

بحث بعنوان

فاعلية برنامج الارشاد المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية العامة لبناء الهوية المهنية للطالب الجامعي

اعداد

د. عماد محمد محمد عبد السلام

استاذ مساعد بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم

<https://jfss.journals.ekb.eg>

Email: journalssw@fayoum.edu.eg

online ISSN: 2682 - 2679 print ISSN : 2682-2660 Arcif:Q2

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/١٢/٣ تاريخ قبول البحث ٢٠٢٤/١٢/٢٠ تاريخ النشر ٢٠٢٥/١/٢٣

Doi 10.21608/jfss.2025.406526

Url https://jfss.journals.ekb.eg/article_406526.html

ملخص البحث:

يمر العالم بمتغيرات متلاحقة في شتى مناحي الحياة الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية، والمعلوماتية التكنولوجية، ترتب عليها تداعيات التي فرضت على المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات مسؤولية سرعة تطوير برامجها لتواكب متطلبات سوق العمل، حيث أن الجامعات من أهم القطاعات التي يمكن تسهم في تحقيق التنمية المجتمعية والأكثر قدرة على الاستجابة لتداعيات المتغيرات التي تمر بها المجتمعات، وذلك لما لها من طبيعة خاصة تتمثل في امتلاكها لتراث علمي يتضمن أبحاث وتجارب علمية مبتكرة، إلى جانب موارد بشرية مؤهلة لقرء وتحليل احتياجات المجتمعات المحيطة وتحديات تحقيق التنمية، والاسهام في وضع مؤشرات تخطيطية ومقترحات لتحقيق التنمية المجتمعية المستدامة، فهناك من اطلق على الجامعات وكالات للابتكار وتكوين رأس المالي البشري، مدلا على ذلك بأنها المسئول الأول عن إعداد الكوادر الفنية المتخصصة صاحبة الكفاءة العالية في كافة المجالات المختلفة لتلبية الاحتياجات المهنية، و القدرة علي المنافسة بالأسواق المحلية والعالمية، لتصبح مخرجاته قادرة علي التعامل مع معطيات العصر.

لذا جاءت البحث الحالي ليختبر عائد برنامج الارشاد المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية العامة لبناء الهوية المهنية للطالب الجامعي، والذي يتضمن مجموعة أنشطة وفاعليات تستهدف تشكيل الهوية المهنية للطالب كجزء من التنشئة الاجتماعية كوظيفة أساسية للجامعات، بالاستناد على نتائج البحث يستخلص الباحث آليات تساهم في بناء وتطوير الهوية المهنية للطلاب من خلال أنشطة الطلابية التي تخلق تفاعلات بين أعضاء هيئة التدريس ومشرفي الأنشطة والأقران.

Abstract

The world is going through successive changes in various aspects of social, political, economic, cultural, and technological information life, which have had repercussions that have imposed on educational institutions, especially universities, the responsibility of quickly developing their programs to keep pace with the requirements of the labor market, as universities are one of the most important sectors that can contribute to achieving societal development and are most capable of responding to the repercussions of the changes that societies are going through, due to their special nature represented in their possession of a scientific heritage that includes innovative scientific research and experiments. In addition to qualified human resources to read and analyze the needs of surrounding societies and the challenges of achieving development and contribute to setting planning indicators and proposals to achieve sustainable societal development. Some have called universities agencies for innovation and human capital formation, indicating that they are primarily responsible for preparing specialized technical cadres with high efficiency in all different fields to meet professional needs, and the ability to compete in local and global markets, so that their outputs become capable of dealing with the data of the era. Therefore, this paper aims to test the return of the career guidance program from the perspective of the general practice of public social service to build the professional identity of the university student, which includes a group of activities and events that aim to form the professional identity of the student as part of socialization as a basic function of universities. Based on the results of the research, the researcher extracts mechanisms that contribute to building and developing the professional identity of students through student activities that create interactions between faculty members, activity supervisors and peers.

أولاً: مشكلة الدراسة :

تستند عمليات تحقيق التنمية المجتمعية على مشاركة كافة المؤسسات الحكومية والأهلية لتحسين جودة حياة أفرادها، ومن ثم الاستثمار في البشر سعياً لتحقيق استدامة عمليات التغيير التي تستهدف، تعزيز ثقافة العمل، والانجاز، ومرونة البنية الاجتماعية، مما ينعكس على مستويات النمو الاقتصادي للدولة ككل. لذا يعد الشباب الفاعل الأول في عملية التنمية، بل فإن نجاح التنمية مرهون بانخراط الشباب بكل انتماءهم وشراحتهم بالقضايا المجتمعية، وذلك لأن فئة الشباب أكثر فئات المجتمع حيوية ونشاطاً وإصراراً على العمل وقبولاً للتغيير.

تولى البرامج الحكومية بالدول المستهدفة تحقيق التنمية الشاملة اهتماماً بالغاً بفئة الشباب، حيث استراتيجيات الإعداد واشباع الحاجات وتهيئة الفرص التي تحقق لهم التنشئة الاجتماعية والقدرة على تحمل مسؤوليات المستقبل، من خلال العديد من المؤسسات أهمها "الجامعات" والتي تعتبر أحد المؤسسات الداعمة لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحيطة، حيث أن "الجامعات الحديثة لا يقتصر دورها على تنشئة الشباب واكسابهم القيم والاتجاهات البناءة بجانب اكسابهم المعارف والمهارات، وإنتاج المعرفة، وإنما يجب أن يتعدى الأمر إلى ضرورة المساهمة في تشكيل "الهوية المهنية للشباب"، في إطار إعادة صياغة ودعم الميزة التنافسية للمجتمع المحلي وفي بعض الأحيان للدولة ككل، إلى جانب دور الجامعات في استثمار ما لديها من موارد للإسهام في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة"، ليس فقط عن طريق المشاركة المباشرة، إنما من خلال حشد الدعم المجتمعي لعمليات التنمية المستهدفة، مما يزيد معدلات المشاركة المجتمعية والتي بدورها يضمن استدامة مكتسبات التنمية المجتمعية (Albulescu & Albulescu, 2014).

باعتبار أن مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة إحداث التغيير من خلال مؤسسات ممارسة الخدمة الاجتماعية بمجالاتها المختلفة، ليس فقط من خلال تقديم خدمات المساعدة للإنسان في مواجهة وحل مشكلاته كفرد أو كعضو في أسرة أو جماعة، وإنما أيضاً تتضمن عمليات توسعة قدرات الأفراد بهدف توسعة خياراتهم، وتتفق تلك الأهداف وأهداف التنمية البشرية والذي اطلق مع إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٨٦ "الحق في التنمية"، وذلك نظراً لأن مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية شديدة التأثير بأي تغيير أو تطور يطرأ على الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة في كل فترة زمنية من تطور المجتمع الإنساني (Ring, 2014, p. 239)

يعد مجال الخدمة الاجتماعية لرعاية الشباب أحد أهم المجالات ذات صبغة تنموية وقائية وعلاجية تؤدي للشباب وتهدف إلى مساعدتهم كأفراد وجماعات لرفع مستوى أداءهم

الاجتماعي للوصول لأهدافهم، في هذا الإطار تأتي أهمية الأنشطة الطلابية كأحد أهم الأدوات المهنية التي يعتمد على الأخصائي الاجتماعي بإدارات رعاية الشباب بالجامعات، حيث جانباً هاماً من المجالات التي تحظى باهتمام كبير في التعليم الجامعي، وذلك للدور الذي تلعبه في تكوين شخصية الطالب، وتنميتها من مختلف جوانبها العقلية والنفسية والاجتماعية، حيث أن هذه الأنشطة تعمل على كسر الحواجز والعلاقات التقليدية بين الأستاذ والطلاب في القاعات الدراسية وذلك من خلال المواقف المتنوعة التي يشارك فيها الطالب من خلال هذه الأنشطة والتي تعمل بالتالي على تنمية مهاراته وقدراته ومقاومة المشكلات التي تواجهه (شعبان، ٢٠١٦).

