

دور مراكز التدريب في تأهيل الشباب لسوق العمل

مركز نون للبحوث والدراسات التنموية أنموذجاً

في الفترة من ٢٠٢٠-٢٠٢٣ م

The Role of Training Centers in Preparing Youth for the Labor Market: Noon Center for Research and Development Studies as a Model During the Period 2020–2023

د/ أحمد أوجلي عبد الواحد عثمان

دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

جامعة أنجمينا كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

(+235)66497714/99497714

abouamar1976@gmail.com

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور مراكز التدريب في تأهيل الشباب لسوق العمل، متخذاً من مركز نون للبحوث والدراسات التنموية نموذجاً للفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٣. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي مدعوم بالبيانات الميدانية من خلال توزيع عدد (١٠٠) استبانة على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٦٤٠) خلال الفترة، حيث جمعت المعلومات من عينة من خريجي المركز والمستفيدين من دورات التدريب المختلفة خلال فترة الدراسة، إضافة إلى مقابلات مع إداريين وأصحاب الشركات التي تمثل جزء من سوق العمل. وقد استخدم في تحليل الدراسة برنامج الحزم الإحصائية

SPSS. حيث ركز البحث على قياس أثر جودة البرامج التدريبية، وكفاءة المدربين، وأساليب التدريب، وخدمات الدعم المهني على تحسين قابلية التوظيف لدى الشباب واندماجهم في سوق العمل.

وجاءت الورقة البحثية لتسهم في سد الفجوة المتمثلة في مدى مساهمة برامج التدريب لمركز نون للبحوث والدراسات التنموية في تأهيل الشباب لسوق العمل وتلبية احتياجاتهم خلال فترة الدراسة؟

وإن هذه الورقة البحثية ستضيف أيضا مقترحات لنظرة مستقبلية للبرامج التي تقدمها مراكز التدريب في تشاد وأثرها في زيادة فرص العمل وسد حاجة السوق من الخريجين مما يعد مؤشرا إيجابيا في زيادة المتقدمين لدورات التدريب من الشباب، إضافة الى القاء الضوء على كفاءة عملية التدريب لهذه المراكز وذلك بالتعرف على مدخلاتها ومخرجاتها. كما يعتبر ندرة المراكز البحثية المتخصصة في تطوير مجال التعليم والتدريب التقني والمهني يؤدي الى ضعف التعرف على التجارب العالمية الناجحة في مجال التدريب الإداري والمهني والتقني وكيفية إيجاد برامج ملائمة لمتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.

وقد أظهرت النتائج ان البرامج التدريبية التي قدمها مركز نون خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣ كان لها اثر إيجابي وملاموس في تأهيل الشباب لسوق العمل وتزويدهم بالمهارات والمعارف العملية اللازمة، كما بينت الدراسة ان التدريب المقدم من المركز أسهم بدرجة كبيرة في تحسين فرص توظيف الشباب المتدربين، واثبتت النتائج ان جودة وتنوع مناهج واساليب التدريب له اثر واضح في رفع مستوى كفاءة الشباب المتدربين، كما تحصلت الدراسة أن نسبة مقدره من الخريجين حصلوا على وظائف خلال فترة الدراسة، كما تبين أن الظروف الاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩ أثرت سلبًا على فرص التشغيل في بداية الفترة، إلا أن التحسن التدريجي في السوق المحلي منذ ٢٠٢٢ ساعد في زيادة معدلات الاندماج الوظيفي للخريجين.

كما قدمت الدراسة توصيات أبرزها: تعزيز التدريب العملي من خلال شراكات مع القطاع الخاص، وتطوير المناهج لتشمل مهارات رقمية متقدمة، وتنوع مجالات التدريب، وتبني أساليب تدريب مرنة تجمع بين التعليم الحضوري والإلكتروني استجابة للتطور التكنولوجي في مجال الرقمنة.

Abstract

This research aims to examine the role of training centers in preparing youth for the labor market, taking the Noon Center for Research and Development Studies as a model during the period 2020–2023. The study adopted a descriptive-analytical method supported by field data through the distribution of 100 questionnaires to a study population of 640 individuals during the period. Data were collected from a sample of the center's graduates and beneficiaries of various training courses, in addition to interviews with administrators and company owners representing part of the labor market. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used for data analysis. The research focused on measuring the impact of the quality of training programs, trainers' efficiency, training methods, and career support services on enhancing youth employability and their integration into the labor market.

The paper contributes to bridging the gap concerning the extent to which Noon Center training programs helped in preparing youth for the labor market and meeting their needs during the study period. It also provides forward-looking proposals for the programs offered by training centers in Chad and their impact on increasing employment opportunities and meeting the market demand for graduates. This, in turn, serves as a positive indicator for increasing youth enrollment in training courses, while shedding light on the efficiency of the training process in these centers by examining their inputs and outputs. Moreover, the scarcity of specialized research centers in developing the field of technical and vocational education and training leads to limited exposure to successful global experiences in administrative,

vocational, and technical training, and to challenges in designing programs tailored to the requirements of both local and international labor markets.

The results revealed that the training programs provided by Noon Center during 2020–2023 had a positive and tangible impact on preparing youth for the labor market and equipping them with the necessary practical skills and knowledge. The study showed that the training significantly improved youth employability and that the quality and diversity of training curricula and methods had a clear effect on enhancing the efficiency of trainees. Furthermore, a considerable proportion of graduates obtained employment during the study period. However, the economic conditions caused by the COVID-19 pandemic negatively affected employment opportunities at the beginning of the period, though the gradual recovery of the local market since 2022 contributed to higher integration rates of graduates into the workforce.

The study put forward several recommendations, most notably: strengthening practical training through partnerships with the private sector, developing curricula to include advanced digital skills, diversifying training fields, and adopting flexible training methods that combine face-to-face and online learning in response to technological advancements in digitalization.

الكلمات المفتاحية: مراكز التدريب، Training Centers تأهيل الشباب، Youth
Empowerment سوق العمل، Labor Market مركز نون، Noon Center
التنمية البشرية.. Human Development.

المبحث الأول: أساسيات البحث

مقدمة

التدريب هو عملية تطوير صفات أو خصائص لدى الموارد البشرية لتمكينها من إنتاجية أكبر عن طريق الطرق التاثير الإيجابي في تعديل السلوك. (رضا، ٢٠١٠). كما يمثل التدريب الجهود المخططة التي تهدف الى احداث تعديل إيجابي في المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للأفراد حيث يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية او الوظيفية بهدف اكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج اليها. الخالدي(٢٠١١).

ونظرا لاتسام العصر الحديث بتطوير هائل في المجالين العلمي والتقني وان النباء لمن يواكب التغيير السريع، ولذا اصبح التدريب من اهم المعينات على ذلك، وحتى يعطى التدريب الأثر المطلوب ينبغي أن يقدم بصورة علمية تربط بين جودة التنفيذ ودقة المتابعة تماشيا مع الانفجار المعلوماتي القائم، ولذا تسعى المؤسسات المحترفة الى اعتماد برامج تدريبية تتسم بالتطبيق وتحويل المعلومة الى مهارة وفق الاحتياج التدريبي المرصود فتزداد قدرات الافراد استجابة لسوق العمل(الكومي، ٢٠٢٢).

فالتدريب يهدف الى جعل العاملين اكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم واعمالهم ويمكن أن يكون التدريب محددًا لغرض احتياجات العمل الذي يقوم به الافرد او مستمرا لتزويد العاملين بكل مستحقات التكنولوجيا المتجددة حسب طبيعة ونوع العمل المنوط للشخص وعليه يعرف بانه يمثل الجهود المنظمة ضمن اطار برامجي يهدف الى تطوير وزيادة معلومات الموارد البشرية للوصول الى الأهداف المنشودة(الكلادة، ٢٠١٠).

ويضم التعليم والتدريب المهني والتقني تنمية المهارات المتعلقة بمجموعة واسعة من المجالات المهنية والإنتاجية والخدمات وسبل العيش في العديد من البلدان، ويعد التعليم والتدريب التقني والمهني جزءا لا يتجزء من بنية التعليم الوطنية القائمة على دعم البنية الاقتصادية من خلال تنمية القوى العاملة الماهرة المرتبطة باحتياجات سوق العمل. وبذلك يصبح التعليم والتدريب التقني والمهني كجزء من التعليم مدى الحياة الذي يشمل

مراحل التكوين الأساسية والثانوية والتعليم العالي وكذلك التعليم القائم على العمل (المفوضية السامية للامم المتحدة لشئون اللاجئين، موجز تعليمي، ٢٠١٩). ويعتبر التدريب نشاط قديم ولكنه مع مرور الزمن تطور وتحول من نشاط عفوى الى ممارسة علمية لها وظائفها وآلياتها وأهدافها وقد شملت مختلف المجالات، بسبب طموح الانسان للارتقاء بادائه لمواكبة متغيرات العصر المتسارعة، كما يشكل طموح المنظمات بمختلف اشكالها وبيئاتها التي تتسابق في وسط يتنافس فيه الجميع للوصول الى أهدافه، اذ يعتبر استثمار لصالح الافراد والمؤسسات والمجتمع والدولة على حد سواء اذا توفرت متطلباته وسار وفق منهج مدروس يراعي كل عناصر العملية التدريبية وارتبط بالحاجات الاساسية للافراد والمؤسسات (خليفة، ٢٠٢٨).

وباعتبار ان التدريب يمثل إحدى ركائز الاستراتيجية لبرنامج التنمية الذي يعتمد على رفع القدرات البشرية وتمكينها في بناء قدرات أساسية قوية تمكن من التكيف لجميع شرائح المجتمع وكذلك تطوير المعارف والمهارات اللازمة لاستثمار الفرص المستقبلية وتوفير الفرص لمن هم خارج المنظومة التعليمية الرسمية ودعمهم لمواصلة تعليمهم وتمكينهم داخل المجتمع وهذا يحقق إحدى الركائز الاستراتيجية للبرنامج (المملكة العربية السعودية، رؤية ٢٠٣٠).

