

جمهورية مصر العربية



معهد التخطيط القومي
الدارسات العليا

أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر "دراسة حالة"

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير الأكاديمي
في التخطيط والتنمية

إعداد الباحث

محمد وفيق توفيق غنيم

إشراف

أ.د/ إيمان محمد منجى

أستاذ إدارة الأعمال
مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي
بمعهد التخطيط القومي

Arab Republic of Egypt



Institute of national planning
Postgraduate studies

The Impact of Nongovernmental Organizations Training Programs on Youth Readiness for the Job Market in Egypt: A Case Study

Submitted By

Muhammad Wafek Tawfek Ghoneim

Supervised By

Prof. Dr. Eman Mohamed Abdelfattah Mongi

**Professor of Business Administration
Social and Cultural Planning Center
Institute of National Planning**

2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا ۖ إِنَّكَ

أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴾

صدق الله العظيم

الآية (٣٢) سورة البقرة

إهداء

إلى من بفضلته بدأت هذا الطريق.. أبي الغالي، حفظه الله ورعاه.
إلى من دعمتني، وغمرتني بحنانها وكرمها .. أمي الغالية، أطال الله في عمرك.
إلى نور عيني وحلمي الكبير .. ابني: خالد
إلى سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني .. أخواتي.
إلى .. زملائي وأصدقائي.
إلى كنانة الله في أرضه .. " وطني الغالي: مصر ".
إليهم جميعا ..
أهدى ثمرة هذا الجهد العلمي.
الذي أرجو أن يمثل إضافة متواضعة للمسيرة العلمية.

شكر وتقدير

الحمد لله عدد خلقه، ورضاء نفسه، وزنة عرشه، ومداد كلماته.

الحمد لله على ما أنعم علي من إكمال لهذه الدراسة وأصلي وأسلم على نبي الأمة المعلم الأول: محمد بن عبد الله، وعلى آله وصحبه أجمعين.

يسعدني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى رئاسة معهد التخطيط القومي الذين أتاحوا لي فرصة إكمال دراستي العليا، وأخص بالشكر أعضاء الهيئة العلمية الكرام.

كما يسعدني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذة الدكتورة / إيمان محمد عبد الفتاح منجي، المشرف على الرسالة؛ لجهودها الصادقة معي، والتي أفادتني بالنصح والرأي والتوجيه، وكانت بمثابة شعلة النور في الطريق، فقد قدمت لي الرعاية منذ أن كانت هذه الرسالة مجرد فكرة، فغمرتني بعلمها الزاخر وعطائها الوافر، حتى استطعت أن أشق طريقي لترى هذه الرسالة النور، فبارك الله لها في علمها وعملها، وجزاها الله خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الاستاذ الدكتور/ دسوقي عبد الجليل - أستاذ التخطيط التربوي، والأستاذة الدكتورة/ نهى الخطيب - أستاذ الإدارة العامة. أعضاء لجنة الحكم على الرسالة الكرام؛ وذلك لتفضلهم بقبول المشاركة في مناقشة الرسالة، فجزاهم الله خيرا.

وأتقدم بخالص الشكر والامتنان:

إلى كل من أعطاني من وقته... فقد وفر من وقتي.

إلى كل من صبر علي وتحمل المعاناة من أجلي... فقد زاد ذلك من جلدي وصبري.

إلى كل من حاول إعاقتي ووضع العراقيل أمامي فقد زاد ذلك من إصراري.

إلى كل من ساعدني أو ساندني... فقد سهل ذلك على إتمام رسالتي.

وأخيرا، كل التقدير لمن يستحق الشكر والثناء، ولم يبخل على بالعطاء والدعاء، وأسأل الله العلي القدير أن يجزيهم عني خير الجزاء.

المستخلص

المستخلص

تعد البطالة من أكثر الظواهر الاجتماعية انتشارًا في أغلب بلدان العالم، وتعمل جميع الدول على مواجهة مشكلة البطالة والحد منها. وتعتبر الموارد البشرية المؤهلة والمدرية العنصر الحاسم في قضية التنمية، فقد أثبت خبراء التنمية أن بناء المجتمعات يتوقف بالدرجة الأولى على مستوى ونوعية مواردها البشرية. ويعتبر التدريب أحد العوامل الرئيسة لتنمية القوى البشرية، سواءً لإعدادها لدخول سوق العمل بالمستوى المناسب أو لتنمية المهارات الشخصية. لذلك تأتي أهمية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل وتوفير وظيفة مناسبة لهم بما يتناسب مع قدراتهم الشخصية والحد من ظاهرة البطالة.

وهدف الدراسة إلى إبراز دور برنامج "نادي البحث عن وظيفة" في تنمية وتطوير مهارات الشباب المقبلين على العمل واكتشاف مواهبهم وكيفية تطويعها مع الوظائف المتاحة لتأهيل الشباب لدخول سوق العمل والحد من بطالة الخريجين.

وتم تحديد المجتمع المستهدف من محافظات (دمياط، المنوفية، القليوبية) وذلك عن طريق الشباب الذين التحقوا ببرامج "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة (١٠٥) استبانة، وبلغ عدد الاستثمارات الصالحة (١٠٣) والاستثمارات غير الصالحة التي تم استبعادها (٢) فقط.

كما قام الباحث باستخدام منهج دراسة حالة الذي يركز على دراسة وفهم وتحليل كافة الظواهر والحالات الفردية، حيث يقوم الباحث بالتعرف على خصائص الشباب المشاركين في برنامج نادي البحث عن وظيفة، وجمع البيانات بواسطة أداة الاستبيان وتحليلها.

