم لم يسبق لهم ولن شاركوا في البرامج والدورات التدريبية على مواقع التواصل الاجتماعي ، نفسر ذلك لعدة أسباب منها عدم تدفق الانترنت، أيضا هناك دورات تحدد بسن معين لا يستطيع الفرد المشاركة فيها ، و عدم وعي البعض منهم بالفرص التدريبية .. الخ. لكن يبقى هذا غير مبرر وليس عائق لأنه من يريد المشاركة في الفرصة التدريبية يتحدى جميع العوائق, واثر متغير السن والجنس في ذلك..

❖ تساعد مواقع التواصل الاجتماعي نسبة 57% من المبحوثين في تسهيل الدخول والتسجيل من أجل المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية ، نفسر ذلك أن مواقع التواصل بفضل التحديث في تطبيقاتها سهلت للمتدربين تقنية استخدامها .

❖ وجدت نسبة 38% من المبحوثين أن برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي ساهمت في تطوير مهاراتهم الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك ، نفسر ذلك أن مواقع التواصل الاجتماعي تساهم بشكل كبير في تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة وكان متغير التخصص والجنس والسن المؤثر في ذلك.

❖ أكدت نسبة 84 % من المبحوثين أن عملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي توصف بالجيدة. راجع ذلك إلى العالمية في إلغائها حاجز الزمان والمكان والتفاعلية وتنوع وتعدد استعمالاتها ، ...وما هو ملاحظ ان متغير التخصص والجنس المؤثر في عملية التقييم.

**المطلب الثاني:****الإجابة على أسئلة الدراسة**

تناولت الدراسة أربعة أسئلة فرعية وتم الاعتماد عليها كمحاور أساسية في استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة ، فبعد عرض النتائج العامة يمكننا الإجابة على الأسئلة على النحو التالي:

**1/ ماهي عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي ؟**  
يستخدم المبحوثون شبكتي الفيس بوك واليوتيوب منذ أكثر من ثلاث سنوات، لذا ترسخت لديهم مجموعة من العادات كالاستخدام بشكل دائم، مما جعلهم يدمنون عليها لقضائهم أكثر من ساعتين، هذا كله بدافع الترفيه. مما جعلهم يقضون معظم الأوقات في تصفح هذه الشبكات، وما هو ملاحظ أن متغير السن والمؤهل العلمي أثر أكثر في عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي.

**2/ كيف تساهم مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب؟**  
يتعرف المبحوثون على الفرص التدريبية عن طريق أصدقائهم، حيث يتم تصفح هذه الفرص من خلال الشبكات المفضلة لديهم والتي اختارها معظم المبحوثين (الفيس بوك)، وللتعرف على الفرص التدريبية أكثر يفضلون مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تقدم فرص عن طريق الفيديوهات ، وأكد الباحثون أن أكثر الفرص التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي هي فرص تعلم اللغات الأجنبية، ويعتبر متغير الجنس والمؤهل العلمي والسن من المتغيرات المؤثرة لمساهمة مواقع التواصل الاجتماعي بالتعريف بفرص التدريب .

**3/ كيف تثير مواقع التواصل الاجتماعي اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب الذاتي ؟.**  
كان اهتمام المبحوثين بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي عن طريق القصد، واثرت التخصص في اهتمامهم بالفرصة ، وكذا اهتمامهم الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وساهم متغير الجنس والمؤهل العملي والسن والتخصص في اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب الذاتي.

**4/ كيف تساعد مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي ؟**  
يعتبر الفيس بوك واليوتيوب من أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح للمبحوثين فرصة المشاركة والانخراط في البرامج التدريبية، وتساعد الدورات الافتراضية المتدرب على الدخول والتسجيل فيها، إلا أن معظم المبحوثين لم يسبق لهم المشاركة في برنامج أو دورة تدريبية على احد مواقع التواصل الاجتماعي، رغم أنها تساعدهم على المشاركة والانخراط في برامجها، وهذا ما أكده تقييم المبحوثين من خلال الإجابة بأنها جيدة، وتأثرت هذه النتيجة بكل من متغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي.



خاتمة



## خاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في نشرها لثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب، محاولة الكشف عن أهم المواقع التي ساهمت بدورها كوسيلة لرفع مستوى الفرد، مما ساعدت هذه الظاهرة في توازن المجتمع من الناحية السلوكية والوظيفية من خلال تعليم الفرد بعناية خاصة وتطوير مهاراته وكسبه عدة معارف، لذا اعتمدنا على فروض وعناصر نظرية البنائية الوظيفية لوضع تساؤلات الدراسة ومحاور الاستبيان.