كذلك تعد الأنشطة الطلابية وخاصة في مجال العلوم الاجتماعية مادة دراسية في بعض الجامعات، حيث يتخلل باقي المواد الدراسية ويعتبر جزء مهم من المنهج بمعناه الواسع والذي يترادف مع نهج أعداد فرد واعي ومهتم ومنشغل بالقضايا المجتمعية وذلك تحقيقاً للنمو الشامل المتكامل والتربية المتوازنة، حيث أن الأنشطة اللاصفية الموجه مجال تربوي هام لا تقل أهميته بحال من الأحوال عن المقررات الدراسية، فعن طريق النشاط خارج القاعات الدراسية يستطيع الطلاب يعبروا عن هوياتهم ويشبعوا حاجاتهم في الانجاز وتحقيق الذات، كذلك عن طريق النشاط اللاصفي يستطيع الطلاب اكتساب خبرات ومواقف تعليمية يصعب تعلمها داخل القاعات الدراسية (العمرى و السعيد، ٢٠٠٩).

يطرح البحث الحالي رؤية مختلفة لدور الأنشطة الطلابية في بناء وتطوير الهوية المهنية للطالب الجامعي، باستقراء(*) التراث النظري والدراسات العربية والأجنبية السابقة التي تناولت أهمية دور الأنشطة الطلابية في تشكيل شخصية وهوية الطلاب، ويمكن للباحث عرض تلك الدراسات من خلال محورين، المحور الأول يتعلق بالدراسات والبحوث التي استهدفت الأنشطة الطلابية كأحد أهم أساليب وتكنيكات الخدمة الاجتماعية بمجال رعاية الشباب، ومن بينها دراسة حسين محمد حسين السيد والتي كانت بعنوان "دور الوحدات ذات الطابع الاستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل" (السيد، ٢٠٢٣) أكدت نتائجها على أن التنسيق بين التعليم وسوق العمل يقع على عاتق المؤسسات التعليمية، ويرجع ذلك لدور المؤسسات التعليمية في صنع ميول الطالب وسلوكه، حيث اختبرت الدراسة صحة فروضها التي تبلورت حول فاعلية دور مراكز التأهيل المهني في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

دراسة أمجاد رضوان محمد كُلاب والتي كانت بعنوان " تصور مقترح لتطوير دور الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية لتعزيز الوحدة الوطنية لدى طلبتها" (كُلاب،

(*) سوف تعرض الدراسات السابقة طبقاً للترتيب الزمني من الحديث إلى القديم.

(٢٠١٨)، حيث أكدت على أن اشتراك الطلاب في الأنشطة الطلابية يكسبهم بعض القيم مثل الانتماء والمسئولية الاجتماعية كذلك تنمي عادات ومهارات العمل الجماعي سواء كتابعين أو قادة مع احترام حقوق الغير، وهذا يكسبهم العديد من القيم الرفيعة كالمساواة والعدالة والتسامح والاحترام والتي تسهم بدورها في تعزيز الوحدة الوطنية لديهم.

أما فيما يتعلق بدراسة مايك اندديجك و لاريك برونخورست والتي كانت بعنوان " أنشطة تعليم الطلاب بين أطر التعليم والعمل (D.Endedijka & H.Bronkhorstb, October 2014) أشارت نتائجها أن الأنشطة اللاصفية تتيح للطلاب اكتساب الخبرات العملية وتطبيق النظريات القواعد العلمية من خلال الممارسات الفعلية من خلال أنشطة طلابية مخططة، إلى جانب ثقل خبرات المعلمين عن طريق الاحتكاك المباشر بالواقع العملي، خارج إطار المعامل الدراسية، والذي يؤثر فيه عوامل متعددة متداخلة.

أما فيما يتعلق بالمحور الثاني يستعرض الباحث من خلاله الدراسات والبحوث التي استهدفت تحليل وتفسير مفهوم الهوية المهنية، وتجارب بعض المؤسسات في إكسابها للطلاب، دراسة كلير بول، وألين بترسون والتي كانت بعنوان "تعزيز تطوير الهوية المهنية في مجال التعليم الصحي- الابتكار متعدد التخصصات"(Poole & Patterson, 2021) أشارت نتائجها إلى أن بناء الهوية المهنية يتطلب استراتيجيات تعليمية مبتكرة لمنهج تربوياً قائم على الأدلة، وليس مجرد منهج خفي أو غير رسمي، لأن ذلك غير كافي خلال رحلة تحويل الطالب من فرد عادي إلى محترفاً في مهنة معينة، حيث تمكين الطالب من التفكير والتصرف والشعور كمحترف بمهنة معينة.

دراسة نايل وريزدا والتي كانت بعنوان "تطوير "طريقة الوجود: نحو مناهج معتمدة لتكوين الهوية المهنية في التعليم الطبي" (Chandran & Iuli, 2019) أكدت نتائجها على أن بناء الهوية المهنية هو جزء أساسي من التطوير المهني، حيث تتضمن بعدين أساسيين (الهوية المهنية الشخصية- الهوية المهنية الجماعية)، مما يفسر عدم وضوح دور ومتطلبات بعض المهنيين بل وحدود ذلك الدور في بعض الأحيان، لذلك من الأهمية بمكان أن تولى المؤسسات التعليمية اكساب الطلاب الهوية المهنية أولوية، في إطار ما طرحه البحث تحت ضمن مفهوم التنشئة الاجتماعية المهنية، وتحديد العناصر الأساسية التي تشكل الهوية المهنية للطالب والذي ينعكس على طريقة تفكير الطالب وتواصله من أقرانه بشكل يدعم الاهتمام الواعي بأهمية النمو الذاتي وممارسة تطبيقية لقيم المهنة والحرص على التعلم المستمر والمرونة في التعامل مع المهام اليومية، بهدف تحقيق الهدف المنشود.

اتضح من خلال العرض السابق قلة الدراسات تناولت سواء أهمية بناء وترسيخ الهوية المهنية، وتطبيق برامج متخصصة تستهدف بناء وتنمية الهوية المهنية أثناء فترة الدراسة الجامعية ولم تتطرق تلك الدراسة إلى الأنشطة الطلابية كنافذة لتطبيق برامج الإرشاد المهني من خلال خططها السنوية، الأمر الذي يتطلب البحث عن برامج للإرشاد المهني واختبارها تستهدف تلك البرامج بناء وترسيخ الهوية المهنية للطالب الجامعي، حتى يفكر ويتصرف ويشعر كمهني محترف يسعى إلى التميز بمجال تخصصه من خلال التطوير المهني المستمر، لذا استند البحث الحالي إلى تحليل برامج بناء الهوية المهنية، ومنهجيات قياسها، مما تم طرحه بالدراسات السابقة، وذلك للخروج ببرنامج للإرشاد المهني يستهدف بناء الهوية المهنية للطالب الجامعي.

ثانياً: أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث لأهمية القضية المحورية التي يطرحها والتي تدور حول أهمية صياغة واختبار برنامج للإرشاد المهني يستهدف بناء الهوية المهنية للطالب الجامعي، حيث أن فترة الإعداد المهني للطالب الجامعي من الأهمية بمكان لتحقيق التنمية البشرية للشباب، الذين يمثلون الشريحة الأكبر في المجتمع المصري طبقاً لأخر تقارير للتعبة والإحصاء، والمحرك الأساسي لعمليات التنمية ومن ثم الحراك الاجتماعي والسياسي بالمجتمع، لذا تحتم دراسة وتحليل سبل تطوير كفاءة وفاعلية المؤسسات التعليمية لرفع وتحسين مستوى إنتاجيتهم وتسهيل عملية دمجهم بسوق العمل من خلال صياغة واختبار برامج تستهدف تمكينهم وتأهيلهم لقيادة عمليات التنمية ومنحهم فرص لتوسيع اختياراتهم وتوجيه طاقاتهم وفق رؤية واضحة لتحقيق النمو الاقتصادي.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

ينطلق البحث من هدف رئيسي مؤداه قياس فاعلية برنامج الإرشاد المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على اكساب الطلاب مهارات تحديد المسار المهني.

والذي يتحقق من خلال الأهداف الفرعية التالية :

١- قياس فاعلية برنامج الإرشاد المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على اكساب الطلاب مهارات تطوير المهارات الذاتية.

٢- قياس فاعلية برنامج الإرشاد المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على اكساب الطلاب مهارات اعداد علامة تجارية شخصية.

٣- قياس فاعلية برنامج الإرشاد المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على اكساب الطلاب مهارات اكتساب خبرات مهنية أثناء الدراسة.

رابعاً: فروض البحث:

الفرض الأول مؤداه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة).