وتوصلت الدراسة إلى وجود دلائل على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تنمية وتطوير مهارات الشباب المقبلين على العمل، وتحقيق نتائج في حل مشكلة البطالة، ومن أهم النتائج:

- تعميم فكرة نادي البحث عن وظيفة في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، وزارة التعليم العالي، والجامعات الحكومية لنقل الخبرات العلمية والعملية للشباب المقبل على العمل وتطبيقها على الفرق النهائية قبل استلام شهادة التخرج.
- أن يتم إنشاء مراكز استشارية داخل مراكز الشباب لكل محافظة بغرض إقامة تدريبات وتبادل الخبرات والمعلومات للشباب بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة والمنظمات المعنية بتأهيل الشباب لسوق العمل مثل منظمة العمل الدولية، و GIZ ومايكروسوفت، ... إلخ.

المخلص

الملخص

تعتبر الموارد البشرية أهم عنصر من عناصر الإنتاج، والداعمة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة. وتتميز مصر بثروة كبيرة من الموارد البشرية، حيث تحظى بنسبة عالية من الشباب القادر على العمل. وعلى الرغم من ذلك يواجه خريجو منظومة التعليم ظاهرة البطالة سواءً من التعليم العالي أو التعليم المتوسط، وبدأ الخريجون ينضمون إلى صفوف الباحثين عن عمل. حيث تحددت مشكلة الدراسة بعدم معرفة شباب الخريجين بالإجراءات اللازمة لعملية التوظيف وعدم توافر المعلومات والمهارات المطلوبة للدخول في سوق العمل. وهنا يأتي دور نادي البحث عن وظيفة لتأهيل الشباب قبل دخول سوق العمل. وفي ضوء ذلك فإن الفرضية الرئيسية للدراسة هي: وجود دلائل على دور برنامج "نادي البحث عن وظيفة" في تأهيل الشباب لدخول سوق العمل والحد من بطالة الخريجين. ومن خلال الفرضية الرئيسية أمكن بلورة مجموعة من الفرضيات الفرعية كما يلي:

١- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور نادي البحث عن وظيفة في تلبية رغبات المتدربين.

٢- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة.

٣- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين في إيجاد فرصة عمل.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من الشباب المشاركين في نادي البحث عن وظيفة لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل الدخول لسوق العمل.

وهدفنا هذه الدراسة إلى الآتي:

١- التعرف على البرامج التدريبية المقدمة من منظمة العمل الدولية «نادي البحث عن وظيفة».

٢- التعرف على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تنمية وتطوير مهارات الشباب المقبلين على العمل.

- ٣- اكتشاف مواهب الشباب وكيفية تطويعها مع الوظائف المتاحة.
- ٤- تغيير الأفكار والمعتقدات السلبية في طرق الحصول على الوظائف وتأهيل الشباب الراغبين في العمل.
- ٥- تقديم مقترح لتعميم "نادى البحث عن وظيفة" في المدارس الفنية والجامعات ومراكز الشباب.

وتم **تحديد المجتمع المستهدف** من محافظات (دمياط، المنوفية، القليوبية) وذلك عن طريق الشباب الذين التحقوا ببرامج "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة (١٠٥) استبانة، وبلغ عدد الاستثمارات الصالحة (١٠٣) والاستثمارات غير الصالحة التي تم استبعادها (٢) فقط.

كما قام الباحث باستخدام **منهج دراسة حالة** الذي يركز على دراسة وفهم وتحليل كافة الظواهر والحالات الفردية، حيث يقوم الباحث بالتعرف على خصائص الشباب المشاركين في برنامج نادى البحث عن وظيفة، وجمع البيانات بواسطة أداة الاستبيان وتحليلها.

لذلك كانت **أهمية الدراسة** في تناولها لموضوع مشترك بين مجالين من المجالات: علم الإدارة، ويتمثل في البرنامج التدريبي "نادى البحث عن وظيفة"، وعلم الاجتماع ويتمثل في "تأهيل الشباب لسوق العمل والحد من ظاهرة البطالة"، والتي تعتبر من الموضوعات الرئيسة، التي تحتاج إلى مزيد من العمق والتحليل والاستكشاف النظري، فضلا عن تطبيقاته العملية والاستثمار في رأس المال البشري "تأهيل الشباب لسوق العمل" والدور الحاسم الذي يلعبه في المساهمة للحد من البطالة.

من أجل تغطية الموضوع تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة ويتناول مقدمة الدراسة، مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة وأهميتها وفرضياتها، ومنهج الدراسة وحدود الدراسة، والدراسات السابقة، بالإضافة إلي هيكل الدراسة والنتائج والتوصيات.

الفصل الثاني: البطالة (الأنواع والأسباب) تناول البحث في هذا الفصل تعريف البطالة وأنواعها وأسبابها وقياسها وأثرها، وكذلك واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا.

الفصل الثالث: التدريب (المفهوم والأهمية) تناول البحث في هذا الفصل تعريف التدريب وأهميته وأنماطه واحتياجاته، ومواصفات المدرب الناجح، وتحديد البرنامج التدريبي والتدريب التحويلي والتدريب الإلكتروني.

الفصل الرابع: دراسة حالة نادي البحث عن وظيفة ودورة لتأهيل الشباب في سوق العمل

تناول البحث في هذا الفصل توضيح مفاهيم أساسية حول دور النادي في تأهيل الشباب للبحث عن وظيفة من حيث المهارات والقدرات المختلفة لدى الشباب وكيفية تنميتها ووضع سياقها في الإطار المطلوب لدى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى العمالة.