وأوضحت الدراسة أن اهتمام الطلبة (الشباب) بمواقع التواصل الاجتماعي والتطورات الهائلة في تكنولوجيا الاتصال، ساهم بشكل كبير في مواكبتهم لمجال التدريب الذاتي كفرصة لتطوير مهاراتهم وأداءهم لتواكب هي الأخرى المستجدات المستمرة بغية التغيير من شئ حسن لأحسن بما فيها من سلوكيات وذهنيات... الخ. إلا أننا نجد المشاركات والانضمام إلى مثل هذه الدورات ضئيل نوعا ما مقارنة بان لديهم المعلومات الكافية وكيفية التسجيل فيها. ورغم أن طلبة الاتصال لهم الدور الأول في المشاركة في مثل هذه التقنية، كونهم طلبة مهتمين كثيرا بتطورات التكنولوجيا بما يتماشى مع العصر المعلوماتي إلا أننا لاحظنا قلة قليلة مهتمين بهذا الجانب ، فكان لطلبة التاريخ والمكتبات ممن هم أدرى وأوعى بهذه التقنيات .

تحققت وظيفة التعريف لكن لم تصل إلى مستوى السلوك الظاهر والتصرف الواعي ربما أن الطلبة وجدوا أن الوسيلة جيدة في هذا الميدان إذن فهم لا يقتنصون فرص التدريب ، والعيب هنا فيهم لا في الوسيلة، لذا على الفاعلين على هذه الفرص العمل على التوعية والتحفيز أكثر من مجرد الحث على المشاركة والتعريف فقط.

وفي الختام تبقى هذه الدراسة حلقة من حلقات البحث المتواصلة لاستكشاف العديد من ميادين البحث في وسائل الإعلام الجديد وشبكات التواصل الاجتماعي، كما لا يمكننا القول بأننا كشفنا عن كل وظائف شبكات التواصل الاجتماعي، ولكن حاولنا من خلال هذه الدراسة فقط الإلمام بأهم الجوانب ممهدين السبل لباحثين آخرين، لإجراء دراسات حول دور مواقع التواصل الاجتماعي في نشر الثقافة التدريبية لفئة الشباب أو لفئات أخرى.

قائمة المراجع

الكتب

1. إبراهيم شريف عبد العزيز، التواصل الاجتماعي والممارسة السياسية للشباب، دار الوفاء للنشر. الإسكندرية، 2017.
2. أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، مكتبة الأكاديمية.
3. احمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، دار المطبوعات الجامعية.
4. حسن عماد مكاوي وليلى حسين السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
5. رحيم يدنس كرو العزاوي.
6. زغيب، شيماء، ذو الفقار، مناهج البحث والاستخدامات الإحصائية في الدراسات الإعلامية، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
7. سامر عبيد عبد الله الصاعدي، التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، 2011.
8. سمير محمد حسين، دراسات في مناهج البحث العلمي (بحوث الإعلام) عالمالكتاب، القاهرة، 2006.
9. شوقي محمد حسن، التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2017.
10. عامر إبراهيم قنديلجي، البحث العلمي في الصحافة والإعلام، دراسة المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
11. عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني، 2015.
12. عبد الله الباشيوي، البحث العلمي مفاهيم أساليب وتطبيقات، دار الوراق.
13. محمد عبد العزيز حيزان، البحوث الإعلامية (أسسها وأساليبها ومجالاتها)، مكتبة الملك فهد الوطنية.
14. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي وقواعده ومراحله، دار وائل، عمان 1999.
15. محمود حسن إسماعيل، مناهج البحث الإعلامي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011.

16. مدحت أبو النصر، التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2017.
17. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث الإعلامي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011.
18. مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر.
19. مي العبد الله، نظريات الاتصال، دار النهضة العربية، لبنان
20. نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، حسين رأس الجبل، قسنطينة، الجزائر.
21. نهى السيد عبد المعطى، صحافة المواطن نحو النمط الاتصالي الجديد، الإمارات، دار الكتاب العربي، 2015.

#### المعاجم :

1. إبراهيم مذكور، المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، جمهورية مصر العربية، 1980.
2. شوقي ضيف، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، 2003.
3. محمد منير حجاب، المعجم الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2004.