ولتحقيق ذلك لا بد من احداث مجموعة من البرامج مثل تطوير أساس تعليمي مرن ومتين للجميع والاعداد لسوق العمل المستقبلي محليا وعالميا وإتاحة فرص التعلم مدى الحياة للبحث عن حلول لمعالجة الفجوة بين برامج التدريب التي توفرها مراكز التدريب ومطلوبات سوق العمل المحلي والدولي وفق المتغيرات المنظورة. ومن أمثلة هذه البرامج مشروع تطوير المهارات من اجل تشغيل الشباب في تشاد، البنك الدولي (2019).

مشكلة البحث

يعد تأهيل الشباب لسوق العمل من القضايا المحورية التي تواجه المجتمعات المعاصرة، خاصة في ظل التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل المحلى والعالمى، ويزاد الاهتمام بدور مراكز التدريب في سد الفجوة بين مخرجات التعليم

واحتياجات أصحاب العمل، من خلال تنمية المهارات الفنية والمهنية والشخصية المستقبلية للشباب. وفي هذا السياق يبرز مركز نون للبحوث والدراسات الترموية كاحد المراكز التي تقدم برامج متنوعة للشباب سعيا منه لسد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات الوظائف المتاحة، من خلال تنفيذ برامج تدريبية متخصصة يستدعي دراسة وتحليل اثر هذه البرامج وتحديد أوجه القوة والضعف فيها والاجابة على السؤال الرئيسي:-

الى أي مدى أسهمت برامج مركز نون للبحوث والدراسات الترموية خلال الفترة (٢٠٢٠-٢٠٢٣) في تأهيل الشباب لسوق العمل وتلبية احتياجاته؟
 وينفرع من هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:-

١. ما هي أهم البرامج التدريبية التي يقدمها المركز لتأهيل الشباب؟
٢. إلى أي مدى تتوافق هذه البرامج مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل؟
٣. ما هو أثر التدريب على تحسين مهارات وقدرات الشباب المستفيدين؟
٤. ما هي التحديات التي تواجه المركز في تنفيذ برامجه التدريبية بكفاءة؟
٥. كيف يقيّم المستفيدون وأصحاب العمل فعالية هذه البرامج؟

فروض البحث

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وسوق العمل
٢. يسهم التدريب الذي يقدمه مركز نون في تحسين فرص توظيف الشباب
٣. تؤدي جودة المناهج واساليب التدريب الى رفع كفاءة ومهارات الشباب بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في الآتي: -

- ١- يناقش التدريب والتأهيل لدى الشريحة الأساسية لسوق العمل
- ٢- ينطلق من أساس ان المورد البشرى يحتاج الى التدريب المستمر
- ٣- ان التغيير الذى طرئ في عالم الاعمال يحتاج الى مواكبة مستمرة

منهجية البحث

يتبع البحث المنهج الوصفى التحليلى في جمع البيانات وتحليل الظاهرة ومناقشة الفروض والاستنتاج ثم التوصيات

اهداف البحث

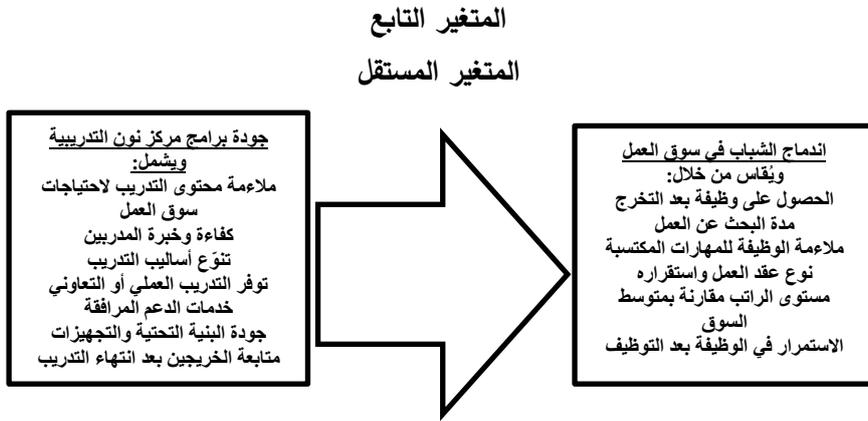
يهدف البحث الى تحقيق الأهداف الآتية: -

- ١- الاسهام في تقديم المعلومات التي يمكن ان يستفيد منها القارئ والمشتغل بمجال الموارد البشرية
- ٢- إيجاد أرضية مشتركة للباحثين حول التدريب والتاهيل
- ٣- إمكانية الوصول الى دراسة جادة حول أثر التدريب في تاهيل الشباب لسوق العمل

موضوعات البحث

يتناول البحث موضوع التدريب والتأهيل وعلاقته بسوق العمل بالتطبيق على مؤسسة عاملة في مجال التدريب لمدة عشرة سنوات ولها خبرات حيث تم تدريب ٦٤٠ متدرب خلال فترة الدراسة في المجالات الإدارية والمهنية والتقنية واكتساب المهارات والخبرات التي تسهم في هذا الاطار لا سيما في مجتمع يحتاج الى مزيد من الخبرات العلمية والعملية لتعزيز قدراته التنافسية في عصر المعرفة والتكنولوجيا التي تتطور كل يوم.

شكل (١) بوضوح العلاقة بين المتغيرات



المصدر: اعداد الباحث من خلال الدراسات السابقة ٢٠٢٤م

المبحث الثاني: مفهوم وأهمية التدريب وأهدافه وأنواعه

اتسمت فترة السنوات ٢٠٢٠-٢٠٢٣م بكونها فترة تغيير وتكيف وقد عانى عالم العمل من آثار تحديات كثيرة، بدءاً من تداعيات جائحة كوفيد- ١٩ وارتفاع تكاليف المعيشة والأحداث المناخية الشديدة وعدم الاستقرار الجيوسياسي والنزاعات، وصولاً إلى أزمة الديون العالمية التي تلوح في الأفق. وعلى الرغم من سياق الهشاشة المتزايدة، أظهر سوق العمل العالمي والمحلي قدرة على الصمود في ظل تحقيق نمو مقدر في

مجال الوظائف كان مصحوبا بانخفاض معدل البطالة وبلوغ الفجوة في الوظائف مستوى أقل من المستويات المسجلة في فترة ما قبل الجائحة. ومع وجود التحديات المتعددة والمعقدة، إلا أن التقدم نحو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق أمر ممكن ويحقق فوائد ملموسة للأشخاص والمنشآت، ولا سيما الأكثر استضعافا إزاء أوجه العجز في العمل اللائق. منظمة العمل الدولية (٢٠٢٤).

ومن أجل تحقيق هدف مهارات وتعلم متواصل وتسهيل النفاذ إلى سوق العمل الدولي تم اقتراح نص في البند الرابع من جدول أعمال دورة المؤتمر الثانية والتسعين، يوصي بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية فيبغى أن تضع الدول سياسات وطنية لتنمية وتعليم وتدريب الموارد البشرية تكون متماسكة ومتكاملة مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى وتقوم على أساس الحوار الاجتماعي وتعكس مختلف أدوار الحكومة والشركاء الاجتماعيين، منظمة العمل الدولية (٢٠٠٤).

مفهوم وأهمية التدريب

التدريب مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر فهو يعني التغيير الى الأحسن او التطوير في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته واتجاهاته وذلك بهدف إعداد الفرد إعدادا جيدا لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية. ويعتبر التدريب محور عملية التنمية والتطوير. الشريف (٢٠٢١). وتتمثل أهمية وفوائد التدريب في الآتي:-

- 1-زيادة الإنتاج : وهي زيادة في كميته وتحسين في نوعه فتدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم معناه درجة إتقانهم للعمل ومن ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية.
- 2-اقتصاد النفقات : إن التدريب هو اقتصاد في النفقات إذ تؤدي البرامج التدريبية مردود أكثر من كلفتها. إن تدريب العاملين على استخدام الآلات طبقا لأصولها وفق الطرق السليمة فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات، من سلامة للآلة واقتصاد في المواد وقلة في المخاطر.

3- قلة في دوران العمل : إن تدريب العاملين وتلقيهم من المعارف التي تتفق ومداركهم وزيادة قدراتهم في مزاوله أعمالهم يعني إيجاد نوع من الإستقرار وثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم وقدراتهم في مزاوله أعمالهم وإيجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة.

4-رفع معنويات العاملين: للتدريب أثر كبير على معنويات العاملين إذ كثيرا ما يشعر الفرد بأن منظمة جادة في تقديم العون له ورغبة في تطويره وتوفير مهنة يعيش منها حتى يزداد إخلاصه بعمله وبالتالي ينعكس ذلك على علاقته بالمنظمة ويقبل على العمل باستعداد وجداني دون أن يشعر بالكلل والملل.

5-توفير قوة احتياطية في المنظمة: كما أن التدريب يشكل مصدرا مهما للطلبات الملحة للأيدي العاملة وخاصة أيام الرخاء الاقتصادي وفي ميدان التنمية الصناعية، إذ عن طريقه يتم تخطيط و تهيئة القوى العاملة المطلوبة.

6-قلة في حوادث العمل: إذ التدريب معناه معرفة العاملين بأحسن الطرق في تشغيل الآلة والحركة وكذلك مناولة المواد وهذه تشكل مصدرا للقضاء على الحوادث الصناعية حيث لا نجد لها مجالات في حياة العاملين وأن يقل حدوثها على أقل تقدير .

7-الاسهام في استمرارية التنظيم واستقراره: استقرار التنظيم وثباته معناه قدرة التنظيم على الحفاظ على فاعليته رغم فقدانه لاحد المديرين الرئيسيين، ولا شك إن هذا يتحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المدربين والمؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب، أما المرونة فتعني قدره التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع أي تغيرات في حجم العمل ويتطلب هذا توفر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة لشغل الوظائف الشاغرة. وإن تقدم المنظمات والمجتمع مرتبط بالضرورة بتدريب الأفراد، فالتدريب يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي، والتأمين ضد البطالة والشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملامة الفرد لعمله. عياش(٢٠٠٦).

مبادئ التدريب الفعال:

هناك العديد من المبادئ والاسس الواجب مراعاتها عند ممارسة النشاط التدريبي بالمنظمة حتى تتحقق فعاليته ويحقق النتائج المستهدفة. حيدر (٢٠٢٠).