الفصل الخامس: الدراسة التطبيقية حيث تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي من خلال طريقة العينة العشوائية البسيطة، وجمع البيانات عبر استمارة الاستبيان، وتبويبها وتحليلها، بغرض التوصل إلى استنتاجات تحقق أهداف الدراسة، حيث تتكون عينة البحث من مجموعة من الشباب الخريجين العاطلين عن العمل الذين التحقوا بنوادي البحث عن وظيفة.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج المتعلقة بالجانب النظري التي نجد من أهمها:

- ١- أظهرت الدراسة وجود دلائل على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تأهيل الشباب لدخول سوق العمل والتحاقهم بالعمل.
- ٢- يعتبر برنامج "نادي البحث عن وظيفة" له دور فعال ومؤثر نحو تحقيق نتائج في حل مشكلة البطالة.
- ٣- يستهدف الشباب الراغبين في العمل ولم يجدوه.
- ٤- يكتشف مهارات الشباب وتوظيفها بالشكل الأمثل.

نتائج اختبارات صحة الفرضيات:

أثبتت الدراسة ما يلي:

١- قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنادي البحث عن وظيفة في تلبية رغبات المتدربين"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، وعلى ذلك فإن فاعلية نادي البحث عن وظيفة تؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل، وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين نادي البحث عن وظيفة وتلبية رغبات المتدربين، وعلى ذلك فإن فاعلية نادي البحث عن وظيفة تؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٢- كما أثبتت الدراسة قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل "نادي البحث عن وظيفة"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، وعلى ذلك فإن دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل "نادي البحث عن وظيفة" يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل، وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة.

٣- قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمحتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، ما عدا الفقرة رقم "٣"، "تعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أياماً أكثر" فكانت غير معنوية، وعلى ذلك فإن محتوى الأنشطة المقدمة للمشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل، وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين محتوى الأنشطة المقدمة وقدرة المشاركين على إيجاد فرصة عمل، وعلى ذلك فإن محتوى الأنشطة المقدمة للمشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٤- كما أثبتت الدراسة قبول الفرض العدمي القائل "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من الشباب لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل

دخول سوق العمل"، حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الباحثين حول مدى أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر من خلال "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" تعزى لمتغيرات الشخصية.

٥- وهذا يعني أن آراء أفراد مجتمع الدراسة كانت متقاربة في جميع بنود المتغيرات الشخصية، وهذا يعني أن هناك اتجاهاً عاماً لدى أفراد العينة، ولم يكن هناك تباين أو اختلاف في الآراء يرجع إلى متغيرات الدراسة من حيث كل من (المحافظة، النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي).

وتوصي الدراسة بضرورة الاتي:

- ١- تعميم فكرة نادي البحث عن وظيفة في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.
- ٢- استثمار وقت فراغ الشباب بنقل الخبرات العلمية والعملية للشباب المقبل على العمل.
- ٣- تطبيق نادي البحث عن وظيفة في وزارة التعليم العالي والجامعات الحكومية للفرق النهائية قبل استلام شهادة التخرج.
- ٤- إعداد كوادر بشرية من المدرسين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة.
- ٥- تخصيص موارد مادية من بنود الصرف المخصصة لتأهيل الموارد البشرية (بناء الشخصية) من الجهات السابق ذكرها، وهي "وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والجامعات الحكومية " لتنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة.
- ٦- أن يتم إنشاء مراكز استشارية داخل مراكز الشباب لكل محافظة بغرض إقامة تدريبات وتبادل الخبرات والمعلومات للشباب بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة والمنظمات المعنية بتأهيل الشباب لسوق العمل مثل منظمة العمل الدولية، و GIZ ومايكروسوفت، ... إلخ.
- ٧- إعداد مذكرة تفاهم تتضمن توضيح الإجراءات التنفيذية لتنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة ودور كل جهة في الإعداد والتنفيذ.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
٢٢ - ٢	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
٢	أولاً: المقدمة
٣	ثانياً: مشكلة الدراسة
٥	ثالثاً: أهداف الدراسة
٦	رابعاً: فروض الدراسة
٦	خامساً: منهج الدراسة
٧	سادساً: أهمية الدراسة
٨	سابعاً: حدود الدراسة
٩	ثامناً: مجتمع الدراسة
٩	تاسعاً: عينة الدراسة
١٠	عاشراً: مفاهيم الدراسة
١١	الحادي عشر: الدراسات السابقة
٢٠	الثاني عشر: تحديد الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
٢٢	الثالث عشر: هيكل الدراسة
٥٣-٢٤	الفصل الثاني: البطالة (الأنواع والأسباب)
٢٤	أولاً: المقدمة والتطور التاريخي لظاهرة البطالة
٢٦	ثانياً: مفهوم البطالة
٣٠	ثالثاً: أسباب ارتفاع معدل البطالة
٣١	رابعاً: قياس البطالة
٣٣	خامساً: أشكال البطالة
٣٥	سادساً: اتجاهات في دراسة البطالة وأطرها المنهجية
٣٦	سابعاً: أسباب البطالة في جمهورية مصر العربية
٤٥	ثامناً: أثر البطالة في المجتمع المصري
٥١	تاسعاً: واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا
٨٩ - ٥٥	الفصل الثالث: التدريب (المفهوم والأهمية)
٥٥	أولاً: مفهوم التدريب والتطوير
٥٦	ثانياً: أهمية التدريب
٥٩	ثالثاً: أنماط التدريب
٦١	رابعاً: الأساليب التدريبية
٦٥	خامساً: الاحتياجات التدريبية
٦٧	سادساً: تقييم التدريب
٦٨	سابعاً: مواصفات المدرب الناجح
٧٠	ثامناً: تحديد وصياغة أهداف البرنامج التدريبي
٧٢	تاسعاً: التدريب التحويلي وتوازن هيكل القوى العاملة
٨٠	عاشراً: التدريب الإلكتروني
٨٧	الحادي عشر: استراتيجيات التدريب المعكوس