#### المجلات :

1. احمد فاروق رضوان، "احتياجات التدريب وتقييمه لدى العاملين في العلاقات العامة، دراسة على عينة من العاملين في إدارات العلاقات العامة والإعلام بمنظمات وشركات مصرية وخليجية"، مجلة البحوث الإعلامية، جامعة الأزهر، 2007 يناير، العدد 27.
2. حاجي محمد العربي، "التدريب الذاتي من خلال البرامج والتطبيقات التكنولوجية عبر شبكة الانترنت"، معهد التربية البدنية والرياضية، مجلة علمية دولية محكمة تصدر عن مخبر وتقنيات النشاط البدني الرياضي، جامعة الجزائر 03، العدد 15 جانفي 2018.

#### المطبوعة العلمية :

1. ليلي زرقان، محاضرات مقياس البرامج التدريبية سنة ثالثة إدارة تربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2014/2015.



1. أسامة محمود موسى، واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين، دراسة حالة بنك فلسطين (م-ع-م) في قطاع غزة، مذكرة لنيل درجة الماجستير تخصص إدارة وأعمال.
2. أكرم عيساوي، اعتماد الشباب الجزائري على مواقع التواصل الاجتماعي في الحصول على الأخبار، دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم الإعلام والاتصال، اشرف راضية قراد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم الإعلام والاتصال، جامعة العربي التبسي، 2016.
3. حليلة لكحل وريحة زايدي، اثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العلاقات الاسرية (الفييس بوك نموذجاً)، دراسة ميدانية لمجموعة من المعلمات المتزوجات، مذكرة ماستر، علم اجتماع تربوي، جامعة عاشور زيان، الجلفة، 2016.
4. زينب ملحاني وكلثوم مازوني، دور التدريب الإعلامي في تنمية أداء الصحفيين ( مركز التدريب الإذاعي والتلفزيوني بتيبازة نموذجاً، دراسة مسحية لعينة من الصحفيين المتدربين، مذكرة ماستر، قسم العلوم الإنسانية، جامعة خميس مليانة، 2014/2013.
5. سبع نجيب، اثر التدريب الالكتروني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية لشركة للكهرباء والغاز ( مجمع سون لغاز)، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
6. سليمة فلألي، بنية الهوية الوطنية الجزائرية في ظل العولمة، دراسة على عينة من الطلبة الجامعيين بجامعة باتنة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة باتنة، 2014/2013.
7. عايدة عبد العزيز علي نعمان، علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى، دراسة حالة جامعة تعز، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا (الجمهورية اليمنية). د.ت.
8. ليلى حسين، اتجاهات الطلبة نحو استخدامات شبكات التواصل الاجتماعي الفيس بوك والتويتر، تخصص تربوية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2015.
9. محسن صخر، سعاد بوغرارة، استخدام الصحفيين الجزائريين لمواقع التواصل الاجتماعي في الأداء الإعلامي الفيس بوك والتويتر واليوتيوب نموذجاً، دراسة وصفية لعينة من الصحفيين الجزائريين بدور الصحافة بالجزائر العاصمة، ماستر في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح. د.ت.
10. مضر عبد المنعم احمد، اثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الفيس بوك في التحصيل والتفكير الإبداعي في مادة التاريخ لدى طلاب الصف الرابع أدبي في محافظة صلاح الدين