1-التدريب نشاط مستمر وليس كماليا لفترة معينة: والقصد هنا أن التدريب ليس أمر كماليا تلجأ إليه الإدارة أو تتصرف عنه باختيارها ولكن التدريب نشاط ضروري، فبعد اختيار الفرد لشغل وظيفة معينة، تأتي عملية الإعداد والتهيئة، التي تهدف إلى تعريف الفرد بالعمل المسند إليه من خلال تنظم مقابلات للفرد الجديد مع المسؤولين في إدارة الموارد البشرية والمشرف عليه.

التدريب نشاط متغير ومتجدد: يقصد بذلك أن التدريب يتعامل مع متغيرات عديدة من داخل وخارج المنظمة، ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب، وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد لأن الإنسان الذي يتلقى التدريب عرضة للتغير في عاداته وسلوكه وكذا في مهاراته والوظائف التي يشغلها المتدربون تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف الاقتصادية وفي تقنيات العمل، وكذلك تصبح إدارة التدريب مسؤولة عن تجديد وتطوير النشاط التدريبي.

3-التدريب نشاط إداري فني: فالتدريب باعتباره عملا إداريا ينبغي أن تتوفر فيه مقومات العمل الإداري الكفاء، ومنها وضع الأهداف والسياسات، إعداد الخطط والبرامج وتوافر الموارد المادية والبشرية وأخيرا توافر الرقابة المستمرة.

4-التدريب له مقوماته الإدارية والتنظيمية: مثل وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة وتوفر الإمكانيات والمعدات الفنية اللازمة للأداء السليم للعمل وتوافر نظام سليم لقياس أداء العاملين وتقييم كفاءتهم حتى يمكن استنتاج الإحتياجات التدريبية بدقة وموضوعية وأيضا توافر نظام الحوافز المادية والمعنوية يربط بين التقدم الوظيفي والمزايا وأشكال التقدير المادي المعنوي التي يحصل عليها العامل من ناحية وبين أدائه الوظيفي من ناحية أخرى.

5-التدريب نظام متكامل: ويعنى أن هناك تكامل وترابط في العمل التدريبي، فالتدريب ليس نشاط عشوائي من جانب، كما أنه لا ينبع من فراغ و لا يتجه إلى فراغ من جانب آخرويتكون من مدخلات ومخرجات وعمليات

أنواع التدريب .

١- تدريب الموظف الجديد: يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة. وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف مثل الترحيب بالقادمين الجدد، تهيئة الموظفين الجدد للعمل، وتدريبهم على كيفية أداء العمل.

٢- التدريب أثناء العمل: ترغب المنظمات أحيانا في تقديم التدريب في موقع العمل وليس في مكان آخر حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب، حينئذ تشجع وتوسع المنظمات إلى أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتدريب على مستوى فردي للمتدربين، ومما يزيد من أهمية هذا التدريب أن كثيرا من معدات وآلات اليوم تتميز بالتجدد والتعقيد.

٣- التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة: حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد، على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك فشاغلي الوظائف يحتاجون إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أداء العمل باستخدام أنظمة حديثة.

٤- التدريب بغرض الترقية والنقل: تعنى الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد، وذلك عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقي أو سينقل إليها، وهذا الاختلاف أو الفرق مطلوب التدريب عليه، لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف.

٥- التدريب للتهيئة على التقاعد: في المنظمات الراقية، يتم تهيئة العاملين من كبار السن، على التقاعد، يتم تدريبه على البحث عن طرق جديدة للعمل، أو طرق للاستمتاع بالحياة، والبحث على اهتمامات أخرى غير الوظيفية والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج إلي التقاعد.

٦- التدريب المهني أو الفني: ينطوي التدريب المهني على إعداد الفرد ليس فقط للقيام بعمل واحد ولكن بعدة أنواع من الأعمال المتعلقة ببعضها، أي يكون الغرض من التدريب إمام الفرد بحرفة معينة وتكون المهارة لديه على كل فنون.

٧- التدريب التخصصي: ويشمل هذا التدريب الخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل متخصص مثال ذلك وظائف الأطباء والمهندسين والمحاسبين، ويهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل

٨- التدريب الإداري: ويتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الدنيا، أو الوسطي أو العليا، وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة، واتخاذ قرارات، وتوجيه وقيادة، وتحفيز، وإدارة جماعات العمل والتنسيق والاتصال.

٩- التدريب داخل المنظمة: يعرف التدريب الداخلي على أنه أنشطة تعليمية والمعدة مسبقاً من قبل إدارة الأفراد داخل المنظمة والتي تجذب فقط الأفراد الذين يعملون بالمنظمة فقد ترغب المنظمة في عقد برامجها داخل المنظمة، وبالتالي يكون على المنظمة تصميم البرامج أو دعوة مدربين للمساهمة في تصميم البرامج. ثم الإشراف على تنفيذها،

١٠- التدريب خارج المنظمة: تفضل بعض المنظمات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التدريبي خارج المنظمة، ذاتها وذلك إذا كانت الخبرة التدريبية و أدوات التدريب متاحة بشكل أفضل خارج المنظمة ويمكن الاستعانة في التدريب الخارجي إما بمنظمات

خاصة سواء كانت مكاتب خاصة أو مؤسسة تدريب متخصصة أو بالالتحاق ببرامج حكومية أي برامج تدريب تدعمها الدولة أو الجامعات

محددات التدريب

١. المحددات البيئية: يمثل التنوع وعدم التجانس، والاستقرار، بعدين تقليديين من أبعاد البيئة الخارجية للمنظمة، لذلك فإنه من المنطقي افتراض أن لهذين البعدين تأثير على الحاجات التنظيمية لتدريب الأفراد، ومع افتراض أن المنظمة تحاول أن تغطي احتياجاتها الموضوعية من التدريب فإن هذين البعدين أيضا سيؤثران على حجم التدريب الفعلي الذي تقدمه المنظمة إن التنوع وعدم التجانس يساهم في زيادة مقدار التدريب المطلوب وعلى المنظمة زيادة استثماراتها في التدريب .
٢. المحددات التنظيمية: يؤثر المركز المالي والاقتصادي للمنظمة على المبالغ التي تنفقها المنظمة على الاستثمار في تنمية مواردها البشرية بصفة عامة، وعلى مجال الأنشطة التدريبية بصفة خاصة وقد يرجع السبب في هذا إلى أن الإنفاق على التدريب لم يلق نفس الاهتمام الذي يلقاه الاستثمار في الموارد المادية الأخرى، وأيضاً أن الإنفاق على التدريب لا يعتمد على المنافذ والمصادر المالية المستقرة، ولكن الإنفاق على التدريب يزداد أو ينخفض وفقاً لمدى قوة المركز المالي للمنظمة ويلعب الهيكل التنظيمي أيضاً دوراً في تحديد الاحتياجات التدريبية.
٣. العوامل والظروف داخل المنظمة: تؤثر على الاختيار بين الأنشطة التدريبية وتوزيع تنمية الموارد البشرية بين مجموعات الأفراد وعبر الأقسام والوحدات المختلفة، فالظروف الداخلية قد تفرض تأثيرها على اختيار التدريب داخل المنظمة أو خارجها و كلما زادت المكانة التي تتمتع بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة اسهم في رسم خطة جيدة للتدريب. الدباسي (٢٠٢١).

أهداف التدريب

١. الأهداف الاقتصادية: تتمثل في تحسين الإنتاجية، تخفيض الفاقد والضائع، زيادة المبيعات، تنمية الحصة السوقية، زيادة معدلات النمو، وتأكيد المركز التنافسي.
٢. الأهداف التقنية: تتمثل في تحسين استغلال الطاقات الإنتاجية المتاحة وسرعة تعميق استعاب التقنيات الجديدة وحل مشكلات إدماجها.
٣. الأهداف السلوكية: وتتمثل في تعديل اتجاهات ودوافع العاملين في تنمية رغباتهم للأداء الأحسن وتنمية روح الفريق بينهم وتعميق الإحساس بمفهوم خدمة العملاء.

صفات وخصائص المدرب الجيد، الدباسي(٢٠٢١)

المدرب من أهم العناصر الموجودة في القاعة، فهو من يدير الدورة التدريبية وبالتالي لا بد له من الظهور بالمظهر الجيد ومراعاة الجانب العلمي والنفسي للمتدربين وأن يتمتع بمجموعة صفات ومهارات أهمها.

١. القدرة على الفهم والادراك والابداع
 ٢. القدرة على التصور والتخيل
 ٣. التواصل الجيد مع الآخرين
 ٤. مهارات القيادة وحل المشكلات
 ٥. مهارات ادارة الافراد والوقت
 ٦. مهارة البحث والتطوير
 ٧. الكفاءة التقنية والقدرة على استخدام التكنولوجيا
 ٨. القدرة على التنظيم والتفكير والذكاء العاطفي
- ومن هم أسباب فشل الدورات التدريبية ما يلي:- (blog.zamn.app)
- ١- ضعف تصميم وتحضير الدورة التدريبية
 - ٢- قلة الخبرة في المجال الذي يتم تدريبية

- ٣- استخدام طرق تدريب غير فعالة
- ٤- استبعاد احتياجات المشاركين
- ٥- ضعف الميزانية المرصودة
- ٦- كثرة المعلومات المقدمة
- ٧- ضعف المتابعة بعد التدريب
- ٨- عدم وضوح الهدف من التدريب
- ٩- ضعف التفاعل بين المدرب والمتدربين
- ١٠- ضعف تقييم الأداء وتطبيق المهارات المكتسبة

المشكلات الخاصة بالمدرّب. معمار، (٢٠١٠)

لعل الجميع يلاحظ الاهتمام الكبير في التدريب سواء على مستوى الأفراد أو المنظمات، ومع هذا الاهتمام ظهرت لنا بعض السلوكيات الخاطئة في عالم التدريب، سواء سلوكيات مدربين أو سلوكيات لبعض منظمي التدريب والقائمين عليه. فظهر لنا المدرب النجم الذي يتمحور حول نفسه، وظهر لنا المدرب الحكواتي الذي يبدأ برنامجه التدريبي بحكاية وقصة ثم حكاية وقصة ثم حكاية وقصة ثم ينتهي البرنامج التدريبي، وظهر لنا المدرب المستشار والمعالج الذي يدعي علاج الحالات المستعصية العضوية منها والنفسية، وظهر لنا المدرب الخبير والكبير والعالمي الذي لا يفقه من التدريب إلا الإلقاء والاستعراض، وظهر لنا المدرب المحاضر الذي وجد له مكاناً في ساحة التدريب، وحقق من خلالها ما لم يحققه في عمله الأكاديمي، وظهر لنا المدرب الداعية الذي وجد أن دخول عالم التدريب سهل جداً ويحقق أهدافه، فانقل كما هو بفكره وبأساليبه وبمهاراته ولكن تحت مسمى مدرب، فكان أسلوب الوعظ هو الغالب، وظهرت لنا برامج الساندوتش التي تقدم في سويغات بسيطة وتحمل اسم كبير جداً، وظهر لنا التدريب التجاري الذي يتمحور حول الكسب المادي بأي وسيلة وغاية كانت.