١٥٨ - ٩١	الفصل الرابع: دراسة حالة نادي البحث عن وظيفة ودوره لتأهيل الشباب في سوق العمل
٩١	أولاً: خلفية عامة عن منهجية نادي البحث عن وظيفة
٩٢	ثانياً: تنفيذ برنامج نادي البحث عن وظيفة
٩٥	ثالثاً: دور الميسرين في نادي البحث عن وظيفة
٩٧	رابعاً: متابعة وتقييم نوادي البحث عن وظيفة
١٠٣	خامساً: تنفيذ نشاط البحث عن وظيفة
١٠٥	اليوم الأول – إعداد الباحث عن عمل لتسويق نفسه
١١٧	اليوم الثاني – بحث سوق العمل
١٢٤	اليوم الثالث – بطاقات الاتصال
١٣٤	اليوم الرابع – السير الذاتية وخطابات الإرفاق التقديمية
١٤٦	اليوم الخامس – تعظيم فرصة الباحث عن عمل في الحصول على وظيفة
١٤٩	اليوم السادس – التوظيف من وجهة نظر الشركات
١٥١	اليوم السابع – نماذج طلبات التقدم للوظائف
١٥٢	اليوم الثامن – متابعة وتقييم أعضاء نادي البحث عن وظيفة
١٥٣	اليوم التاسع – خطابات الشكر
١٥٦	اليوم العاشر – التقييم والختام
١٩٣ - ١٦٠	الفصل الخامس: الدراسة التطبيقية "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية"
١٦٠	أولاً: منهجية الدراسة
١٦١	ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
١٧٣	ثالثاً: التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات
١٨٦	رابعاً: اختبارات الفروض الإحصائية
١٩٤	• نتائج الدراسة
١٩٨	• التوصيات والدراسة
٢٠١	• قائمة المراجع
٢١٠	• الملاحق
ي	• ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ي	• مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية

فهرس الجدول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
٤	بيان حجم البطالة ومعدل نمو الناتج المحلي	(١-١)
٦٣	المعلومات التي يجب توافرها للعملية التدريبية	(١-٣)
٦٦	عناصر نموذج التحليل الرباعي	(٢-٣)
٦٩	المهارات التي يجب توافرها في المدرب الناجح	(٣-٣)
٩٨	متابعة المجموعات	(١-٤)
١٠٢	سجل نادي البحث عن وظيفة	(٢-٤)
١٠٧	فهم التوجهات	(٣-٤)
١٠٨	تحديد أولويات قيم العمل	(٤-٤)
١١٢	قائمة بمهارات العمل الأساسية التي يبحث عنها أصحاب الأعمال	(٥-٤)
١٢٢	مصادر المعلومات	(٦-٤)
١٢٣	سجل الوظائف	(٧-٤)
١٢٤	نموذج من بطاقات الاتصال	(٨-٤)
١٣٩	كلمات ذات فاعلية في إبراز الإنجازات المختلفة	(٩-٤)
١٤٩	نموذج التعيينات والبحث عن عمل	(١٠-٤)
١٦١	توزيع الذين حضروا برنامج نادي البحث عن وظيفة	(١-٥)
١٦٢	عدد ونسبة الاستثمارات الصالحة وغير الصالحة	(٢-٥)
١٦٦	فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	(٣-٥)
١٦٧	دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم نادي داخل البحث عن وظيفة	(٤-٥)
١٦٩	تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	(٥-٥)
١٧٠	معامل الارتباط بين كل جزء من الأجزاء والدرجة الكلية للاستبانة	(٦-٥)
١٧١	قياس ثبات محاور الاستبانة	(٧-٥)
١٧٢	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	(٨-٥)
١٧٣	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة	(٩-٥)
١٧٤	توزيع عينة الدراسة حسب النوع	(١٠-٥)
١٧٤	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	(١١-٥)
١٧٥	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	(١٢-٥)
١٧٦	فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	(١٣-٥)
١٨٠	توزيع عينة الدراسة المحور الثاني: دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم نادي داخل البحث عن وظيفة	(١٤-٥)
١٨٣	توزيع عينة الدراسة حسب المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	(١٥-٥)
١٨٨	نتائج اختبار فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	(١٦-٥)
١٨٩	نتائج اختبار دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم نادي داخل البحث عن وظيفة	(١٧-٥)
١٩١	نتائج اختبار تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	(١٨-٥)
١٩٢	نتائج تحليل التباين بين المتغيرات الشخصية ومحاور الدراسة	(١٩-٥)

فهرس الأشكال

الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
٦٤	العوامل المؤثرة على اختيار الأساليب التدريبية	(١-٣)
٧١	مكونات الهدف التفصيلي	(٢-٣)
٧٦	أنماط التدريب	(٣-٣)
٧٨	نمط التدريب التحويلي وفقا للاستجابة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية	(٤-٣)
١١٥	نموذج تحليل الوظيفة	(١-٤)
١٢٦	نموذج لمكالمة تليفونية حينما يحياك طرف ثالث لصاحب العمل	(٢-٤)
١٣٧	السيرة الذاتية المرتبة زمنيا	(٣-٤)
١٣٨	السيرة الذاتية المشتركة (المرتبة زمنيا ووظيفيا)	(٤-٤)
١٤٤	نموذج للخطاب التقديمي	(٥-٤)
١٥٥	نموذج خطاب الشكر	(٦-٤)