الفرض الثاني مؤداه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة).

الفرض الثاني مؤداه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية فى القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة).

خامساً: الإطار النظري للبحث:

١- مفاهيم البحث:

تتطلب عملية ضبط العملية التحليلية لأي بحث علمي تحديد المفاهيم والمصطلحات. لذا يستعرض الباحث فيما يلي مفاهيم البحث، الهوية المهنية، الأنشطة الطلابية، الممارسة العامة.

أ- مفهوم الهوية المهنية:

الأصل اللغوي للهوية: الهوية اسم منسوب إلى هُوَ، وهوية الإنسان: أي حقيقته المطلقة وصفاته الجوهرية، أي إحساس الفرد بنفسه وفرديته وحفاظه على تكامله وقيمه وسلوكياته وأفكاره في مختلف المواقف (مجمع اللغة العربية، ١٩٨٦).

التعريف الاصطلاحي للهوية المهنية: تستند بعض الدراسات البحوث إلى المهنة كأحد المحددات التي يتم اختيار العينات على أساسها وتفسر في بعض الأحيان المستوى الاجتماعي والاقتصادي، وبهذا تعتبر المهنة محدداً أساسياً للهوية الاجتماعية والاقتصادية للفرد، من ناحية أخرى فإن الهوية هي نتاج التنشئة والتربية، والتي تتطور بتفاعلها مع السياقات الثقافية والمؤسسات والأفراد (Halverson، Tregunno، Vidjen &، 2022).

يعد مفهوم الهوية مفهوم معقد، حيث أنه يتكون من أجزاء متداخلة كل منها يؤثر على المفهوم العام للهوية بدرجة أو بأخرى، كما يتم تعريفها على أنها الشعور بالذات الذي ينبع من إدراك للدور المهني الذي يلعبه الفرد، والتي تعمل كحاجز ضد التأثيرات السلبية لضغوط بيئة العمل، ومن ناحية أخرى تعزز الشعور بالسعادة مما ينعكس على أداء المهني، ومستوى الرضا الوظيفي (Abd-Elbaky, Ghadiri, & Abo-Gad, 2023).

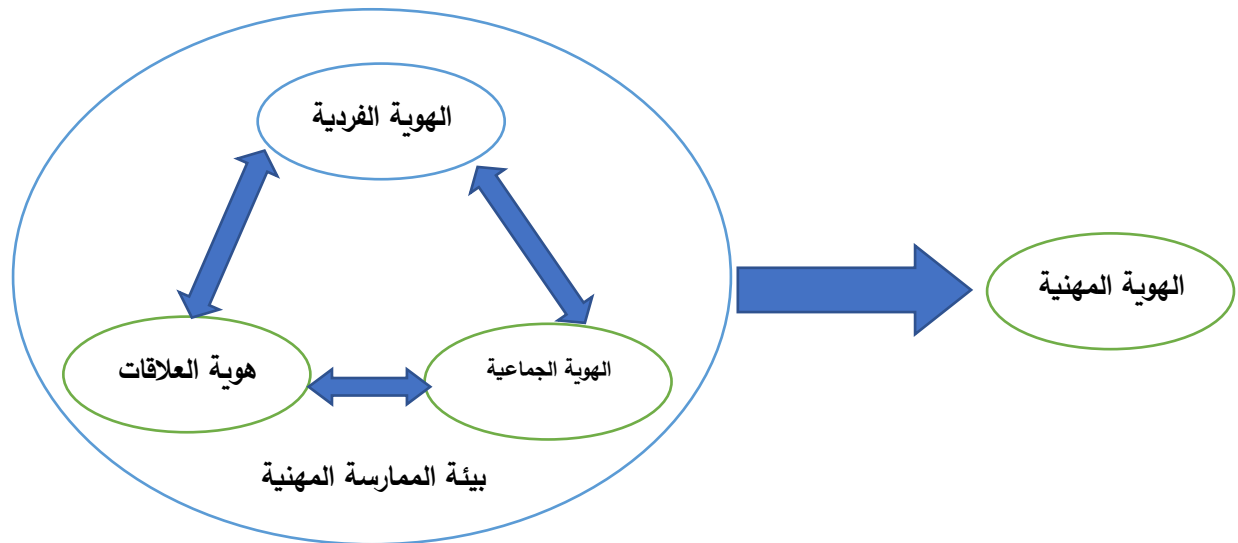
تعد الهوية المهنية أحد مكونات ما يطلق عليه الهوية الشاملة التي تعزز المكانة الاجتماعية للفرد خلال تفاعلاته مع الآخرين، فعرّفها كروس وكرويس على أنها "تمثيل للذات يتحقق على مراحل بمرور الوقت، عن طريق التهيئة لاستيعاب خصائص وقيم ومعايير المهنة، كما يرى هولدن أن الهوية المنية رحلة تحويلية تتضمن التكامل المستمر بين مجموعة مهارات وقيم وسلوكيات مهنة معينة تتسق ودوافع الأفراد لتنفيذ مهام المهنة (Cardoso, Batista, & Graça, 2014).

مفهوم بناء الهوية المهنية:

هي عملية ديناميكية تفاعلية بين مجموعة عناصر تتضمن الهوية الفردية - الهوية العلاقية - الهوية الجماعية، دخل مجتمع الممارسة المهنية، والشكل التالية يوضح ذلك بشكل أكثر تفصيلاً:

شكل رقم (١)

يوضح آلية بناء الهوية المهنية



يقصد بالهوية الفردية (individual identity) إدراك الفرد لذاته وما لديه من قدرات ومهارات ومعارف، تشكل له ميزة تنافسية بسوق العمل، إلى جانب الهوية العلاقية (relational identity) والتي تمثل إدراك الفرد لطبيعة علاقة مهنته بالمهن الأخرى، والذي يترتب عليه فهم دقيق لتوصيف دور مهنته وحدود هذا الدور بالنسبة للمهنة الأخرى، أما فيما يتعلق بالهوية الجماعية (Collective identity) والتي تشتمل على مجموعة القيم والسلوكيات الضمنية التي يتصف بها أصحاب مهنة معينة، تتفاعل تلك العناصر بعضها ببعض داخل بيئة الممارسة المهنية إلى أن تتحول شخصية الفرد لشخصية مهنية، وتتطور مشاركته بمجتمع الممارسة المهنية من مشاركة هامشية إلى مشاركة متكاملة، تلك التفاعلات تتم من خلال الإرشاد المهني، والتأمل الذاتي والخبرات التي تدعم أفضل ممارسة مهنية بتطبيق المحاكاه (Rabow & Remen, 2010).

ب- مفهوم الممارسة العامة:

عرفها دايفيد دييدزوتيس David Derezotes "الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية هي مدخل شامل يركز على المسؤولية المتبادلة بين نسق محدث التغيير ونسق العمل للتعامل مع مشكلات العملاء في البيئة حيث يتضمن نسق محدث التغيير مواقع الممارسة المختلفة والموارد الأخرى المتاحة في المجتمع التي من الممكن أن تساعد الأخصائي الاجتماعي العميل في الحصول عليها، اما نسق العمل فيتضمن العميل والأسرة والاصدقاء والمجتمع المحلي." (أبوالنصر، ٢٠١٧)

كما تعرف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على أنها "اتجاه الممارسة المهنية الذي لا يركز فيه الأخصائي الاجتماعي على تطبيق طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية لمساعدة المستفيدين من خدمات المؤسسات الاجتماعية في اشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم ووضعا في اعتباره كافة أنساق التعامل (فرد - أسرة - جماعة صغيرة - منظمة - مجتمع) مستندا على أسس معرفية - مهارية -

قيمة تعكس الطبيعة المنفردة لممارسة الخدمة الاجتماعية في تعاملها مع التخصصات الأخرى لتحقيق الأهداف وفقاً لمجال الممارسة. (عبداللطيف، ٢٠٠٨، صفحة ١١٩)

بينما عرفها أشمان K. Ashman على أنها الإطار الذي يوفر للأخصائي الاجتماعي أساساً انتقائياً للممارسة المهنية وطبقاً لما ورد في أهداف الجمعية الدولية للأخصائيين الاجتماعيين تعرف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في إطار تدخلها المهني ومسئولياتها المهنية. (على، ٢٠٠٣، صفحة ٣٦)

ج- الأنشطة الطلابية:

النشاط : الجمع : نشاطات و أنشِطَة، مصدر نَشِطَ إلى / نَشِطَ في / نَشِطَ ل النَّشَاطُ : ممارسة فعلية لعملٍ ما، عكسه كَسَل له (مجمع.اللغة العربية، ١٩٨٦).