المبحث الثالث: تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل

تأثرت تشاد في السنوات الأخيرة ٢٠١٤ - ٢٠٢٠ بأسباب نضوب البترول وجائحة كورونا التي أدت بالمجمل إلى مشكلات اقتصادية واجتماعية. وقد انعكست هذه الأحداث على تشاد انعكاساً كبيراً تمثل في تدني معدلات النمو الاقتصادي، وانخفاض مستوى معيشة الفرد وزيادة نسبة البطالة، لا سيما بعد خروج شركات البترول التي استوعبت أعداد كبيرة من الموارد البشرية المحلية، ما أدى إلى عدم توازن سوق العمل المحلي، وبالتالي مع زيادة الضغط على سوق العمل، بدأت المؤشرات تُنذر بالخطر، إضافة إلى إغلاق شبه التام لآبواب الوظيفة العامة أمام الخريجين وحملة الشهادات إضافة إلى تدفق أعداد كبيرة من العمالة الوافدة- من دول الجوار النيجر ونيجيريا وإفريقيا الوسطى والسودان بسبب الحروب الأهلية في هذه الدول. الأمر الذي زاد من حجم العمالة الوافدة في قطاعات الزراعة والتجارة وقطاع الانشاءات.

كذلك تراجعت نسبة المشاركة الاقتصادية، وتزايدت نسبة البطالة. وتتمثل الصعوبات التي يواجهها الشباب الباحثون عن فرصة عمل في عدة أسباب؛ منها محدودية عدد فرص العمل المستحدثة، والوضع الاقتصادي المحلي، وموجات هجرة العمالة من دول الجوار، إضافة إلى محدودية الفرص في الوظيفة العامة. ولذلك تبرز أهمية تحديد احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، والتوجه نحو التنمية والتطوير بما يضمن استحداث فرص عمل جديدة، وتقليل نسبة البطالة، ومواءمة المهارات مع متطلبات سوق العمل وحاجته.

لقد أفرزت إغلاق باب الوظيفة العامة ومحدودية الشركات تداعيات اقتصادية واجتماعية على تشاد، إذ نقص الدخل ومحدودية فرص تكوين المشروعات الخاصة.

وان أي فئة متعلمة ومدربة من الناس لا يمكن ان تعيش فقيرة وذلك لان الانسان بالمعرفة والعلم والطموح والقدرة على العمل والوعى والانتاج والخلق والابداع يستطيع ان يستثمر كل قوى الطبيعة ومصادرها لصالحه ولصالح أبناء جنسه بهدف الارتقاء بمستوى معيشتة وتوفير الحياة الكريمة له وللمجتمع وان التنمية الاقتصادية في أي

قطر تتوقف على مدى قدرة المجتمع في ذلك القطر على تكوين قوة عاملة تتمتع بالمهارات الفنية الإدارية اللازمة للإنتاج الصناعي الحديث وتتخلق بفلسفة تدعو الى استيعاب التغيير الاقتصادي والاجتماعي. موسى(١٩٨٠).

ان اعداد القوى العاملة لتلبية حاجات سوق العمل المتجددة والمتغيرة لا يكون الا عن طريق التربية والتعليم فمن نتائج تسارع وتيرة العولمة والتطور التكنولوجي والتقني والعلمي أدى الى تغيير بنية اسوق العمل وحاجات هذا السوق من المهن والاختصاصات المختلفة ووسائل استخدام جديدة. فلا بد من التوفيق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل وقدرة منظومة التربية والتعليم على مسايرة تطورات المجتمع، وسياسة التعليم وسوق العمل وانعكاساتها على جودة وقدرة التعليم وتلبية احتياجات سوق العمل ودراسة العوامل التي تتحكم في سوق العمل.

مفهوم سوق العمل

هو المنطقة الجغرافية (مدينة إقليم دولة...الخ) التي تتوفر فيها موارد بشرية (قوة العمل) قادرة وجاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الأوقات ويكون بإمكان المنظمات توفير حاجتها منها وسوق العمل كأى سوق اخر يتكون من متغيرين أساسيين:-

١- العرض ويمثل فيما هو متاح من موارد بشرية في منطقة جغرافية معينة وذلك من مختلف الاعمار والجنس والتخصصات والمهارات القادرة على العمل وتبحث عنه وذلك في فترة زمنية معينة.

٢- الطلب ويمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها وتخصصاتها ومهاراتها في منطقة جغرافية معينة وفي فترة زمنية معينة وحينما يتفاعل العرض مع الطلب يجرى تحديد الثمن والاجر المحدد للوظيفة. موسى(٢٠١٣)

وفي النظرية الكلاسيكية يعتبر السوق مكان نظرى حيث يتقابل العرض مع الطلب وتتحدد الأسعار في ضوء العلاقة بينهما بينما سوق العمل هو مكان النقاء عارضى

قوة العمل من الافرد الراغبين في العمل مع طالبي خدمة العمل من المؤسسات والإدارات، مثل مكاتب ووكالات تشغيل الشباب والباحثين عن العمل.

أنواع سوق العمل

وتحدد سوق الاعمال نظرا للصفة التي يمثلها فهناك الأسواق المحلية والأسواق الإقليمية والأسواق الدولية وترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم فالاسواق العالمية أسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم وتتمثل في اقتصاديات جميع دول العالم. أما الأسواق الإقليمية فتتمثل بأسواق دول إقليم معين وهي اقل اتساعا من الاسواق العالمية ومن امثلة ذلك السوق الأوروبية المشتركة الاتحاد الجمركي لدول افريقيا المركزية. اما الأسواق المحلية فهو أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة او القطر وهي الأصغر في منظومة الأسواق المذكورة حيث تعمل بعض هذه الأسواق بشكل منظم وفق تشريعات وقواعد محددة بينما تعمل بعض الأسواق بشكل غير منظم وغير رسمي (السوق السوداء)

اما النشاطات التي يقوم بها أسواق العمل فنتيجة عناصر مختلفة تتمثل في:-

١- التشغيل: من حيث الفترة الزمنية التكاليف والارياح والخسائر

٢- البطالة: من حيث حجمها واثارها السلبية على الفرد والمجتمع

٣- الأجور: من حيث ارتفاعها وانخفاضها

وتعتبر ظاهرة البطالة من الظواهر الإنسانية التي تعقد الكثير من الدراسات لبحثها لأنها من محركات التغيير التي قد تتجاوز حدود المشكلة وتصبح مصدر تهديد للأمن الظاهر ويرجع هذا الاهتمام إلى أن موضوع الحد من ظاهرة البطالة أصبح أحد أهم أهداف سوق العمل.

من المؤكد أن للتدريب دور فعال وكبير في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم فهو يمد جميع أفراد المنظومة بالمعلومات المختلفة التي تساعدهم في تحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، كما ان له دور رئيسيا في تعديل السلوك والاتجاهات المختلفة لدى الأفراد، بسبب ما يكتسبه الفرد من معلومات وأفكار تجعله يغير سلوكه

نحو الأفضل وبالتالي يكتسب المهارات الفعلية والمفاهيم والأساليب المطلوبة لمواقف معينة سواء كانت مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية أو جميعهم. مما جعلنا نؤكد ان التدريب يعتبر استثمار ايجابيا اذا ما تم استغلاله الاستغلال الصحيح والسليم مع السياسات والأهداف المرسومة للمنشآت الصناعية المختلفة. شمس وآخرون(٢٠١٨).

نظرة عن اقتصاد تشاد وسوق العمل

رغم أن البلاد تضم مساحة كبيرة من الأراضي التي تبلغ ١.٢٥ مليون كلم مربع فإن ناتجها المحلي شديد الضعف، تشاد تلك الدولة مترامية الأطراف، التي تعاني من كونها تفتقد لوجود سواحل بحرية، تكمن مشكلتها الرئيسية في عدم الاستقرار السياسي والأمني، وقد شهد العالم مؤخرًا مقتل رئيسها إدريس ديبي، وما زالت الأمور هناك غير مستقرة. ومن الطبيعي أن ينعكس ذلك على وضعها الاقتصادي، وتراجع مشروع التنمية. وإن سوق العمل يواجه العديد من التحديات بما في ذلك ارتفاع معدلات البطالة ونقص المهارات وضعف البنية التحتية والفساد الإداري، ومع ذلك هناك قطاعات واعدة مثل الزراعة والنفط والتعدين بالإضافة الى الفرص في مجال ريادة الاعمال والقطاع الرقمي. وإن الاحتياطات الأجنبية تعكس الأوضاع المالية هشاشة اقتصادها، ففي عام ٢٠١٩ تراجعت احتياطاتها من النقد الأجنبي إلى ٣١٠ ملايين دولار فقط، وذلك حسب أرقام قاعدة بيانات البنك الدولي، في حين كانت قد بلغت هذه الاحتياطات ١.١٨ مليار عام ٢٠١٣، قبل أن تحل أزمة انهيار أسعار النفط في السوق الدولية. وكان عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ هما الأسوأ فيما يتعلق برصيد احتياطي النقد الأجنبي بتشاد، حيث وصل هذا الاحتياطي إلى ٨.٥ ملايين دولار لا غير .