فهرس الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
٢١٢	استمارة الاستبيان	(١)
٢١٨	نموذج موافقة على الاستبيان	(٢)

قائمة الاختصارات (Abbreviations)

symbol	Nomenclature المصطلح / المدلول	
	باللغة الإنجليزية	باللغة العربية
ILO	International Labor Organization	منظمة العمل الدولية
INP	Institute of national planning	معهد التخطيط القومي
UN	United nations	الأمم المتحدة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: المقدمة

ثانياً: مشكلة الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: فروض الدراسة

خامساً: منهج الدراسة

سادساً: أهمية الدراسة

سابعاً: حدود الدراسة

ثامناً: مجتمع الدراسة

تاسعاً: عينة الدراسة

عاشراً: تحديد مفاهيم الدراسة

الحادي عشر: الدراسات السابقة

الثاني عشر: تحديد الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الثالث عشر: هيكل الدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: المقدمة

يسعى العديد من الأفراد في المجتمع للحصول على عمل في مجال ما؛ سواءً أكان مرتبطاً بدراساتهم، أو عن طريق الأعمال المهنية العامة، ولكن يُعاني الكثير منهم من **الصُعوبة** في إيجاد العمل المناسب لهم؛ بسبب عدم توافر الفرص الوظيفية المناسبة باستمرار، أو لعدم توافق المؤهلات والخبرات الخاصة بهم مع الأعمال المطروحة في سوق العمل، مما يؤدي إلى تأخرهم في الحصول على العمل، وقد يتوقف بعضهم عن البحث عن وظيفة مناسبة، وينتج عن ذلك زيادة في عدد ونسبة عاطلين عن العمل، ويُطلق على هذه النسبة مُسمى معدل البطالة، الذي يَتمّ جمع العديد من الإحصاءات السنوية حوله؛ لأنه يُعتبر جزءاً من المعدلات الاقتصادية العامة لأيّة دولة من دول العالم.^(١)

فالحاجة للعمل على تنمية الموارد البشرية غير المؤهلة والمدرية هي العنصر الحاسم في قضية التنمية، فقد أثبتت خبرات التنمية أن بناء المجتمعات الحديثة يتوقف بالدرجة الأولى على مستوى ونوعية مواردها البشرية، وأن نجاح الجهود التنموية مرهون بالمشاركة الفعالة لكل الطاقات البشرية في هذه الجهود.

فالاستخدام الأمثل والفعال للقوى البشرية والتدريب، وعلاقته بتوفير فرصة العمل والتأهيل طبقاً لمعايير ومتطلبات يحتاجها سوق العمل، يعد من القضايا التي شغلت كثيراً من المهتمين بالمجال الإنساني والتنمية البشرية المستدامة، الذين يسعون لرفع قدرات وإمكانيات القوى البشرية تحفيزها على الإبداع والابتكار، لإتاحة الفرصة لها لخدمة الوطن والحفاظ على مقدراته البشرية والاستفادة منها.^(٢)

لذلك فإن التدريب هو أحد العوامل الرئيسة لتنمية الموارد البشرية سواءً لإعدادها لدخول سوق العمل بالمستوى المناسب لاحتياجاته أو لتنمية قدراتها أثناء العمل لتواكب اتجاهات التقدم والتطور المهني والفني المستمر، أو لإعدادها لمواجهة التغيرات في احتياجات سوق العمل التي يترتب عليها ضرورة انتقال الفرد من نشاط إلى نشاط **آخر** وفقاً للظروف الاقتصادية أو الشخصية المتوقعة والطارئة.

^(١) (اطلع عليه ٢٠١٩/١٢/٣٠ البطالة / <https://mawdoo3.com/>

^(٢) (اليونسكو، ليلي كامل عبد الله (٢٠٠٩) أسس علم الاجتماع وقضاياها، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ص ١٧٦، ١٧٧.

وفي ضوء ذلك، يعتبر "نادي البحث عن وظيفة" من الموضوعات المهمة لأنه يساعد في تغيير فكر الشباب ويجعله إيجابياً تجاه رغبته في الحصول على عمل، ويستهدف الشباب والفنيات الخريجين غير الحاصلين على عمل ولا يعرفون طرق البحث عن العمل، بالإضافة إلى ذلك فإنه يعمل على تنمية مهاراتهم واكتشاف مواهبهم وكيفية تطويعها مع الوظائف المتاحة الموجودة في مجتمعهم عن طريق: (البحث عن عمل من خلال أساليب غير تقليدية، مثل مقابلات التعارف، كتابة السيرة الذاتية، واجتياز المقابلات الشخصية، ورفع الروح المعنوية للشباب وتنمية رغبتهم وحبهم للعمل).