التعريف الاصطلاحي: تنوعت تعريفات مفهوم الأنشطة الطلابية والذي يمكن أن نرجعه إلى طبيعة المفهوم، حيث أنه يشمل كافة الممارسات المخططة التي يقوم بها الفرد فترة الدراسة، حيث يمكن تعريفه على أنه " يشير إلى جوانب السلوك الذي يقوم به الفرد أثناء التحاقه بمؤسسات تعليمية، والتي تعتبر جزء من المحتوى التعليمي والمبادئ السائدة داخل الأنظمة التعليمية. وهناك من يطلق على الأنشطة الطلابية بالجامعة " نشاط خارج المنهج" ويمكن الإشارة لها على أنها تلك الأنشطة التي تحدث خارج قاعات الدرس وتشمل الأنشطة الفكرية، والاجتماعية، والثقافية، الترفيهية (P. Darby، Mark، Tim &، 2013).

ويرى البعض أن مفهوم الأنشطة الطلابية يشير إلى جميع ألوان الأنشطة الاجتماعية والرياضية والفنية والعلمية التي تمارس بطريقة حرة أو منتظمة للترويج أو لاكتساب مهارات خارج نطاق الدراسة الأكاديمية. فهي الخبرات التي يمر بها الطالب خارج قاعات المحاضرات. وعرفتها موسوعة التربية بأنه جوانب السلوك الذي يقوم به الفرد أثناء التحاقه بمؤسسات تعليمية، ولذا ينظر إليها باعتبارها غير منفصلة عن المحتوى العلمي (مزيو، ٢٠١٤، صفحة ٥٧٨).

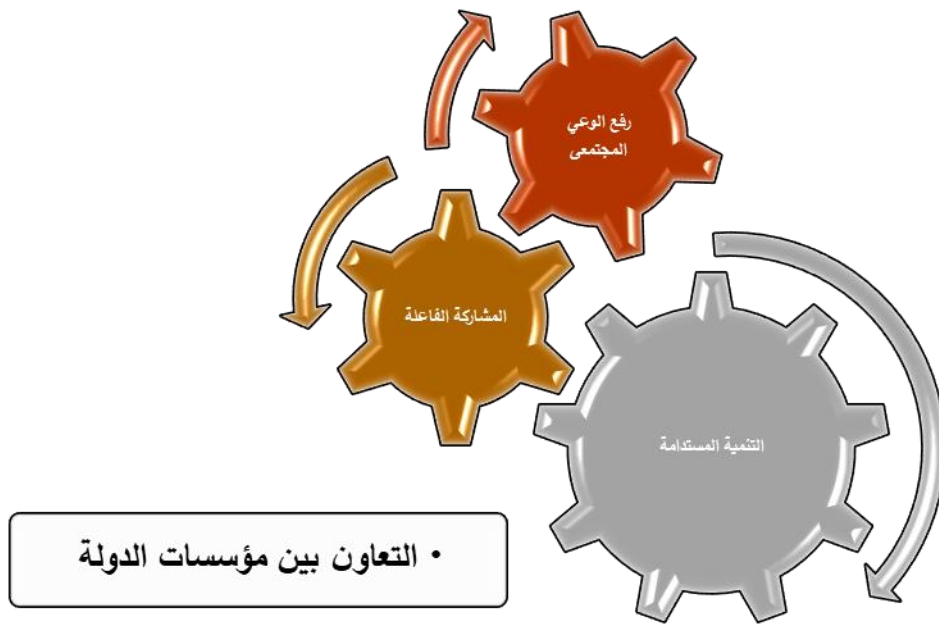
ومما سبق نستخلص التعريف الاجرائي لمفهوم الأنشطة الطلابية الرقمية والتي يتوافق مع أهداف البحث، حيث الأنشطة الطلابية بالجامعة تشمل مجموعة الفاعليات التعليمية المخططة والتي تنفذ عن طريق استخدام التقنيات التكنولوجية.

٢- استثمار رأس المال الاجتماعي لتفعيل الدور التنموي للجامعات بالمجتمع المحيط:

تعد الجامعات على مر التاريخ مركزا لقيادة حركة التغيير الاجتماعي المنشود، فبجانب طرحها لمفاهيم تتفق مع المستجدات العلمية مثل مجتمع المعرفة (Knowledge Society) المعلوماتية (Informatics) وما بعد المعرفة (Metacognitive) وغيرها من المفاهيم التي انطلقت أصلا من الجامعات المتطورة في العالم، إلا أن التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على مجتمعاتنا الحالية أدت إلى ضرورة توظيف ما لدي الجامعات من بحوث وتراث علمي لتحقيق التنمية المجتمعية، والذي يتم كما سبق الذكر من خلال تأهيل القوة البشرية لتكون قادرة على قيادة قاطرة التنمية المجتمعية، بعبارة أخرى تنمية رأس المال البشرية للمجتمع، كذلك تستثمر ما لديها من تكتلات طلابية ونخبة من قادة التغيير المتمثلين في أعضاء هيئة التدريس في بناء جسور من العلاقات الرسمية بينها وبين مؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية ومنظمات المجتمع المدني(من خلال بروتوكولات تعاون أو ما شابه) وغير رسمية (من خلال تنسيقات أو تعاونات) لتنفيذ أنشطة تنموية مجتمعية، أو ما يطلق عليه تنمية رأس المال الاجتماعي، حيث أن مفهوم رأس المال الاجتماعي أعيد طرحها من قبل البنك الدولي في الدول النامية لتخدم فكرة واحدة وهي إلقاء مسؤولية تحقيق التنمية في تلك الدول على عاتقها وما تتضمنه من مؤسسات وأفراد، وذلك كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (٢)

يوضح دينامية دور الجامعة في تحقيق التنمية المجتمعية



انطلاقاً من قاعدة تنموية مؤدها " لتكون عملية تنمية المجتمع ذات كفاءة وفعالية يجب أن تكون ناتجة من تعاون الجهود الحكومية والجهود الأهلية " والتي أطلق عليها " التنمية الموجهة للمجتمع المحلي " CDD (Community Driven Development) والتي تتطلب توافر رأس مال مادي ، ورأس مال بشري ، ورأس مال طبيعي ، ورأس مال نقدي ، ورأس مال اجتماعي والذي يعتبره البعض أهم عنصر يجب توافره لضمان الاستفادة المثلى من العناصر الأخرى (Krishna، ٢٠٠٣) فإن الجامعات من أهم المؤسسات المنوط بها قيادة وتوجيه التنمية المجتمعية. حيث أن رأس المال الاجتماعي يتعلق بقدرة المجتمعات الفطرية على العمل الاجتماعي كذلك يساعد على تجميع الموارد المتكاملة كذلك الموارد الكامنة - داخل المجتمعات - ويساعد على تعزيز فرص التنمية الذاتية في الدول النامية التي تواجه العديد من الصعوبات في نواحي متعددة وخاصة في توفير أحوال المعيشة الإنسانية المناسبة لجميع المواطنين ورفع مستوى المعيشة وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي. لذا فقد وسّع البنك الدولي دائرة جهود التنمية في الدول النامية ومنها مصر مع التركيز على تمكين المجتمعات المحلية وذلك من خلال تشجيع مشاركة أفراد المجتمعات المحلية وزيادة التركيز على التنمية بدافع من المجتمع المحلي على نطاق أوسع.

٣- بناء الهوية المهنية ضمن الوظيفة الثالثة للجامعة:

الجامعة من المؤسسات المنوط بها بناء ونتاج المعرفة الجديدة التي تقود التنمية المستمرة الشاملة بالمجتمع، لذا فهي المؤسسة المخول لها قيادة وتنمية قادة الفكر والسياسة، والاقتصاد، والاجتماع، وغيرهم، هذا بالتزامن مع مسؤولياتها باتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق استقرار المجتمع وتخطي ما يواجهه من مشكلات اجتماعية، تتمثل في تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المدربة تدريباً يتناسب وطبيعة تغير المهن.