وفي ظل أزمة كورونا، لجأت تشاد إلى صندوق النقد الدولي، لمعالجة أوضاعها المالية والحصول على قرض سريع بنحو ١٨٣ مليون دولار من خلال شريحتين خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٠، في ضوء إعادة ترتيب أوضاعها المالية، التي ازدادت خللاً بسبب التداعيات السلبية لجائحة كورونا، وكذلك تراجع أسعار النفط.

الجدير بالذكر أن تشاد كانت تصدر النفط على مدار نحو عقدين من الزمن، ولكن لم تستغل عوائد النفط لتأسيس مشروع تنموي، بل استغلت أموال النفط في شراء السلاح والحروب الداخلية، وشراء الولاءات، وفق مراقبين. ويشكل القطاع الزراعي نحو ٤٠٪ من الناتج المحلي لتشاد (شترستوك).

لماذا تتخفص البطالة؟

من المتعارف عليه في الاقتصاديات النامية، وخاصة الأقل نموًا منها، أنها تحظى بارتفاع معدلات البطالة، ولكن من خلال الاطلاع على الأرقام الخاصة بمعدلات البطالة في تشاد، نجد أنها عند أقل معدلاتها، ففي عام ٢٠٢٠ تظهر بيانات البنك الدولي أن معدل البطالة بلغ ٢.٢٦٪، في حين كان عام ٢٠١٩ نحو ١.٩٦٪

[https ;www.aljazeera.net/2024](https://www.aljazeera.net/2024)

ويرجع السبب في ذلك إلى استيعاب قطاع الزراعة للعدد الأكبر من العاملين بالبلاد، ولا يعني ذلك أن العمل بهذا القطاع يعطي أجورًا مجزية، أو يوفر بيئة عمل لائقة، أو يأتي في إطار الاقتصاد المنظم.

فواقع الفقر في تشاد يظهر مدى تدني الأجور، وقد لا يعني استيعاب قطاع الزراعة لهذا العدد الكبير من العاملين فرص عمل حقيقية، بقدر ما يعبر عن مجرد حشد لغياب الزراعة الحديثة.

ما موقع تشاد على مؤشر الفساد؟

تقرير الشفافية الدولية لعام ٢٠٢٠، يوضح أن تشاد لاتزال ضمن أكثر ٢٠ دولة الأكثر فسادًا في العالم، حيث حصلت على ٢٠ درجة فقط من درجات المؤشر البالغة ١٠٠ درجة، وحلت في المرتبة ١٦٠ من بين ١٨٠ دولة شملها التقرير.

وإن كانت تشاد قد تحسنت في ترتيبها عام ٢٠٢٠ إلى ١٦٠، حيث كانت عام ٢٠١٩ في المرتبة ١٦٢، إلا أن ذلك لا يعني أن ثمة جهودًا بذلت لمكافحة الفساد، بحسب مراقبين..

من أبرز الشركاء التجاريين؟

فإن الشركاء التجاريين الكبار لتشاد يتمثلون في الولايات المتحدة والصين وفرنسا، بالإضافة إلى الكاميرون، باعتبارها دولة المنفذ الخارجي للتجارة الخارجية لتشاد بالإضافة إلى نيجيريا، وإن كانت الأخيرة بحكم عدم الاستقرار السياسي فيها تعد أقل من الكاميرون في تصريف تجارة تشاد الخارجية.

وتعد فرنسا المورد الأكبر لتشاد بنسبة ٢١.١٪ من وارداتها الإجمالية، في حين تستوعب الولايات المتحدة ٥١.٣٪ من الصادرات السلعية لتشاد^١.

وتتمثل الصادرات السلعية لتشاد في البترول الخام، والقطن الخام، والماشية الحية، واللحوم والأسماك، في حين أن وارداتها السلعية هي العدد والآلات، والمواد الغذائية، والمنسوجات.

ما الشركات الكبرى؟ ومن المسيطرون على الاقتصاد؟

بحكم وجود النفط في تشاد، فلا سبيل لاستخراجه، إلا عبر الشركات الأجنبية، حيث لا تسمح إمكاناتها بالدخول في استثمار كثيف لرأس المال مثل استخراج النفط، لذلك نجد أن هناك ٣ شركات كبرى تعمل في مجال النفط هناك، وإن كانت الكميات التي يتم تصديرها محدودة بحجم صادرات دول أخرى، ولكن الشركات الكبرى عادة ما توجد في مثل هذه الأسواق ليكون لها اليد العليا في حالة تطور الاكتشافات وزيادة معدلات الإنتاج فيما بعد.

وتوجد في تشاد شركات نفطية مثل الوطنية الصينية (Cnpsc) وإكسون موبيل (Exxonmobil) وغلينكور (Glencore).

وفيما يتعلق بالاقتصاد الداخلي، من حيث التجارة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية، فقد حرص النظام في عهد ديبي -يقول محللون- على أن تكون في إطار رجال أعمال داعمين له، أو ممن لهم ارتباط بزعماء القبائل التي تدعمه.

ووفق هؤلاء لا يتمتع الاقتصاد في تشاد بقدر كبير من الشفافية، وثمة وقت طويل حتى ترى نشاطا اقتصاديا يعود بثمار إيجابية على شريحة كبيرة من الشعب هناك

المبحث الرابع: الدراسة الميدانية

أولاً: تعريف بمركز نون للبحوث والدارسات التتموية

أنشأ في ٣٠/٠٦/٢٠١٤م بقرار رقم ٤٦١٤ الصادر من وزارة ادارة الأراضي كجمعية وطنية ثم تم رفعه الى منظمة وطنية بتاريخ ٣١/٠٥/٢٠٢٢م بقرار رقم ٠٥٨ الصادر من وزارة الاقتصاد والتخطيط والتنمية والتنسيق الدولي بعد تقييم الانجازات التي قام بها في خدمة المجتمع منذ تأسيسه.

ثانياً: الأهداف

يسعى المركز لتحقيق الأهداف الآتية:

١. المساهمة في النهضة المعرفية بما يدفع عجلة التنمية في البلاد
٢. المساهمة في تطوير الاتجاهات الايجابية للعلوم والتكنولوجيا بما يخدم المجتمع
٣. المساهمة في النهضة العلمية والثقافية وتأهيل الكادر في مختلف المجالات
٤. المساهمة في احياء وتطوير تراث المجتمع والمحافظة على حضارته
٥. المساهمة في تنمية التعاون المعرفي وتنسيق الجهود مع المؤسسات البحثية والتنمية
٦. المساهمة في جمع وارشفة الوثائق والبحوث ورصد الحركة البحثية العالمية
٧. العمل في ترقية المجتمع وتعميق قيم التسامح والتعايش السلمي ونشر ثقافة السلام
٨. المساهمة في تعزيز ونشر قيم العدالة والحرية والمساواة والدفاع عن حقوق الانسان وكرامته بالطرق المشروعة.

٩. المساهمة في صحة الإنسان والبيئة والمحافظة على الموارد
١٠. المساهمة في رفع معاناة الفقراء والمحتاجين والمنكوبين.
١١. المساهمة في توفير المياه الصالحة للشرب والعمل على تطوير الزراعة والرعي. النظام الأساسي (٢٠١٤)

ثالثاً: الوسائل :

- تسعى الجمعية لتحقيق هذه الأهداف عبر الوسائل الآتية :
١. إنشاء المؤسسات المتخصصة في شتى المجالات
 ٢. تأسيس المؤسسات التعليمية في مختلف المستويات (رياض أطفال - مدارس - معاهد - جامعات)، وتوفير المنح الدراسية.
 ٣. ايجاد قاعدة بيانات علمية وإحصائية تساعد في التنمية المستدامة
 ٤. انشاء دور النشر والترجمة والعناية بالمكتبات العامة.
 ٥. اقامة ورش العمل والدورات التدريبية لمختلف قطاعات المجتمع
 ٦. اجراء بحوث ودراسات تسهم في تنمية التعليم والبيئة وتهتم بالريف والرحل
 ٧. العناية بالمبدعين والمفوقين وتقديم الحوافز التشجيعية
 ٨. انشاء مراكز تدريبية في مختلف المجالات
 ٩. تنظيم المحاضرات والندوات واللقاءات والسمنارات والمؤتمرات.
 ١٠. التنسيق مع الجمعيات ذات الأهداف المماثلة في الداخل والخارج والمشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والعالمية.

١١. إنشاء وسائل إعلامية (مسموعة - مرئية - مقروءة)

١٢. إنشاء مراكز اجتماعية وصحية ومستشفيات وتسيير القوافل الطبية ومحاربة الأوبئة .

١٣. تقديم العون للمكوبين والنازحين واللاجئين وكفالة الأيتام والأرامل.

١٤. حفر الآبار وإنشاء السدود وشق القنوات وتقديم وسائل واستشارات زراعية. خطة المركز (٢٠٢٢)

رابعا: جدول رقم(١) يوضح عدد الدورات التي تم اقامتها خلال فترة الدراسة

م	نوع الدورة	عددتها	عدد المستفيدين	ملاحظات
١	تدريب مدربين	١٢	١١٥	
٢	الحاسوب	٢٠	١٥٠	
٣	اللغات	١٥	٢٠٠	
٤	الإدارة	١٠	٤٥	
٥	حرفية	١٥	١٣٠	
٦	الإجمالي	٧٥	٦٤٠	

المصدر: اعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م

ثانيا: إجراءات الدراسة الميدانية

تم اختيار عينة عشوائية عددها ١٠٠ من مجتمع البحث البالغ عددهم (٦٤٠) وقد شملت الفترة من ٢٠٢١-٢٠٢٣م

عرض وتحليل البيانات

وللكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث واختبار الفرضيات التي تم تطويرها لا بد من مراجعة البيانات والتعامل مع الأسئلة التي تركت دون إجابة والترميز

والتصنيف وإدخال البيانات الى الحاسب وحساب المتوسطات والانحراف المعياري والارتباط للمتغيرات،. بسيوني(٢٠١٣).

تنظيف البيانات Cleaning data:

بقدر ما يتعلق الأمر بالتحقق من صحة البيانات المستخدمة في التحليل، قبل تقييم الخصائص السيكمترية للبيانات المختلفة، لذلك من الضروري وصف وفهم الإحصاءات الوصفية للبيانات. حيث ان الهدف الأساسي من استخدام الإحصاء الوصفي للبيانات هو التأكد من دقة عملية إدخال البيانات؛ حيث يقيس الانحراف المعياري واستجابات المبحوثين ويكشف مدى تشتت البيانات من عدمها.