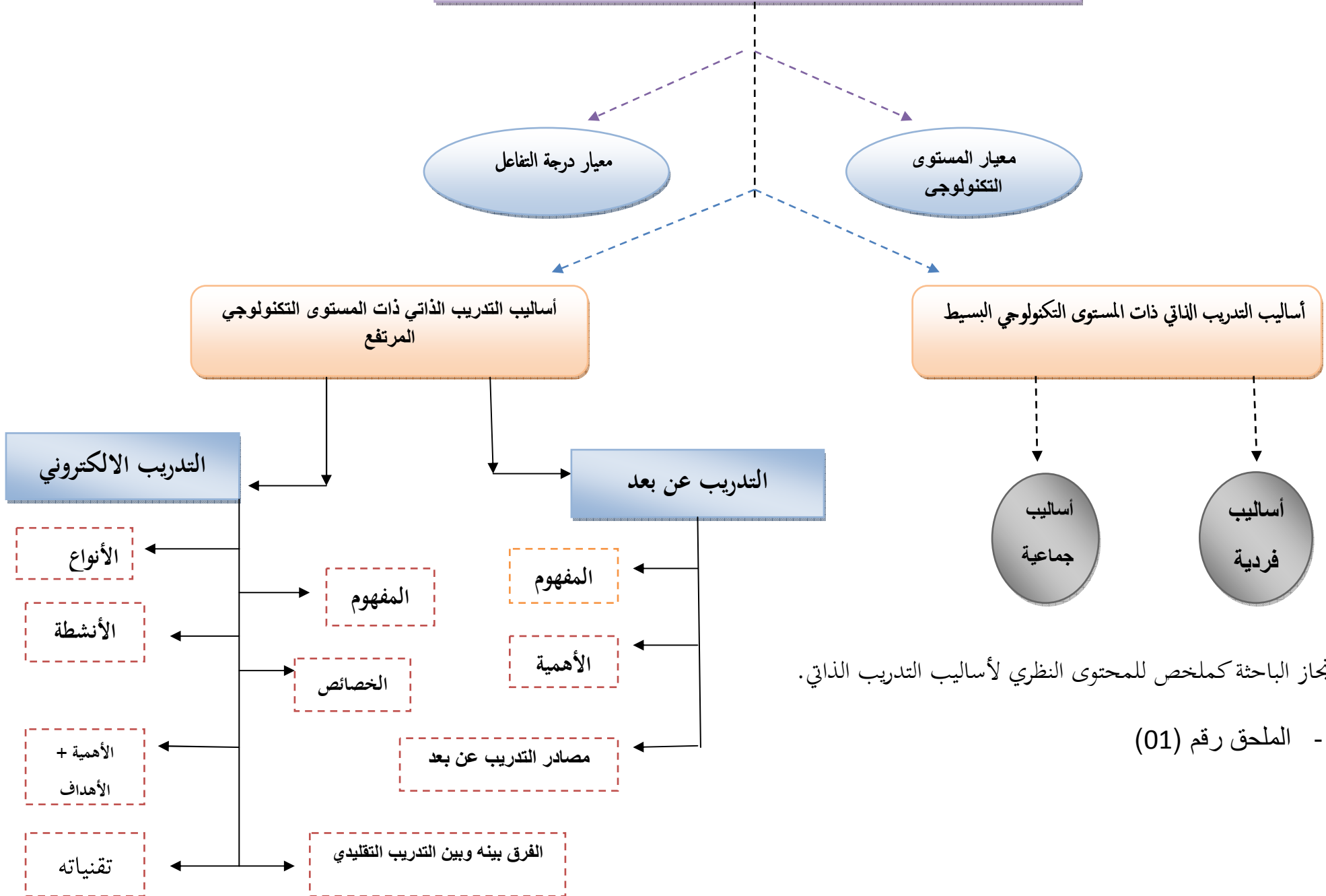
بالعراق، مذكرة ماجستير في المناهج وطرق التدريس، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2016.

المواقع الالكترونية :

1. [https://www.smartinsights.com/social-media-marketing/social-media-strategy/new-global-social-media-research./](https://www.smartinsights.com/social-media-marketing/social-media-strategy/new-global-social-media-research/)
2. المصدر ، مجلة التدريب والتقنية altadreeb@tvtc.gov.sa
3. [https://www.tvtc.gov.sa/\\_layouts/15/TVTCWeb/default-Ar.aspx#firstPage](https://www.tvtc.gov.sa/_layouts/15/TVTCWeb/default-Ar.aspx#firstPage) المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
4. <http://www.tech-wd.com>.

الملاحق

# أساليب التدريب الذاتي



1: الشكل من إنجاز الباحثة كملخص للمحتوى النظري لأساليب التدريب الذاتي.

- الملحق رقم (01)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قطب شتمه -

قسم العلوم الإنسانية



في إطار التحضير لانجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص  
اتصال وعلاقات عامة بعنوان :

دور مواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التدريب الذاتي لدى الشباب

دراسة استطلاعية لعينة من طلبة قسم العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر - بسكرة -

إشراف الأستاذة :

د/ طلحة مسعودة

إعداد الطالبة :

بن ناجي سهام

زميلي ..... زميلتي ..... وبعد :

يسعى هذا الاستبيان إلى معرفة رأيك في إطار هذا الموضوع , وعليه فان نجاح هذا البحث يركز  
على مدى صدق إجابتك . وهي تستخدم إلا لإغراض علمية بحتة .

من فضلك ضع علامة ( x ) أمام الإجابة المناسبة ( بعض الأسئلة قد تحتل أكثر من جواب ) .