تمتلك الجامعة موارد وإمكانات تؤهلها لتحقيق التنمية ونشر الوعي حول سبل تنمية المجتمع لذا أصبحت الوظيفة الثالثة للجامعة المتمثلة في خدمة المجتمع لا تقل أهمية عن باقي وظائفها (التعليم - والبحث العلمي) والتي تتضمن الجهود التي يقوم بها باستثمار مواردها البشرية وتراثها العلمي من دراسات وبحوث لتحسين الأوضاع الاجتماعية أو الاقتصادية، عن طريق تحديد الاحتياجات المجتمعية للأفراد والجماعات والمؤسسات، وتصميم الأنشطة والبرامج التي تلبي تلك الاحتياجات عن طريق كلياتها ومراكزها البحثية المختلفة بغية إحداث تغيرات تنموية وسلوكية مرغوب فيها، كما أنها تخدم المجتمع عن طريق حل مشكلاته، وتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة، وتهدف إلى تمكين أفراد المجتمع ومؤسساته وهيئاته من تحقيق

أقصى فاعلية ممكنة لمشروعاتهم من خلال رفع وعي أفراد المجتمع بها وحشد تأييدهم لصالح تحقيق التنمية المستدامة (عبدالمجيد و بوريعين، ٢٠١٨).

إلى جانب تقديم خدمات مختلفة بوسائل وأساليب متنوعة تتناسب مع ظروف المستفيد و حاجاته الفعلية فالجامعة تقدم خدمات تعليمية وأبحاث تطبيقية وتقوم باستخدام مواردها لمساعدة احتياجات الشباب غير الجامعي والكبار واهتماماتهم بغض النظر عن العمر أو الجنس أو الخبرات التعليمية السابقة.

وتستقطب الجامعة من المجتمع أعلى فئاته علما و ثقافة، وكل تغيير يطرأ على المجتمع ينعكس على الجامعة ، وكل تطور يصيب الجامعة يصاحبه تغيير في المجتمع الذي نعيش فيه، فالجامعة لا تتفصل عن المجتمع ، وعلاقتها بالمجتمع كعلاقة الجزء بالكل.

تبني الجامعات لدور تنموي يستهدف تحقيق رفع جودة حياة أفراد المجتمع المحيط، والمساهمة في مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.... وغيرها، ينعكس بدوره على معدلات النمو الاقتصادي، ومن ناحية أخرى تساهم تلك الجهود في ثقل معارف ومهارات وقيم الطلاب، من خلال ممارسات فعلية لتخصصاتهم لخدمة المجتمع المحيط وتقديم حلول لتحدياته، مما يدعم الهوية المهنية للطلاب، هذا لفت نظر الباحثين لأهمية دور الجامعة في بناء وتطوير الهوية المهنية للطلاب، الأمر الذي فرض ضرورة البحث عن آلية موحدة لبناء الهوية المهنية لطلاب الجامعة من مراحل ثلاث الموضحة بالشكل التالي:

شكل رقم (٣) يوضح مراحل بناء الهوية المهنية



المرحلة الأولى لبناء الهوية المهنية لطلاب الجامعة تستند إلى قاعدة أساسية وهي اكتشاف الذات، حيث تحديد ما لدى الطالب من معارف ومهارات وقيم اللازمة لممارسة مهنة معينة، إلى جانب قياس الفجوة بينها ومن المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية لممارسة المهنة لتخصصه، مما يتيح للطلاب إعداد خطة زمنية لتخطي تلك الفجوة، باستثمار الفرصة المتاحة، مما يؤهله للمرحلة الثانية وهي صياغة علامة تجارية شخصية (Personal branding) والتي تتطلب العمل على اكتساب ميزة تنافسية تتناسب وسوق العمل المستهدف، مدعومة بخبرات

مهنية (professional experiences) يمكن للطلاب اكتسابها من خلال الأنشطة التطوعية داخل الجامعة أو خارجها.

سادساً: الإجراءات المنهجية للبحث :

١- نوع البحث: ينتمي البحث الحالي إلى البحوث شبه التجريبية، حيث يستهدف اختبار عائد برنامج الإرشاد المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في بناء الهوية المهنية لطالب الجامعي.

٢- المنهج المستخدم : اعتمد الباحث على المنهج التجريبي باستخدام نموذج التجربة القبلية البعدية باستخدام مجموعتين ضابطة وتجريبية، حيث ينتمي هذا البحث إلى بحوث عائد التدخل المهني ، والتي تعتمد على تطبيق برنامج للإرشاد المهني في وقت معين (٣ شهور)، ثم بعد ذلك قياس عائد هذا البرنامج وذلك من خلال قياس بعدي بعد انتهاء البرنامج مباشرة وقياس تتبعي بعد إنهاء البرنامج بشهر .

٣- أدوات الدراسة: مقياس الهوية المهنية للطلاب الجامعة، والذي يتضمن ثلاث أبعاد (البعد الأول: مستوى مهارات تطوير الذات- البعد الثاني: مستوى مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية- مستوى مهارات اكتساب خبرات مهنية أثناء الدراسة)

الصدق والثبات:

قد تم اختبار ثبات المقياس باستخدام معامل قياس التجانس الداخلي للمقاييس (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة البحث، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين عبارات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدم الباحث طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث أن بلغ معامل الثبات الكلي (الفا) لأبعاد المقياس (٠.٩٢) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالي.

جدول رقم (١) يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات المقياس

م	البعد	عدد العبارات	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
١	البُعد الأول : مهارات تطوير الذات	١٤	٠.٧٩	صادق	٠.٩٠	ثابت
٢	البُعد الثاني : مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية	١٥	٠.٨٨	صادق	٠.٩٢	ثابت
٣	البُعد الثالث : مهارات اكتساب خبرات مهنية	١٣	٠.٨٣	صادق	٠.٩١	ثابت
	الاجمالي المقياس	٤٢		صادق	٠.٩٢	ثابت

أظهرت البيانات الجدول رقم (١) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للمقياس، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس السابق الإشارة إليه، ودرجة جميع أبعاد المقياس إجمالاً، تتراوح بين (٠.٧٩ و ٠.٨٣) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس الحالي، مما يؤكد الصدق البنائي للمقياس ككل.

- مجالات الدراسة :

١- مجالات البحث

أ- المجال البشري: تم اختيار عينة قوامها (٤٠) مفردة من طلاب جامعة الفيوم بالفرقة الثانية الثالثة والرابعة، من المترددين على المركز الجامعة للتطوير المهني بالجامعة، الذين ابدوا استعدادهم للاشتراك ببرنامج الإرشاد المهني تم تقسيمهم إلى مجموعة ضابطة (٢٠) مفردة ومجموعة تجريبية (٢٠) مفردة.

ب- المجال المكاني: المركز الجامعي للتطوير المهني، جامعة الفيوم.

ت- المجال الزمني: هي فترة تطبيق برنامج الإرشاد المهني والتي تبدأ بمرحلة التعاقد إلى مرحلة القياس التتبعي. من (٢٠٢٤/٧/١) إلى (٢٠٢٤/١٠/٣٠).

٢- المعاملات الإحصائية:-

أ- اختبار (ت) لعينتين مرتبطتين (مجموعة تجريبية قبلي وبعدي) و(مجموعة تجريبية بعدي وتتبعي).

ب- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية).

ج- حساب حجم التأثير (تأثير استخدام البرنامج) وذلك وفق المعادلة التالية :

$$D = \frac{T}{\sqrt{N}}$$

حيث أن : $d =$ حجم التأثير $T =$ قيمة (ت) $N =$ حجم العينة
ووفق المعادلة السابقة يكون حجم التأثير ضعيفاً إذا كانت قيمة d اقل أو تساوى ٠.٢ ،
ويكون حجم التأثير متوسطاً إذا كانت قيمة d أقل أو = ٠.٥ ، ويكون حجم التأثير كبيراً إذا
كانت قيمة d أكبر أو يساوى ٠.٨ . وهذا يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (٢)

يوضح مستويات حجم التأثير

الأداة	حجم تأثير ضعيف	حجم تأثير متوسط	حجم تأثير كبير
D	٠.٢	٠.٥	٠.٨

د- حساب فاعلية استخدام البرنامج:

استخدمت الباحثة نسبة الكسب المعدل لبلاك من المعادلة :

$$\text{نسبة الكسب المعدل لبلاك} = \frac{\text{س}_٢ - \text{س}_١}{\text{ن}} + \frac{\text{س}_٢ - \text{س}_١}{\text{ن}}$$

حيث إن :

$\text{س}_٢ =$ متوسط درجات الاختبار فى التطبيق البعدي

$\text{س}_١ =$ متوسط درجات الاختبار فى التطبيق القبلي

$\text{ن} =$ الدرجة النهائية للاختبار .