أولاً: تنظيف البيانات الذي يتعامل مع اكتشاف وإزالة الأخطاء والتناقضات التي تتم اثناء ادخال البيانات من أجل تحسين جودة البيانات. والتعامل مع البيانات المفقودة حيث ان فقدان البيانات يعتبر أمر شائع ومتوقع في عملية جمع وإدخال البيانات بسبب قلة التركيز أو سوء فهم المجيبين للأسئلة، أو عدم وجود إجابة لتلك الأسئلة. حيث ان عدم التعامل مع هذه البيانات المفقودة يمكن أن يسبب عدة مشاكل.

وان البيانات المفقودة أن لا تزيد عن ١٠٪ من حجم الاسئلة فاذا زادت عن ذلك يجب التخلص من الاستبيان نهائيا باعتباره غير صالح للتحليل وعليه يتم استخدام طريقة المتوسط للتعامل معها إذا قلت عن الحد المقبول يتم حذفها. ولتأكد من البيانات المفقودة لا تؤثر على نتائج التحليل حيث تم استخدام اختبار (a Little's MCAR) والذي يعمل على التأكد من قيمة مربعات كاي ودرجات الحرية ومستوي المعنوية لتأكد من سلامة البيانات فاذا قلت قيمة المعنوية عن ٠.٠٥ دل ذلك على تأثير البيانات المفقودة على نتائج التحليل والعكس صحيح، حيث بلغت قيمة (Chi-Square = 723.592) وقيمة (DF =818) وقيمة (Sig. = .992) وهي اكبر من ٠.٠٥ مما يدل على ان البيانات المفقودة لا تؤثر على النتائج.

٢. الاجابات المتماثلة: Unengaged response

ان اعطاء المستجيب اجابة واحدة لكل فقرات الاستبيان قد يعني ذلك عدم اهتمام المستجيب لتلك الاسئلة وخاصة اذا كانت هنالك اسئلة عكسية في الاستبيان اذا استحيل اعطاءها نفس الاجابة لذلك يجب ان يكون هنالك تشتت في اجابة المستجيبين اي ان لا يكون هنالك تجانس تمام لتلك الاجابات ويتم التعرف على هذا من خلال احتساب الانحراف المعياري للإجابات فاذا كان هنالك انحراف معياري عالي يعني ان هنالك تشتت في الاجابات والعكس صحيح وعليه لم يتم حذف أي استبانة يقل انحرافها المعياري عن ٥.

٣ / وصف مجتمع وعينة البحث.

(١) / مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من (عينة من المتدربين من مركز نون للبحوث والدراسات التتموية) والبالغ عددهم (٦٤٠). وتم اختيار عينة عشوائية منها بلغت (١٠٠) متدرب.

(٢) / عينة البحث

تمّ اختيار مفردات البحث من مجتمع البحث الموضح في الفقرة السابقة عن العينة غير الاحتمالية الميسرة.

3- معدل استجابات العينة :

تم جمع البيانات من الميدان عن طريق الاستبانة الموجه لعينة من المتدربين في المركز، حيث تم توزيع (٥٠) إستبانة، تمكن الباحث من الحصول على (٩٤) إستبانة من جملة الإستبانات الموزعة ولم تسترد عدد (٣) والاستبانات غير الصالحة (٣) والاستبانات الصالحة (٨٨) بنسبة (٩٤٪) ومن ثم عمل تنظيف للبيانات وعليه تم اعداد ملخص لكل عمليات تنظيف البيانات وكذلك معدل الاستجابة كما في الجدول ادناه.

جدول (٢) الاستبيانات الموزعة والمعادة

البيان	العدد	النسبة
الاستبيانات الموزعة	١٠٠	%١٠٠
الاستبيانات التي تم إرجاعها	٩٤	%٩٤
الاستبيانات التي لم يتم إرجاعها	٣	%٦
الاستبيانات غير صالحة للتحليل	٣	%٦
الاستبيانات الصالحة للتحليل	٨٨	%٨٨

المصدر: إعداد الباحث من خلال الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م.

٤/ وصف أداة البحث

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة واشتملت الاستبانة على قسمين:

القسم الأول:

يحتوي على عدد (٦) فقرات تناولت الخصائص والسمات الشخصية لإفراد عينة البحث والمتمثلة في: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، فترة التدريب، الشهادة المُحصلة.

القسم الثاني:

يتكون من محورين رئيسيين، ومحورين فرعيين وعدد (٢٤) فقرة. وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣) توزيع محاور البحث

٤/ مقياس البحث:

كما تم قياس درجة الإستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكارت الخماسي (Likart Scale)، في توزيع أوزان إجابات أفراد العينة والذي يتوزع من أعلى وزن له والذي أُعطيت له (٣) درجات والذي يُمثل في حقل الإجابة (أوافق) الى أدنى وزن له والذي أُعطى له (١) درجة واحدة وتُمثل في حقل الإجابة (لأوافق)

وبينهما ثلاثة أوزان. وقد كان الغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام أفراد العينة لإختيار الإجابة الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة. كما هو موضح في جدول رقم (٣).

جدول رقم (٣) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق	٣	من ٨٠ % فأكثر	درجة موافقة مرتفعة جداً
محايد	٢	من ٧٠ إلى أقل من ٨٠ %	درجة موافقة مرتفعة
لا أوافق	١	٥٠ إلى أقل من ٧٠ %	درجة موافقة متوسطة

المصدر: إعداد الباحث من خلال الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م.

وعليه يصبح الوسط الفرضي للدراسة:

تقييم أداة البحث:

وللتأكد من صلاحية أداة البحث تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

١/ صدق أداة البحث

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداة على قياس ما صُممت من أجله وبناءً على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة وخلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة، وقد اعتمد البحث في قياس صدق أداة البحث على كل من:-

(١)/ اختبار صدق محتوى المقياس

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس البحث وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة البحث والتأكد من أنها تخدم أهداف البحث تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين بلغ عددهم (٢) من المحكمين في مجال إدارة الأعمال كما هو موضح في الملحق رقم (١)، وقد طُلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة البحث

ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقييم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة.

(٢). اختبار الثبات عبد السلام، محمد(٢٠٢٠)، يُقصد بالثبات هو أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أُعيد تطبيقه على نفس العينة). في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. ومن أجود أساليب معرفة صدق وثبات أداة الدراسة هي معادلة ألفا- كرونباخ Cronbach,s Alpha ومعامل التجزئة النصفية Split half وهي تأخذ قيم بين الصفر والواحد الصحيح، فعندما تكون القيمة قريبة من الواحد فإن الاستبيان صادق وممثل جيد للمجتمع المدروس والعكس صحيح ، كما موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٤) يوضح الثبات والصدق الإحصائي للإستبانة

الإختبار	معامل الثبات	معامل الصدق
Cronbach Alpha	.647	٠.٨٠٤
Guttman Split half	.513	٠.٧١٦

المصدر: إعداد الباحث من خلال الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م

يتبين من الجدول (٤) أعلاه أن جميع قيم الصدق والثبات لإستبانة الدراسة تساوي أكثر من ٦٠٪ ، حيث سيقبل معاملات الصدق والثبات اذا كانت اكبر من ٦٠٪، وذلك بإستخدام معامل ألفا كرنباخ Alpha Cronbach ومعامل التقسيم النصفي Guttman Split half مما يعني أن الإستبانة صادقة وتمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً دقيقاً.

سادساً: أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في البحث:
 لتحليل البيانات واختبار فروض البحث، تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:
 (١) إجراء اختبار الثبات وذلك باستخدام " كل من:

(أ) اختبارات الصدق
 (ب) اختبارات الثبات
 ٢-١- الخصائص الأساسية لعينة البحث:

من خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة القسم الأول من الاستبانة، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة البحث، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، وفيما يلي توزيع عينة البحث تبعاً للمتغيرات الشخصية: حيث احتوت البيانات الأساسية على ستة عناصر هي النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة العملية، والمسمى الوظيفي، المؤهل العلمي.

جدول رقم (٥) يوضح التحليل الوصفي للمعلومات الشخصية

النسبة %	العدد	البيان	العامل الديموغرافي
31.8	٢٨	نكر	النوع
59.1	٥٢	انثى	
9.1	٨	بيانات مفقودة	
٪١٠٠	٨٨		المجموع
13.6	١٢	أقل من ٢٠ عاما	العمر
29.5	٢٦	من ٢٠ - أقل من ٣٠ عاما	
27.3	٢٤	من ٣٠ - أقل من ٣٥ عاما	
25.0	٢٢	من ٣٥ - أقل من ٤٠ عاما	
95.5	٨٤	٤٠ سنة فأكثر	
٪١٠٠	٨٨		المجموع
18.2	١٨	ثانوي	المؤهل العلمي
25.0	٢٢	دبلوم وسيط	
20.5	١٨	ليسانس	
34.1	٣٠	أخرى	
٪١٠٠	٨٨		المجموع

13.6	١٤	الاتصال المباشر	تعرفت على المركز من خلال:
31.8	٢٨	وسائل إعلام	
29.5	٢٨	أحد المعارف	
20.5	١٨	أخرى	
٪١٠٠	٨٨	المجموع	
20.5	١٨	اللغات	مجالات التدريب
31.8	٢٨	الحاسوب	
15.9	١٦	الإدارة	
29.5	٢٦	أخرى	
%	٨٨	المجموع	
15.9	١٤	2020	زمن التدريب
43.2	٣٨	2021	
25.0	٢٢	2022	
15.9	١٤	2023	
%	٨٨	المجموع	
31.8	٢٨	المشاريع الخاصة	من الاستفادة
43.2	٣٨	الحصول على وظيفة	الدورات
25.0	٢٢	بيانات مفقودة	
١٠٠%	٨٨	المجموع	

المصدر: اعداد الباحث من خلال الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م

يلاحظ أن البيانات الأساسية للجدول رقم(٥) احتوت علي ستة عناصر، فيما يتعلق بالنوع نجد ان نسبة 31.8% من افراد العينة هم ذكور، بينما نسبة الاناث فهي 59.1 % من حجم العينة وهي النسبة الاكبر، اما فيما يتعلق بالعمر فنجد ان نسبة 13.6% من افراد العينة اعمارهم ما بين ٢٠-٢٥ عاما، بينما نسبة 29.5% من افراد العينة اعمارهم تتراوح ما بين ٢٥ و اقل من ٣٠ سنة، وان نسبة 27.3% من عينة البحث اعمارهم ما بين ٣٠ و اقل من ٣٥ سنة، بينما نسبة 25.0% من افراد العينة اعمارهم تتراوح ما بين ٣٥ و اقل من ٤٠ سنة.