ثانياً: المشكلة البحثية

تعد البطالة من أهم المشكلات التي تعاني منها غالبية المجتمعات المعاصرة على اختلاف أنظمتها الاجتماعية والاقتصادية، فتظهر هذه المشكلة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، رغم قرارات التطوير التي يتخذها كثير من الدول في هذا الصدد على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.^(١)

تعتبر الموارد البشرية أهم عنصر من عناصر الإنتاج، والداعمة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة. وتتميز مصر بثروة كبيرة من الموارد البشرية، حيث تحظى بنسبة عالية من الشباب القادر على العمل وعلى الرغم من ذلك، يواجه خريجو منظومة التعليم ظاهرة البطالة سواءً من التعليم العالي أو التعليم المتوسط، وبدأ الخريجون ينضمون إلى صفوف الباحثين عن عمل. ويعود ذلك إلى عدم معرفة شباب الخريجين بالإجراءات اللازمة لعملية التوظيف وعدم توافر المعلومات والمهارات اللازمة للدخول في سوق العمل. وهنا يأتي دور نادي البحث عن وظيفة لتأهيل الشباب قبل دخول سوق العمل. وقد بدأ ظهور مشكلة البطالة عالمياً مع الثورة الصناعية وتزايدت في بعض المجتمعات حسب التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي طرأت عليها.^(٢)

(١) بئينة توفيق الربح، امال عبد الرحيم (٢٠٠٤) البطالة والسلوك المنحرف، دراسة اجتماعية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد ٣٢، ع ٢، سنة ٢٠٠٤، ص ٢٧.

(٢) خطاب، حمد جمال (٢٠٢٠) فاعلية ريادة الأعمال في تعزيز استراتيجية التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مج ١١، ١٤، ص ٤٧٣-٥١٧.

وبالتالي فإن البطالة يترتب عليها إهدار للموارد البشرية وإصابة الفرد بالخلل النفسي والاجتماعي، وهي الوجه الآخر لإهدار حق الإنسان في العمل باعتباره ضرورة إنسانية، فالبطالة تعد من أشد معوقات التقدم والتنمية في المجتمع والتي تهدد أمنه واستقراره وسلامته وتماسكه، وتؤدي إلى خفض مستوى المعيشة وزيادة معدل الفقر.^(١)

لذلك فإن كثيرا من الشباب يبحثون عن عمل بعد تخرجهم من الدراسة ولا يستطيعون الحصول على وظيفة، بسبب عدم تحليل وفهم طبيعة العمل من وصف الوظيفة والسمات الشخصية للوظيفة، والمهارات التي يجب أن تتوفر لديهم قبل الالتحاق بالعمل، فكلما زادت فترة ابتعاد الشخص عن سوق العمل أصبح الانخراط في سوق العمل أكثر صعوبة، حيث يقل تقدير الذات وتبدأ المؤهلات في التقادم. ومن ناحية أخرى يوجد لدى الشباب مشكلة عدم تحديد أهدافه، وخاصة بعد الانتهاء من المرحلة الجامعية ودخوله إلى سوق العمل، وليس لديهم توجيه صحيح للدخول إلى سوق العمل، ويرجع ذلك إلى كثرة القطاعات، فمن الضروري أن يكون الشباب مؤهلا للبحث عن وظيفة للحصول عليها، فكل وظيفة لها مهارات وجدارات وظيفية وجهود معينة. والمشكلة هنا أنه توجد العديد من الوظائف لدى الشركات والمؤسسات، ولا يوجد طلب عليها من الشباب، والسبب عدم معرفة الشباب الآلية والمهارات اللازمة لعملية التوظيف، وهذا هو دور "نادي البحث عن وظيفة".

في ضوء ذلك اهتمت الدولة بالتنمية وقامت بإعداد برنامج عمل الحكومة "مصر تنطلق" (٢٠١٨/٢٠١٩-٢٠٢٢/٢٠٢١) لتحقيق معدل نمو ٨% بحلول عام ٢٠٢١-٢٠٢٢، وتستهدف الحكومة تحقيق معدل نمو ٥,٢% في عام ٢٠١٨/٢٠١٩ وتوضح المؤشرات أن هذا المعدل قد تحقق بالفعل في عام ٢٠١٨/٢٠١٧.^(٢)

جدول رقم (١-١) بيان البطالة ومعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، ٢٠١٨/٢٠١٧-٢٠١٤/٢٠١٣

الأعوام	٢٠١٣-٢٠١٤	٢٠١٤-٢٠١٥	٢٠١٥-٢٠١٦	٢٠١٦-٢٠١٧	٢٠١٧-٢٠١٨
حجم البطالة بالمليون	١٣	١٢,٦	١٢,٦	١١,٨	١١,٦
معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي	٢,٢	٣,١	٤,٣	٣,٦	٥,٢

المصدر: معهد للتخطيط القومي (٢٠١٨) تقرير حالة التنمية في مصر، ص ٧١.

(١) ذكي، رمزي (١٩٩٧) الاقتصاد السياسي للبطالة سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، عالم المعرفة، ع ٢٦٦، ص ٥٢٢.

(٢) معهد للتخطيط القومي (٢٠١٨) تقرير حالة التنمية في مصر، ص ٧١.

تحليل المؤشر من وجهة نظر الباحث

ارتفع معدل البطالة في أعقاب ٢٥ يناير ٢٠١١ إلى ١٣% مقارنةً بـ ٨,٩% في عام ٢٠١٠، وتراجعت معدلات النمو الاقتصادي من ٥,١% عام ٢٠١٠ إلى ٢,٢% في عام ٢٠١٣، وعلى مدى السنوات الأربع الماضية، واجهت مصر ظروفًا اقتصادية صعبة بسبب حالة عدم الاستقرار الأمني والسياسي التي تسببت في تباطؤ النشاط الاقتصادي، وزعزعت ثقة المستثمرين المحليين والأجانب في الاقتصاد المصري. وشهدت المرحلة الجديدة للدولة المصرية اتخاذ بعض الإجراءات منها تعديل الدستور وتعديل قوانين الاستثمار وفتح مشاريع للمستثمرين واهتمام الدولة بتوعية الشباب وحثهم على العمل وتمويل المشروعات المتوسطة والصغيرة وتقديم الخدمات لهم بالتعاون مع منظمات دولية، فأخذ المؤشر في الانخفاض.