وقد استعان الباحث في المعالجة الإحصائية للبيانات بالحزمة الإحصائية (SPSS) الاصدار

التاسع عشر.

سابعاً: عرض نتائج البحث ومناقشتها

ترتبط دائماً النتائج بالمقدمات في البحث العلمي لهذا سوف يتم عرض وتحليل البيانات التي حصل عليها الباحث من القياس القبلي والبعدي لمقياس الهوية المهنية في ضوء فروض البحث.

١- خصائص عينة البحث:

يقوم هذا البحث على عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (السن، الفرقة الدراسية، الحالة الاجتماعية، النوع، الكلية) ، وفي ضوء هذه المتغيرات أمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو الآتي:

جدول رقم (٣) يوضح خصائص عينة البحث

الترتيب	%	ك	الاستجابة	الترتيب	%	ك	الاستجابة
٣	١٢.٥	٥	الثانية	الفرقة الدراسة	٣	٢٠	أقل من ١٨ عام
١	٥٢.٥	٢١	الثالثة		١	٤٧.٥	١٨ إلى أقل من ٢٠ عام
٢	٣٥	١٤	الرابعة		٢	٣٢.٥	٢٠ عام فأكثر
٢	٢٠	٨	ذكر	النوع	١	٧٢.٥	أعزب
١	٨٠	٣٢	أنثى		٢	١٥	متزوج
١	٨٢.٥	٣٣	نظرية	الكلية	٣	١٠	مطلق
٢	١٧.٥	٧	عملية		٤	٢.٥	أرمل

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة البحث طبقاً للسن، حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع اعمارهم في الفئة العمرية من (١٨ إلى أقل من ٢٠ عام)، والتي بلغت (٤٧.٥%)، أما من تقع اعمارهم في الفئة العمرية (٢٠ عام فأكثر) بلغت نسبتهم (٣٢.٥%)، في حين من كانت اعمارهم في الفئة العمرية من (١٨ إلى أقل من ٢٠ عام) بلغت نسبتهم (٢٠%).

أما فيما يتعلق بتوزيع عينة البحث طبقاً للحالة الاجتماعية، اتضح من بيانات الجدول السابق أن أعلى نسبة كانت لفئة الأعزب والتي بلغت (٧٢.٥%)، بينما بلغت نسبة المتزوج (١٥%)، في حين بلغت نسبة فئة المطلق (١٠%)، أما فئة الأرمل بلغت نسبتهم (٢.٥%).

اما فيما يتعلق بتوزيع عينة البحث طبقاً للفرقة الدراسية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للفرقة الثالثة والتي بلغت نسبتهم (٥٢.٥%)، ثم الفرقة الرابعة بلغت نسبتهم (٣٥%)، أما الفرقة الثانية بلغت نسبتهم (١٢.٥%).

أما فيما يتعلق بتوزيع عينة البحث طبقاً للنوع، حيث اتضح أن أعلى نسبة كانت للإناث والتي بلغت (٨٠%)، بينما بلغت قيمة الذكور (٢٠%).

كما تبين من بيانات الجدول السابق توزيع عينة البحث طبقاً لنوع الكلية، حيث كانت أعلى نسبة للطلاب بكليات نظرية والتي بلغت نسبتهم (٨٢.٥%)، بينما الطلاب بكليات عملية بلغت نسبتهم (١٧.٥%).

وجدير بالذكر أن تم برنامج الإرشاد المهني بشكل يراعي الفروق الفردية بين أفراد العينة، حيث أن (٨٢.٥%) من طلاب الكليات النظرية، ونسبة (٥٢.٥%) من طلاب الفرقة الثالثة، كما تم تصميم الخطة الزمنية جلسات وفاعليات البرنامج بشكل يتوافق والادوار الاجتماعية وظروف الدراسة، حيث أن (١٥%) من العينة متزوجون.

٢- بالنسبة للفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على ما يلي :

" توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة). ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب قيمة (ت) للمقارنة بين متوسطي درجات التطبيقين القبلي والبعدي أفراد المجموعة التجريبية، ويتضح ذلك من الجدول التالي :

جدول رقم (٤)

يوضح قيمة (ت) ودالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لكل بعد من أبعاد مقياس الهوية المهنية لطلاب الجامعة

التطبيق	البيانات الإحصائية	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية	حجم التأثير (d)
البعد الأول : مهارات تطوير الذات	القبلي	١٩.٨	٢.٦	١٩	١٦.٥	٠.٠٠٠٠	٣.٧
	البعدي	٤٠.٤	١.١				
البعد الثاني : مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية	القبلي	٢٢.٢	١.٥	١٩	٢٧.٣	٠.٠٠٠٠	٦.١
	البعدي	٤٣.٦	٣.١				

٥.٨	٠.٠٠٠٠	٢٦	١٩	٢.٢	١٦.٢	القبلي	البُعد الثالث : مهارات اكتساب خبرات مهنية
				١.٢	٣٦	البعدي	

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي حول مهارات تطوير الذات (البعد الأول) عن متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٤٠.٤) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي (١٩.٨) وبلغت قيمة (ت) (١٦.٥) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير، حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (٣.٧). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي لمستوى مهارات تطوير الذات.

أما فيما يتعلق بنتائج القياس القبلي والبعدي للبعد الثاني مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية تبين ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي حول مهارات إعداد العلامة التجارية عن متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٤٣.٦) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي (٢٢.٢) وبلغت قيمة (ت) (٢٧.٣) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير، حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (٦.١). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي لمستوى مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية.

أما فيما يتعلق بنتائج القياس القبلي والبعدي للبعد الثالث مهارات اكتساب خبرات مهنية تبين ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي حول مهارات اكتساب خبرات مهنية عن متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٣٦) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي (١٦.٢) وبلغت قيمة (ت) (٢٦) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير، حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (٥.٨). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي لمستوى مهارات اكتساب خبرات مهنية.

جدول رقم (٥)

يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي في مقياس الهوية المهنية.

حجم التأثير (d)	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	البيانات الإحصائية التطبيق
٦.٤	٠.٠٠٠٠	٢٨.٧	١٩	٣	٦٥.٢	القبلي
				٤.٨	١١٩	البعدي

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق يتضح ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لمقياس الهوية المهنية عن متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي لمقياس الهوية المهنية (٦٥.٢) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي (١١٩) وبلغت قيمة (ت) (٢٨.٧) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (٦.٤). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي لمقياس الهوية المهنية.

نتائج حساب فاعلية استخدام البرنامج

جدول رقم (٦) يوضح النسب المعدلة للكسب لمقياس المهارات الحركية الدقيقة

النسبة المعدلة للكسب	النهاية العظمى	متوسط درجات التطبيق البعدي	متوسط درجات التطبيق القبلي	الأبعاد
٢.٤	٤٢	٤٠.٤	١٩.٨	البُعد الأول : مهارات تطوير الذات
٢.٤	٤٥	٤٣.٦	٢٢.٢	البُعد الثاني : مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية
٢.٢	٣٩	٣٦	١٦.٢	البُعد الثالث : مهارات اكتساب خبرات مهنية
٢.٣	١٢٦	١١٩	٦٥.٢	الاجمالي

باستقراء الجدول السابق يتبين فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام برنامج الإرشاد المهني لبناء الهوية المهنية لطلاب الجامعة ككل حيث جاء متوسط درجات التطبيق القبلي

(٧٥.٢) أما متوسط درجات التطبيق البعدي (١١٩)، وهي نسبة كبيرة حيث إنها تقترب من النهاية العظمى للمقياس ككل (١٢٦)، وتؤكد علي ذلك النسبة المعدلة للكسب وهي (٢.٣).

أما فيما يتعلق بنتائج اختبار النسبة المعدلة للكسب الخاصة بالبعد الأول تبين ان متوسط درجات التطبيق القبلي (١٩.٨) أما متوسط درجات التطبيق البعدي (٤٠.٤)، وهي نسبة كبيرة حيث إنها تقترب من النهاية العظمى للمقياس ككل (٤٢)، وتؤكد علي ذلك النسبة المعدلة للكسب وهي (٢.٤).