اما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فنجد ان نسبة 18.2% من افراد العينة لهم مستوى الشهادة الثانوية، وان نسبة 25.0% من افراد عينة البحث يحملون شهادة الدبلوم الوسيط، وان 20.5% من افراد العينة يحملون شهادة الليسانس، وان نسبة 34.1% من افراد عينة البحث يحملون شهادات أخرى.

اما فيما يتعلق بالتعرف بالمركز فنجد ان نسبة 13.6% من افراد العينة يقول تعرفوا على المركز من خلال الاتصال المباشر، وان نسبة 31.8% من افراد عينة البحث تعرفوا عليه عن طريق وسائل الإعلام، وان نسبة 29.5% من افراد عينة البحث تعرفوا عليه عن طريق أحد المعارف، وفيما يتعلق بمجالات التدريب، نجد ان نسبة 20.5% من افراد العينة تلقوا دورات في اللغات، نجد ان نسبة 31.8% من افراد العينة تلقوا دورات في

مجال الحاسوب، و ان نسبة 15.9% من افراد العينة تلقوا دورات في الإدارة، وان نسبة 29.5% من افراد العينة تلقوا دورات في مجالات أخرى.

اما فيما يتعلق بالزمن الذي تلقوا في التدريب بالمركز فنجد ان نسبة 15.9% من افراد العينة يقولون تلقوا تدريبهم عام ٢٠٢٠م، وان نسبة 43.2% من افراد عينة البحث يقولون تلقوا تدريبهم عام ٢٠٢١م، وان نسبة 25.0% من افراد عينة البحث يقولون تلقوا تدريبهم عام ٢٠٢٢م، وان نسبة 15.9% من افراد العينة تلقوا تدريبهم عام ٢٠٢٣م.

اما فيما يتعلق بالاستفادة من الدورات التي تلقونها في المركز، فنجد ان نسبة 31.8% من افراد العينة يقولون إنهم استفادوا من الدورات في إعداد مشاريعهم الخاصة، وأن نسبة 43.2% من افراد العينة يقولون إنهم استفادوا من الدورات في الحصول على وظيفة، في حين أن 25.0% عبارة عن بيانات مفقودة.

ثانياً: وصف متغيرات البحث:

جدول رقم (٦) يوضح الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج

التدريب وسوق العمل

البيانات الاتجاه العام	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	لا	محايد	أوافق	البيانات الخاصة بالفرضية الأولى
			أوافق	العدد	العدد	
			%	%	%	
الموا فقّة	.76 5	1.7 0	٣٤ %38 .6	١٨ %2٢. ٨	٣٤ %38 .6	برامج التدريب التي يقدمها المركز مناسبة مع مجال تخصصي
الموا فقّة	.58 7	1.5 7	٨ 9.1	١٤ 15.9	٦٦ 75.0	مخرجات برنامج التدريب تتوافق مع توقعاتي ومتطلبات سوق العمل
الموا فقّة	.30 2	1.0 5	٢ %2. 3	٠ %٠٠	٩٦ %97 .7	ساهمت برامج التدريب في تحسين وتطوير مهاراتي وقدراتي
الموا فقّة	.75 7	1.4 1	٢ 2.3	٠٠ %٠٠	٩٦ 97.7	ساهمت برنامج التدريب في معرفة وتحديد نقاط قوتي وضعفي
الموا فقّة	.88 0	1.8 1	١٤ 15.9	٨ 9.1	٦٦ 75.0	أتاحت برنامج التدريب الفرصة للتطبيق العملي لما تم دراسته نظريا
الموا فقّة	.92 1	2.0 9	٤٠ 45.5	١٤ 1٧.٢	٣٢ 36.4	الشهادة التي حصلت عليها ساعدتني في الحصول على وظيفة
الموا فقّة	.82 8	1.9 3	٢٦ 29.5	٢٨ 3٤.١	٣٢ 36.4	عزز برنامج التدريب نظرتي الإيجابية لمجال تخصصي
الموا فقّة	.83 3	1.8 1	٢٢ 25.0	٢٤ ٣١.٨	٣٨ 43.2	بعد تلقى الدورات أصبحت رائدا في سوق العمل حيث انشأت مشروع خاص بي

المصدر: اعداد الباحث من خلال الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م

تبين النتائج في الجدول (٦) فإن جميع فقرات الفرضية الأولى فقد جاءت بدرجة مرتفعة عدا الفقرة رقم (١) فقد جاءت بدرجة مرتفعة، وكان أكبر تقدير للفقرة رقم (٥) والتي تنص على " أتاحت برنامج التدريب الفرصة للتطبيق العملي لما تم دراسته نظرياً. "وبمتوسط حسابي (1.81) وانحراف معياري (٠.880)، واما مستويات المقياس فكانت النسبة المئوية (موافق)، وكان اقل تقدير للفقرة (٢) والتي تنص على " ساهمت برنامج التدريب في تحسين وتطوير مهاراتي وقدراتي." بمتوسط حسابي (1.05) وانحراف معياري (0.302)، والنسبة المئوية للمستويات الثلاثة كانت (موافق: 97.7%، محايد: ٢.٣%).

تعد قيمة الوسيط أحد معايير الحكم على نتائج التحليل والتحقق من صحة فرضيات البحث في حالة استخدام البحث مقياس (ليكرت) الثلاثي في تصميم الأسئلة كما ورد في هذه البحث، وفيه يتم إعطاء كل إجابة وزن محدد تعبر عن رقم الإجابة، حيث تم تحديد الوزن واحد ليعبر عن الإجابة "أوافق" والوزن ٢ ليعبر عن الإجابة "محايد" والوزن ٣ ليعبر عن الإجابة "غير موافق"، حيث بلغت قيمة متوسط الأوساط الحسابية لاجابات المبحوثين على عبارات الفرضية الأولى يساوي (١) وأغلب هذه الأوساط أقل من المتوسط الإختباري (3= Test value) عند مستوى دلالة SIG=0.05 مما يعني إنهم موافقون على عبارات الفرضية مما يدل على صحة عباراتها.

جدول رقم (٧) يوضح إجابات أفراد العينة على عبارات الفرضية الثانية:
يسهم التدريب الذي يقدمه مركز نون في تحسين فرص توظيف الشباب

الاتجاه العام للعبارات	المتوسط المرجح للعبارة	الانحراف المعياري	أوافق			العبارات الخاصة بالفرضية الثانية
			لا أوافق	محايد	أوافق	
			العدد %	العدد %	العدد %	
الموافقة	.765	1.70	٤	٣٠	٥٤	يؤدي التدريب المقدم من مركز نون دورا مهما في تطوير المهارات العملية للشباب
			4.5	34.1%	61.4%	
عدم الموافقة	.587	1.57	٤	٤٢	٤٢	يسهم التدريب في المركز في رفع كفاءة الشباب وزيادة فرص حصولهم على وظائف
			4.٦	47.7	47.7	
المحايدة	.740	1.68	١٤	٣٢	٤٢	توجد علاقة بين جودة برامج التدريب بالمركز ومستوى جاهزية الشباب لسوق العمل
			15.9	36.4	47.7	
المحايدة	.806	1.95	٢٦	٣٢	٣٠	هل يشعر الشباب المتدربون ان التدريب ساعدهم على تحسين فرصهم الوظيفية
			29.5	36.4	34.1	
المحايدة	.622	1.59	٦	٤٠	٤٢	هل يختلف اثر التدريب الإداري على اثر التدريب الفني في تحسين فرص التوظيف
			6.8	45.5	47.7	
الموافقة	.665	1.50	٨	٢٨	٥٢	هناك تحديات تواجه الشباب بعد تلقي التدريب يتمثل في الاندماج في سوق العمل
			9.1	31.8	59.1	
المحايدة	.661	1.57	٨	٢٦	٥٤	هل يعزز عامل التكنولوجيا من فعالية تحسين فرص التدريب
			9.1	38.6	52.3	
الموافقة	.765	1.70	١٦	٣٠	٤٢	هل تعتبر برامج التدريب التي يقدمها المركز مواكبة لاحتياجات سوق العمل وتسهم في توظيف الشباب
			18.2	34.1	47.7	

المصدر: إعداد الباحث من خلال الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م.

تبين النتائج في الجدول (٧) فإن جميع فقرات الفرضية الثانية فقد جاءت بدرجة مرتفعة عدا الفقرة رقم (١) فقد جاءت بدرجة مرتفعة، وكان أكبر تقدير للفقرة رقم (٣) والتي تنص على " يهيئ المركز البيئة المناسبة للتدريب. " ويمتوسط حسابي (1.70) وانحراف معياري (0.765)، واما مستويات المقياس فكانت النسبة المئوية (موافق).

تعد قيمة الوسيط أحد معايير الحكم على نتائج التحليل والتحقق من صحة فرضيات البحث في حالة استخدام البحث مقياس (ليكرت) الثلاثي في تصميم الأسئلة كما ورد في هذه البحث، وفيه يتم إعطاء كل إجابة وزن محدد تعبر عن رقم الإجابة، حيث تم تحديد الوزن واحد ليعبر عن الإجابة "أوافق" والوزن ٢ ليعبر عن الإجابة "محايد" والوزن ٣ ليعبر عن الإجابة "غير موافق"، حيث بلغت قيمة متوسط الأوساط الحسابية لاجابات المبحوثين على عبارات الفرضية الأولى يساوي (١) وأغلب هذه الأوساط أقل من المتوسط الإختباري (3 = Test value) عند مستوى دلالة SIG=0.05 مما يعني إنهم موافقون على عبارات الفرضية مما يدل على صحة عباراتها.