ثالثاً: الأهداف البحثية

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

١. التعرف على البرامج التدريبية المقدمة من منظمة العمل الدولية «نادي البحث عن وظيفة».
٢. التعرف على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تنمية وتطوير مهارات الشباب المقبلين على العمل.
٣. اكتشاف مواهب الشباب وكيفية تطويعها مع الوظائف المتاحة.
٤. تغيير الأفكار والمعتقدات السلبية في طرق الحصول للوظائف وتأهيل الشباب الراغبين في العمل.
٥. تقديم مقترح لتعميم "نادي البحث عن وظيفة" في المدارس الفنية والجامعات ومراكز الشباب.

رابعاً: فروض الدراسة

الفرضية الرئيسة للدراسة هي:

وجود دلائل على دور برنامج "نادي البحث عن وظيفة" في تأهيل الشباب لدخول سوق العمل والحد من بطالة الخريجين

من خلال الفرضية الرئيسة أمكن بلورة مجموعة من الفرضيات الفرعية كما يلي:

(١) لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور نادي البحث عن وظيفة في تلبية رغبات المتدربين.

(٢) لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة.

(٣) لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين في إيجاد فرصة عمل.

(٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من الشباب المشاركين في نادي البحث عن وظيفة لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل الدخول لسوق العمل.

خامساً: المنهج البحثي

اعتمد البحث على المنهجين التاليين:

المنهج الوصفي:

يتم تكوين هذا المنهج مما هو متاح من الدراسات، الأبحاث، والكتابات، والتقارير العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وبعض الدراسات السابقة في هذا المجال، وكذلك ما توفر من دوريات ومرجعيات وكتب من المواقع المختلفة على شبكة الإنترنت وتحليلها.

منهج دراسة حالة:

هو المنهج الذي يركز على دراسة وفهم وتحليل كافة الجوانب التي تتعلق بالتعرف على الظواهر والحالات الفردية حيث يقوم الباحث بالتعرف على الظاهرة أو مشكلة الدراسة وتعميم النتائج على الحالات المشابهة.

كما أن مناهج دراسة وفهم الحالة هي المناهج التي تهتم بالتعرف على الجوانب التي تتعلق بأحد الظواهر والتعرف على خصائص الحالات والتي قد تتمثل للشباب المشاركين في نادي البحث عن وظيفة، وجمع البيانات بواسطة أداء الاستبيان وتحليلها.

سادسا: أهمية البحث

تعود أهمية الدراسة لكونها من الموضوعات المهمة والضرورية التي اهتمت بها الدولة لحل مشكلة الشباب في الطلب على الوظائف والعارضين من الشركات، وتعرض دور نادي البحث عن وظيفة في تدريب الشباب لتنمية مهاراتهم في البحث عن وظيفة وتوفير فرص العمل اللائق وتحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة الكريمة وتحقيق التنمية البشرية المستدامة ومدى مطابقة البرامج التدريبية التي تقدمها منظمة العمل الدولية لطموحات ومهارات المتدربين من الشباب غير العاملين ومن يريدون الدخول في سوق العمل.

وتنقسم أهمية الدراسة إلى:

أ- أهمية نظرية وعلمية:

وهي محاولة التعرف على دور أندية البحث عن وظيفة في الحد من بطالة الخريجين في ضوء خبرة منظمة العمل الدولية، ومدى كفاءتها لتلبية احتياجات الموارد البشرية لمسايرة متغيرات العصر الحديث والتكنولوجيا المتقدمة، وذلك بهدف سد الفجوة الكبيرة بين التعليم والتدريب من ناحية وبين الواقع الفعلي داخل المؤسسات الصناعية والإدارية والخدمية المختلف من ناحية أخرى، وإثراء المكتبة العلمية بإضافة جديدة قائمة على أسلوب علمي يستفيد منه الباحثون ومتخذو القرار داخل المجتمع.

ب-أهمية تطبيقية

١. تتبع الأهمية التطبيقية للدراسة من تناولها لموضوع يبين أثر البرامج التدريبية لمنظمة العمل الدولية على تنمية مهارات الشباب للبحث عن وظيفة، والذي يعتبر من الموضوعات الرئيسة التي تحتاج إلى مزيد من العمق والتحليل والاستكشاف النظري فضلا عن تطبيقاته العملية.
٢. وتبرز أهمية الدراسة أيضاً في التركيز على أحدث النظم والأساليب والمتطلبات التي تكفل إعداد وتأهيل وتنمية الموارد البشرية، بالاعتماد على أحد الاتجاهات الحديثة في تنمية مهارات الشباب للبحث عن وظيفة، والتي تساعد على تحديد الفجوة بين معايير الأداء المطلوبة لتنفيذ الأهداف، والمهارات والكفاءات المتاحة من الكوادر وبالتالي اختيار الآلية المناسبة للتنمية والتطوير.
٣. كذلك تبرز الأهمية في تناول أثر البرامج التدريبية لمنظمة العمل الدولية على تنمية مهارات الشباب للبحث عن وظيفة متمثلاً في تطوير وتدريب الموارد البشرية.
٤. يساهم هذا الموضوع في تأصيل مفهوم أثر التدريب على تنمية مهارات الشباب للبحث عن وظيفة وتحديد معاييرها، مما يساعد على سهوله اختيار الكفاءات والكوادر المتميزة لسوق العمل.
٥. تبرز أهمية الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العملية في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية ومجال العلوم الإدارية والسلوكية بصفة خاصة.
٦. كذلك تبرز الأهمية من كون الموضوع يعتبر من المواضيع الحديثة، مما يفتح المجال أمام الباحثين والدارسين لإجراء دراسات مستقبلية في هذا المجال معتمدين على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وما ستقدمه من توصيات.