## البيانات الشخصية :

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن :
- 3- المؤهل العلمي : ليسانس  ماجستير
- 4- التخصص : جذع مشترك  مكنتبات  إعلام واتصال
- تاريخ

## المحور الأول: عادات وأنماط ودوافع استخدام الشباب لمواقع التواصل الاجتماعي:

5- أي من شبكات التواصل الاجتماعي تستخدم ؟

- الفييس بوك  اليوتيوب  الانستغرام  التويتتر

6- منذ متى وأنت تستخدم هذه الشبكة أو (الشبكات) ؟

- أقل من سنة  من سنة إلى ثلاث سنوات  أكثر من ثلاث سنوات

7- كم تستغرق من الوقت يوميا في استخدامك لهذه الشبكة ؟

- أقل من ساعة  من ساعة إلى ثلاث ساعات  أكثر من ساعتين

8- ما الدافع من استخدامك لمواقع التواصل الاجتماعي :

- تعليمي  - ترفيهي  - تثقيفي

## المحور الثاني : مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في لفت انتباه وتعريف الشباب بفرص التدريب ؟

9- كيف تعرفت على فرص التدريب عبر مواقع التواصل الاجتماعي ؟

- عن طريق الأصدقاء  - عن طريق الإعلانات القصيرة
- عن طريق مشاركة المجموعات للصفحة

10 - ما أكثر شبكات التواصل الاجتماعي التي تتعرف من خلالها على الفرص التدريبية ؟

الفيس بوك  يوتيوب  الانستغرام  التويتر

**11-** ماهي طرق عرض مضامين الفرص التدريبية الافتراضية التي تعرضها مواقع التواصل الاجتماعي؟

- صور  - فيديوهات  - نصوص كتابية

**12-** ما نوع فرص التدريب التي سبق وأن وجدتتها على مواقع التواصل الاجتماعي؟

- تعلم اللغات  - التدريب الإعلامي  - التدريب على الإحصاء

الإدارة ( فن القيادة)  تعلم فن الطبخ والتجميل  تعلم مهارات الاتصال

تعلم برامج الحاسوب  العلاج الطبيعي والطب البديل  التنمية البشرية

**المحور الثالث : تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على اهتمام الشباب بفرص وبرامج التدريب<sup>1</sup> الذاتي .**

**13-** هل اهتمامك بفرص التدريب الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي كان :

- عن طريق القصد  - عن طريق الصدفة

**14-** هل تخلق لك مواقع التواصل الاجتماعي الاهتمام بفرص التدريب من خلال :

- الجهة ( القرب المكاني للفرصة)  - علاقة الفرصة بالتخصص

- أهمية الفرصة التدريبية على المستوى الذاتي

- مناسبتها لإمكانياتي المادية

**15-** هل كان عامل الاهتمام بفرص التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي من خلال:

- الاهتمام الشخصي بتطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال

- توافر التفاعل المباشرة مع المدرب

- الاستقلالية في التدريب (التفرد في التدريب)

<sup>1</sup> هو أن يقوم الفرد بتدريب نفسه بدون مساعدة من المدرب وذلك من خلال عدة طرق ك : الانترنت , الأقمار الصناعية ..... (تدريب افتراضي

)  
عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من اجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم وإكسابهم معارف وسلوكيات ومهارات جديدة توقع أن تحتاجها في أداء مهام ووظائف جديدة في المستقبل .

- اللازمانيه (غير محددة بزمان معين)

**المحور الرابع :مساعدة مواقع التواصل الاجتماعي الشباب في الانخراط والمشاركة في برامج التدريب الذاتي.**

**16-** ماهي أهم مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح لك فرصة المشاركة في البرنامج التدريبي ؟

الفيس بوك  اليوتيوب  الانستغرام  التويتر

**17-** ما نوع طرق التدريب التي تحفزك وتفضلها في دورات وبرامج التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي ؟

- الدورات الافتراضية
- الدورات المختلطة (مزيغ بين الحضورى والافتراضى )
- إعلانات الدورات الحضورية ( الإعلان عن الدورة للحضور والتسجيل)

**18-** هل تساعدك الدورة التدريبية المعروضة على مواقع التواصل الاجتماعي بتسهيل الدخول أو التسجيل فيها ؟

- نعم  - لا

**19-** هل سبق لك وان شاركت في برنامج أو دورة تدريبية على احد مواقع التواصل الاجتماعي ؟

- نعم  - لا

**20-** كيف تساعدك مواقع التواصل الاجتماعي على المشاركة والانخراط في البرامج والدورات التدريبية ؟

- تسهيل الدخول والتسجيل
- استقبال المواد التدريبية والحقائب التدريبية
- المرونة في تعامل المتدرب للمعلومات من طرف المدرب
- المرونة في عملية التقييم



**21-** حسب رأيك هل برامج ودورات التدريب على شبكات التواصل الاجتماعي تساهم في:

- رفع وبناء قدرتك الذاتية من خلال الاستفادة من أهل الخبرة والتأهيل
- تطوير المهارات الذاتية من خلال استغلال التقنية الحديثة في ذلك
- تعزيز الروح المعنوية بالاتجاهات والمحفزات الجديدة

**22-** كيف تقيم عملية التدريب على مواقع التواصل الاجتماعي؟

.....

.....

.....