أما فيما يتعلق بنتائج اختبار النسبة المعدلة للكسب الخاصة بالبعد الثاني تبين ان متوسط درجات التطبيق القبلي (٢٢.٢) أما متوسط درجات التطبيق البعدي (٤٣.٦)، وهي نسبة كبيرة حيث إنها تقترب من النهاية العظمى للمقياس ككل (٤٥)، وتؤكد علي ذلك النسبة المعدلة للكسب وهي (٢.٤).

أما فيما يتعلق بنتائج اختبار النسبة المعدلة للكسب الخاصة بالبعد الثالث تبين ان متوسط درجات التطبيق القبلي (١٦.٢) أما متوسط درجات التطبيق البعدي (٣٦)، وهي نسبة كبيرة حيث إنها تقترب من النهاية العظمى للمقياس ككل (٣٩)، وتؤكد علي ذلك النسبة المعدلة للكسب وهي (٢.٢).

وبناء على النتائج المستخلصة من جدولي (٤، ٥، ٦) أثبت الباحث صحة الفرض الأول الذي مؤداه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة).

٣- بالنسبة للفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على ما يلي :

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب قيمة (ت) للمقارنة بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية والضابطة، ويتضح ذلك من الجدول التالي :

جدول رقم (٧)

يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين بين متوسطي درجات افراد المجموعة

التجريبية والضابطة لكل بعد من أبعاد مقياس الهوية المهنية

التطبيق	البيانات الإحصائية	المتوسط الحسابي (أ)	الانحراف المعياري (ع)	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائية	حجم التأثير (d)
البعد الأول : مهارات تطوير الذات والتجريبية	الضابطة	١٩.٢	٠.٤	١٩	٤٥.٣	٠.٠٠٠	١٠.١
	والتجريبية	٤٠.٤	١.١				
البعد الثاني : مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية	الضابطة	٢٢.٦	١.٣	١٩	٢٢.٧	٠.٠٠٠	٥.١
	والتجريبية	٤٣.٦	٣.١				
البعد الثالث : مهارات اكتساب خبرات مهنية	الضابطة	١٦.٨	١.٣	١٩	٤٥.٢	٠.٠٠٠	١٠.١
	والتجريبية	٣٦	١.٢				

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق يتضح ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية على عبارات البعد الأول مهارات تطوير الذات عن متوسط درجات المجموعة الضابطة، حيث بلغ متوسط درجاتهم المجموعة التجريبية على عبارات البعد الأول مهارات تطوير الذات (٤٠.٤) بينما بلغ متوسط درجات المجموعة الضابطة (١٩.٢) وبلغت قيمة (ت) (٤٥.٣) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (١٠.١). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية لمستوى مهارات تطوير الذات.

أما فيما يتعلق بنتائج اختبار الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على عبارات البعد الثاني مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية تبين ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية عن متوسط درجات المجموعة الضابطة، حيث بلغ متوسط درجاتهم المجموعة التجريبية على عبارات البعد الثاني إعداد العلامة التجارية الشخصية (٤٣.٦) بينما بلغ متوسط درجات المجموعة الضابطة (٢٢.٦) وبلغت قيمة (ت) (٢٢.٧) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (٥.١). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية لمستوى مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية.

أما فيما يتعلق بنتائج اختبار الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على عبارات البعد الثالث مهارات اكتساب خبرات مهنية أثناء الدراسة تبين ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية عن متوسط درجات المجموعة الضابطة، حيث بلغ متوسط درجاتهم المجموعة التجريبية على عبارات البعد الثالث إدارة المخاطر الصحية (٣٦) بينما بلغ متوسط درجات المجموعة الضابطة (١٦.٨) وبلغت قيمة (ت) (٤٥.٢) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (١٠.١). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية لمستوى مهارات اكتساب خبرات مهنية أثناء الدراسة.

جدول رقم (٨)

يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية والضابطة في مقياس الهوية المهنية.

حجم التأثير (d)	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة(ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	البيانات الإحصائية التطبيق
١٥.٣	٠.٠٠٠٠	٦٨.٤	١٩	٢.٩	٦٦.٦	الضابطة
				٤.٨	١١٩	والتجريبية

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق يتضح ارتفاع متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية لمقياس الهوية المهنية عن متوسط درجاتهم افراد المجموعة الضابطة، حيث بلغ متوسط درجات المجموعة التجريبية لمقياس الهوية المهنية (٦٦.٦) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي (١١٩) وبلغت قيمة (ت) (٦٨.٤) عند مستوى معنوية ٠.٠١ وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (١٥.٣). مما سبق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة لصالح المجموعة الضابطة لمقياس الهوية المهنية.

وبناء على النتائج المستخلصة من جدول (٦، ٧) أثبت الباحث صحة الفرض الثاني الذي مؤداه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى معنوية أقل من (٠.٠١) بين متوسطات درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة) ..

٤ - بالنسبة للفرض الثالث من فروض البحث والذي ينص على ما يلي :

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب قيمة (ت) للمقارنة بين متوسطي درجات التطبيقين البعدي والتتبعي افراد المجموعة التجريبية، ويتضح ذلك من الجدول التالي :

جدول رقم (٩)

يوضح قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي لكل بعد من أبعاد مقياس الهوية المهنية

حجم التأثير (d)	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	البيانات الإحصائية التطبيق
٠.٣	٠.٢	١.٥	١٩	٣.١	٤٠.٦	البعدي
				٣.٦	٤٠.٢	التتبعي
٠.٤	٠.٢	١.٦	١٩	١.٢	٤٣.٦	البعدي
				١.١	٤٢.٢	التتبعي
٠.٢	٠.٥	٠.٨	١٩	١.١	٣٦	البعدي
				٢.٢	٣٦.٨	التتبعي

باستقراء بيانات الجدول السابق يتضح تقارب متوسطات درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي حول مهارات تطوير الذات (البعد الأول)، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٤٠.٦) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق التتبعي (٤٠.٢) وبلغت قيمة (ت) (١.٥) عند مستوى معنوية ٠.٢ وكذلك يتضح أن حجم التأثير ضعيف، حيث بلغ (٠.٣). مما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيق البعدي والتتبعي لمستوى مهارات تطوير الذات.

أما فيما يتعلق بنتائج القياس البعدي والتتبعي للبعد الثاني مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية تبين تقارب متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي حول مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي

(٤٣.٦) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق التتبعي (٤٢.٢) وبلغت قيمة (ت) (١.٦) عند مستوى معنوية ٠.٢ وكذلك يتضح أن حجم التأثير ضعيف، حيث بلغ (٠.٤) . مما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية التطبيق البعدي والتتبعي لمستوى مهارات إعداد العلامة التجارية الشخصية.

أما فيما يتعلق بنتائج القياس البعدي والتتبعي للبعد الثالث مهارات اكتساب خبرات مهنية تبين تقارب متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي حول مهارات اكتساب خبرات مهنية، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (٣٦) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق التتبعي (٣٦.٨) وبلغت قيمة (ت) (٠.٨) عند مستوى معنوية ٠.٥ وكذلك يتضح أن حجم التأثير ضعيف، حيث بلغ (٠.٢) . مما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية التطبيق البعدي والتتبعي لمستوى مهارات اكتساب خبرات مهنية.

جدول رقم (١٠)

يوضح قيمة (ت) ودالاتها الإحصائية للفرق بين بين متوسطي درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي في مقياس إدارة مخاطر العمل غير الرسمي.

حجم التأثير (d)	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	البيانات الإحصائية التطبيق
٠.٥	٠.١	٢.٣	١٩	٤.٨	١١٩	البعدي
				٤.٥	١١٨.٦	التتبعي

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق يتضح تقارب متوسط درجات افراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي والتتبعي لمقياس إدارة مخاطر العمل بالقطاع غير الرسمي، حيث بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق البعدي (١١٩) بينما بلغ متوسط درجاتهم في التطبيق التتبعي (١١٨.٦) وبلغت قيمة (ت) (٢.٣) عند مستوى معنوية ٠.٥ وكذلك يتضح أن حجم التأثير متوسط، حيث بلغ (٠.٥) . مما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية التطبيق البعدي والتتبعي لمقياس إدارة مخاطر العمل بالقطاع غير الرسمي.