جدول رقم (٨) يوضح إجابات أفراد العينة على عبارات الفرضية الثالثة

تؤدي جودة المناهج واساليب التدريب الى رفع كفاءة ومهارات الشباب بما يتناسب

مع متطلبات سوق العمل

الاتجاه العام للبيانات	المتوسط المرجح للبيانات	الانحراف المعياري	لا أوافق	محايد	أوافق	العبارات الخاصة بالفرضية الثالثة
			العدد	العدد	العدد	
			%	%	%	
الموافقة	.626	1.42	٢	١٦	٢٦	جودة مناهج التدريب لها اثر واضح في تنمية المهارات الأساسية لدى الشباب
			4.5	36.4	59.1	
الموافقة	.625	1.57	٣	١٩	٢٢	

			6.8	43.2	50.0	تسهم أساليب التدريب الحديثة في رفع كفاءة الشباب
الموافقة	.622	1.41	٣	١٢	٢٩	توجد علاقة بين جودة مناهج التدريب وملائمة مخرجاته لمتطلبات سوق العمل
			6.8	27.3	65.9	
الموافقة	.663	1.55	٤	١٦	٢٤	تراعي أساليب التدريب المتبعة في المركز في ربط الجانب النظري بالتطبيقي للشباب
			9.1	36.4	54.5	
المحايدة	.766	1.72	٨	١٥	٢٠	هل تلي مناهج التدريب طموحك الشخصي والمهني
			18.2	3٦.٣	45.5	
الموافقة	.613	1.36	٣	١٠	٣١	هل تنوع أساليب التدريب في المركز زاد من كفاءتك المهنية
			6.8	22.7	70.5	
الموافقة	.324	1.12	٠٠	٥	٠٠	هل حداثة مناهج التدريب ملائم مع احتياجات سوق العمل
			٠٠	1٣.٦	86.4	
الموافقة	.294	1.09	٠٠	٤	٣٩	هل تشجع على تطوير مناهج واساليب التدريب لضمان توافق اكبر مع متطلبات سوق العمل المتغيرة
			٠٠	١١.٤	88.6	

المصدر: إعداد الباحث من خلال الدراسة الميدانية ٢٠٢٤م.

يتبين من الجدول (٧) الآتي:

تبين النتائج في الجدول (٨) فإن جميع فقرات الفرضية الثانية فقد جاءت بدرجة مرتفعة عدا الفقرة رقم (١) فقد جاءت بدرجة مرتفعة، وكان أكبر تقدير للفقرة رقم (٥) والتي تنص على " يوجه المدربون بالاستفادة من التغذية الراجعة لتحسين ادائي المهني. "وبمتوسط حسابي (1.72) وانحراف معياري (٠.٧٧٨)، واما مستويات المقياس فكانت النسبة المئوية (موافق)، وكان اقل تقدير للفقرة (٧) والتي تنص على " يبدي المدربون تعاوناً ويتابعون المتدرب خلال فترة التدريب. " بمتوسط حسابي (١.١٢)

وانحراف معياري (٠.324)، والنسبة المئوية للمستويات الثلاثة كانت (موافق: 86.4%، محايد: 9.1%).

تعد قيمة الوسيط أحد معايير الحكم على نتائج التحليل والتحقق من صحة فرضيات البحث في حالة استخدام البحث مقياس (ليكرت) الثلاثي في تصميم الأسئلة كما ورد في هذا البحث، وفيه يتم إعطاء كل إجابة وزن محدد تعبر عن رقم الإجابة، حيث تم تحديد الوزن واحد ليعبر عن الإجابة "أوافق" والوزن ٢ ليعبر عن الإجابة "محايد" والوزن ٣ ليعبر عن الإجابة "غير موافق"، حيث بلغت قيمة متوسط الأوساط الحسابية لإجابات المبحوثين على عبارات الفرضية الأولى يساوي (١) وأغلب هذه الأوساط أقل من المتوسط الإختباري (Test value =3) عند مستوى دلالة $SIG=0.05$ مما يعني إنهم موافقون على عبارات الفرضية مما يدل على صحة عباراتها.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

- ١- أظهرت النتائج ان البرامج التدريبية التي قدمها مركز نون خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣ كان لها اثر إيجابي وملاموس في تأهيل الشباب لسوق العمل وتزويدهم بالمهارات والمعارف العملية اللازمة
- ٢- بينت الدراسة ان التدريب المقدم من المركز أسهم بدرجة كبيرة في تحسين فرص توظيف الشباب المتدربين
- ٣- اثبتت النتائج ان جودة وتنوع مناهج واساليب التدريب له اثر واضح في رفع مستوى كفاءة الشباب المتدربين
- ٤- اكدت الدراسة ان تنوع البرامج التدريبية أسهم بشكل مباشر في اندماج الشباب في سوق العمل

٥- خلصت الدراسة الى ان مراكز التدريب ومنها مركز نون لها اسهام مقدر في التقليل من معدلات البطالة عبر تاهيل الشباب لسوق العمل بشكل أسرع.

التوصيات

- ١- الاستمرار في تطوير وتحديث البرامج التدريبية بما يتواءم مع متغيرات سوق العمل المحلي والاقليمي والدولي
- ٢- تعزيز الجانب التطبيقي في البرامج التدريبية بما يضمن رفع فرص التشغيل المباشر للشباب بعد التخرج.
- ٣- توسيع الشراكات بين مراكز التدريب ومؤسسات القطاع العام والخاص لفتح آفاق أوسع أمام الخريجين.
- ٤- الاستفادة من آراء المتدربين في التقييم الدوري لجودة مناهج التدريب للتأكد من مدى توافقتها لمتطلبات سوق العمل المتغيرة
- ٥- ادخال برامج جديدة في المجالات التقنية والرقمية لمواكبة التحول الرقمي ومتطلبات الاقتصاد المعاصر
- ٦- زيادة الكفاءة الاستيعابية لمركز نون ليستفيد عدد اكبر من الشباب الباحثين عن فرص العمل
- ٧- عقد شراكات مع القطاعين العام والخاص للإسهام في إيجاد فرص عمل للشباب الخريجين

قائمة المصادر والمراجع: -

١. الشريف، بدر حسن(٢٠٢١)، دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة الكلية التقنية نجران، السعودية.
٢. حرفوش، ريم ، اساسيات البحث العلمي، جامعة حماة، كلية الصيدلة.
٣. منظمة العمل الدولية(٢٠٢٤) تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ط١ جنيف.
٤. منظمة العمل الدولي(٢٠٠٤م) تنمية وتدريب الموارد البشرية، التقرير الرابع.
٥. عياش، عمار(٢٠٠٦)، دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
٦. الدباسي، محمد على (٢٠٢١)، استراتيجية التدريب، رقمنة الكتاب العربي، ط١، استكهولم، السويد.
٧. معمار، صلاح صالح(٢٠١٠)،التدريب الأسس والمبادئ، دييون للطباعة والنشر والتوزيع، ط٤، عمان، الأردن.
٨. موسى،غانم فنجان،(١٩٨٠)التدريب وتطوير الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، منظمة العمل العربي، الجزائر.
٩. الزهرة، مولاي على (٢٠١٣)، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة الافاق لعلم الاجتماع، العدد ٣ الرقم ١.
١٠. شمس،أمل عبد الفتاح وآخرون(٢٠١٨)، دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تاهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل، دراسة ميدانية في الريف والحضر، مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.

١١. كوك، مارشال(٢٠٠٥)التدريب الفعال، بيت الأفكار الدولية، عمان، الاردن.
١٢. الكومي، محسن(٢٠٢٢)، خطواتك نحو التدريب الفعال.
١٣. الكلالدة، طاهر محمود (٢٠١٠)، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٤. المفوضية السامية لللامم المتحدة لشئون الاجئين، موجز تعليمي، ٢٠١٩م.
١٥. رؤية(٢٠٣٠)، برنامج تنمية القدرات البشرية، الوثيقة الإعلامية، المملكة العربية السعودية.
١٦. عبد الشفيق، مها عبد الله(٢٠٢٢). دور مراكز التدريب في تأهيل طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد السادس عشر، العدد التاسع.
١٧. عبد الجليل، رماح رمزي(٢٠١٤)، دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول(دراسة تحليلية)، مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع، جزء ١.
١٨. العدواني، مريم عبد الهادي مسفر(٢٠٢١) طبيعة تدريب سوق العمل لمخرجات التعليم في بعض الأنظمة التعليمية المتقدمة(تحليل محتوى) ماستر، أصول التربية، جامعة الكويت.
١٩. أحمد، الهام خليفة سليمان(٢٠١٨) دور التدريب المهني في الحد من البطالة لدى الشباب، المؤتمر العلمي الثاني عشر، التدريب من اجل التشغيل والتنمية.
٢٠. الشعيلي، ماجد بن مبارك بن خلفان(٢٠١٠) دور التدريب المهني في رفع قدرات العاملين وتمكينهم من المنافسة في سوق العمل(المنهجيات الحديثة المبتكرة)، مكتب تنفيذي مجلس وزراء العمل لدول مجلس التعاون الخليجي.
٢١. عبد السلام، محمد(٢٠٢٠)، مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبة نور.

٢٢. علي، محمد المهدي محمد(٢٠١٥) الإحصاء الوصفي، المكتب الأكاديمية، القاهرة، مصر.

٢٣. الخالدي، إبراهيم بدر شهاب(٢٠١١)، معجم الإدارة، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن.

٢٤. بسبوني، إسماعيل علي(٢٠١٣)، طرق البحث في الإدارة، مدخل لبناء المهارات البحثية، دار المريخ للنشر، القاهرة، مصر.

٢٥. حيدر، عصام،(٢٠٢٠) التدريب والتطوير، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية.

٢٦. النظام الأساسي واللائحة الداخلية لمركز نون(٢٠١٤)

٢٧. خطة مركز نون (٢٠٢٢-٢٠٢٧).

٢٨. THE WORLD BANK, 2019 REPUBLIC OF CHAD, FOR

THE SKILLS DEVELOPMENT FOR YOUTH

EMPLOYABILITY PROJECT

<https://www.aljazeera.net>