وبناء على النتائج المستخلصة من جدولي (٨، ٩) أثبت الباحث صحة الفرض الأول الذي مؤداه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الهوية المهنية بأبعاده (مهارات تطوير الذات مهارات إعداد العلامة التجارية - مهارات اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة).

ثامناً: توصيات البحث

- ١- ضرورة تطوير أنشطة رعاية الشباب بالجامعات لتضمن برامج للإرشاد المهني طبقاً لكل تخصص لبناء الهوية المهنية للطلاب.
- ٢- التنسيق مع المؤسسات المجتمعية لتوفير فرص تدريب أو تطوع لطلاب الجامعة أثناء الدراسة مما يساعد الطلاب على اكتساب الخبرة المهنية أثناء الدراسة.
- ٣- تنظيم ورشة عمل للقيادات الحكومية والشعبية لتوعية الطلاب بالمشروعات القومي والمشاركة بصياغة استراتيجية لتفعيل دور الشباب بدعم المشروعات القومية.
- ٤- إنشاء قاعدة بيانات بالمشروعات القومية وتصنيفها وإعداد جداول زيارات على مدار العام.
- ٥- عقد ورش عمل بقيادات المؤسسات المجتمعية لتوعية الشباب بدور المجتمع المدني في تحقيق التنمية المجتمعية بالإضافة إلى بحث سبل التعاون لتوعية الشباب بالمشروعات القومية ومن ثم تفعيل دورهم في تفعيلها.
- ٦- تكوين مجموعات متطوعين من الطلاب لاستثمار جهودهم في التنسيق بين مبادرات الطلاب الفاعلين لدعم المشروعات القومية.
- ٧- إعداد دراسات دورية لقياس أثر المشاركة بمبادرات لدعم المشروعات القومية مؤشرات المواطنة الفعالة لدى الطلاب.
- ٨- تخصيص جداول زمنية موحدة على مستوى الجامعة لتقديم الدعم الفني لأصحاب المبادرات من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- ٩- صياغة خطة موحدة للجامعة لدعم المشروعات القومية تتضمن مبادرات الطلاب الفاعلين بالجامعة.

المراجع المستخدمة

المراجع العربية:

- ١- أمجاد رضوان محمد كلاب. (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير دور الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية لتعزيز الوحدة الوطنية لدى طلبتها. غزة: كلية التربية - الجامعة الإسلامية بغزة.
- ٢- جمال على خليل الدهشان، و سماح السيد محمد السيد. (٢٠٢٠). رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات مصر. المجلة التربوية العدد الثامن والسبعون، ١٢٥٠-١٣٤٤.
- ٣- حسين محمد حسين السيد. (٢٠٢٣). دور الوحدات ذات الطابع الاستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل " دراسة مطبقة على مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان". مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد ٦٣، الجزء الثاني، ٤٠٣ - ٤٤٠.
- ٤- رشاد أحمد عبداللطيف. (٢٠٠٨). مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- ٥- عائشة بلهيش محمد العمري، و عزيز عبد الله السعيد. (٢٠٠٩). تقويم واقع الأنشطة الطلابية وتطويرها باستخدام وسائل وتقنيات التعليم. المدينة المنورة: جامعة طيبة.
- ٦- عطار عبدالمجيد، و وهبة بوريعين. (٢٠١٨). الجامعة وخدمة المجتمع: نحو مقاربة وظيفية في تنمية وتطوير المسؤولية المجتمعية. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، ١٨٤-٢٠٨.
- ٧- ماهر أبو المعاطي على. (٢٠٠٣). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- ٨- مجمع اللغة العربية. (١٩٨٦). المعجم الوسيط. القاهرة: دار الدعوة.
- ٩- مدحت محمد أبو النصر. (٢٠١٧). نظريات ومداخل ونماذج الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية . الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

- ١٠- مصطفى أحمد أمين. (سبتمبر ٢٠١٨). التجول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة. *مجلة الإدارة التربوية*، ١١- ١١٧.
- ١١- منال بنت عمار مزيو. (٢٠١٤). الدور التربوي للأنشطة الطلابية في تنمية بعض المبادئ التربوية لدى طالبات المرحلة المتوسطة بتبوك. *مجلة العلوم التربوية*، ٥٦٥-٦٠٢.
- ١٢- منال محمد أحمد محمد شعبان. (٢٠١٦). دور الشباب في تنمية المجتمع المصري. *مجلة كلية الآداب - جامعة المنصورة، العدد الثامن والخمسون*، ٢٩١-٣١٦.

المراجع الأجنبية:

- 1- Albulescu, I., & Albulescua, M. (2014). The University in the community. The university's contribution to local and regional development by providing educational services for adults. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5-11.
- 2- Anirudh Krishna.(2003) *Social Capital , Community Driven Development and Empowerment A short Note on Concepts and Operation* .Durham, North Carolina: World Bank: Duke University.
- 3- Chris Ring (2014) Social Work Training or Social Work Education? An Approach to Curriculum Design .*Social Work Education*. ١١٠٨-١١٠١ ،
- 4- Christopher Chitereka.(2009) .Social Work Practice in a Developing Continent:The Case of Africa . *Advances in Social Work*. ١٥٦-١٤٤ ،
- 5- Claire Poole ،& Aileen Patterson .(2021) Fostering the development of professional identity within healthcare education-interdisciplinary innovation .*Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences* 52.٥٥٠-٥٤٥ ،
- 6- Commission.on.Science.and.Technology.for.Development.(2015) *Digital development, Report of the Secretary-General* .Geneva: Economic and Social Council, United Nations.
- 7- Evernden Mark ،Antony P. Darby ،& Ibell Tim.(2013) *Engaging students with e-activities* . Bath: the University of Bath.
- 8- Fathia H. Abd-Elbaky ،Samer H .Ghadiri & ،Reda A .Abo-Gad .(2023) Professional Identity and Career Satisfaction among Intensive Care Nurses .*Tanta Scientific Nursing Journal, Print ISSN 2314 – 5595, Vol. 31. No.4*. ٤٦-٣١ ،
- 9- Inês Cardoso ،Paula Batista & ،Amândio Graça.(2014) Professional Identity in Analysis: A Systematic Review of the Literature .*The Open Sports Science Journal*. ٩٧-٨٣ ،

- 10- Kathryn Halverson ،Deborah Tregunno & ،Ivana Vidjen (2022) .Professional Identity Formation: A Concept Analysis .*Quality Advancement in Nursing Education - Avancées en formation infirmière: Vol. 8: Iss. 4, Article 7.* ١١٦-١٠١ ،
- 11- Kathryn Hay & ،Michael Dale (2014) .Using e-technology to enhance social work field education .*Journal of Cooperative Education.* ١٢٨-١١٩ ،
- 12- Kwaku Osei-Hwedie ،Dolly Ntseane & ،Gloria Jacques (2006) .Searching for Appropriateness in Social Work Education in Botswana: The Process of Developing a Master in Social Work (MSW) Programme in a 'Developing' Country .*Social Work Education.* ٥٩٠-٥٦٩ ،
- 13- Latha Chandran & ،Richard J. Iuli (2019) .Developing "a Way of Being": Deliberate Approaches to Professional Identity Formation in Medical Education .*Academic Psychiatry.* ٣٨٨ -٣٦٧ ،
- 14- Maaiké D. Endedijka ،& Lariké H. Bronkhorstb) .October 2014 .(Students' learning activities within and between the contexts of education and work .*Vocations and Learning/* ١٠، ١٠٠٧ ،s12186-014-9116-x.
- 15- Michael Rabow،& Rachel Remen (2010) .Professional Formation: Extending Medicine's Lineage of Service Into the Next Century .*Academic Medicine, Vol. 85, No. 2.* ٣١٧ -٣١٠ ،
- 16- Reem Abuiyada (2018) .Traditional Development Theories have failed to Address the Needs of the majority of People at Grassroots Levels with Reference to GAD .*International Journal of Business and Social Science* ،Vol. 9 • No. 9 • September, 115-119.
- 17- Sophie Goldingay & ،Clare Land (2014) .Emotion: The 'e' in engagement in online distance education in social work .*Journal of Open, Flexible, and Distance Learning, 58-72*