سابعاً: حدود البحث

اقتصر هذا البحث على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية:

- البرنامج التدريبي «نادي البحث عن وظيفة»
- تأهيل الشباب لسوق العمل

الحدود البشرية: الشباب المشاركين في برنامج نادي البحث عن وظيفة

الحدود المكانية: مراكز الشباب بمحافظات "دمياط، المنوفية، القليوبية"

الحدود الزمانية: الشباب المشاركين في نادي البحث عن وظيفة ٢٠١٩-٢٠٢٠ قبل جائحة كورونا، التطبيق العملي ٢٠٢١ - ٢٠٢٢

ثامناً: مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع المفردات التي تقع ضمن موضوع مشكلة الدراسة. وبناءً على أهداف الدراسة، تم تحديد المجتمع المستهدف من محافظات (دمياط، المنوفية، القليوبية) وذلك عن طريق الشباب الذين التحقوا بالبرامج التدريبية لمنظمة العمل الدولية لتنمية مهارات الشباب للبحث عن وظيفة من خلال "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية".

تاسعاً: عينة الدراسة

تم اخذ العينة العشوائية البسيطة، وجمع البيانات عبر استمارة الاستبيان، وتبويبها وتحليلها، بغرض التوصل إلى الاستنتاجات التي تخدم أهداف الدراسة، حيث تتكون عينة البحث من مجموعة من الشباب الخريجين العاطلين عن العمل الذين التحقوا ببرنامج نادي البحث عن وظيفة. وقام الباحث بتصميم الاستبانة التي مرت بمراحل (الصدق الظاهري، صدق المقياس، SPSS v 29) وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة (١٠٥) استبانة من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستمارات الصالحة (١٠٣) والاستمارات غير صالحة التي تم استبعادها (٢) فقط.

عاشراً: المفاهيم البحثية

البطالة

كل من هو في سن العمل وقادر على العمل، راغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى.^(١)

العمل

هو كل جهد ذهني أو عضلي يبذله الإنسان يتضمن التأثير على الأشياء مادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد ويتقاضى عنه أجرًا.^(٢)

^(١) البطالة <https://www.marefa.org/> تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/١٢/١٠
^(٢) الخالدي، نبيل عمران موسى (٢٠١٦) العمالة المؤقتة وسوق العمل مجلة القادسية للعلوم الإنسانية. المجلد ١٩ العدد ٣، العراق، ص ٣٣٣.

سوق العمل

هو سوق افتراضي كما انه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من الشركات والمؤسسات المختلفة، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل.^(١)

البرنامج

هو البرنامج المصمم لغرض التعليم والتدريب والخبرة بطريقة مترابطة من خلال صفات العمل التعليمي.

التدريب

الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراته وتغيير السلوك والاتجاهات بشكل إيجابي.^(٢)

منظمة العمل الدولية

تعمل منظمة العمل الدولية، بصفتها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً. وكونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تضم مكونات ثلاثية، فهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وكذلك صياغة معايير وسياسات العمل.^(٣)

البرامج التدريبية

يعد تصميم برنامج تدريبي هو خطوة لا غنى عنها في عملية التدريب، فهو الخطوة التي تتبع الاحتياجات لوجود برامج تدريبية، والاهتمام بوضع برنامج تدريبي جيد، يعني حصول المتدربين على تدريب شامل وفي كل أوجه الاستفادة المطلوبة، فهو أحد الخطوات الهامة التي يجب الإعداد لها جيداً، عند الاحتياج للتدريب وللوصول للأهداف.^(٤)

^(١) عدون، ناصر دادي؛ العايب، عبد الرحمن (٢٠١٠) البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي الاقتصادي من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص ٥٧.

^(٢) منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي (٢٠١٣)، مصطلحات في التدريب المهني، الأردن، عمان، ص ١٥.

^(٣) تم الاطلاع عليها ٢٠٢٣/٢/٢٠ www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm

^(٤) تم الاطلاع عليها ٢٠٢٣/٣/١ <https://p21.sta.eda.edu.eg>

تأهيل الشباب لسوق العمل

يساعد تأهيل الشباب في تقليل البطالة بشكل كبير حيث أن البطالة لا تحدث فقط بسبب قلة الوظائف، وإنما هناك الكثير من الشباب الذي يقع تحت طائلة البطالة بسبب قلة إمكانياته وخبراته العملية. تأهيل الشباب يعطي الفرصة لمزيد من الشباب للقضاء على المفاهيم الخاطئة ويعمل على تأهيل الشباب لسوق العمل، وذلك من خلال التغيير للمفاهيم الخاطئة ويحقق طموحاتهم في إيجاد وظائف مناسبة

الحادي عشر: الدراسات السابقة:

يهدف الباحث من تناول هذه الدراسات إلى تحليل وبيان أوجه الاستفادة من هذه الدراسات، وتحديد الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية وذلك كما يلي:

أولاً: دراسات تناولت البطالة:

(١) دراسة: محمد، ناهد محمد عبده (٢٠٢١)

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة واقع التعليم من أجل ريادة الأعمال في المدارس الثانوية الفنية المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الإثنوجرافي لملائمته لطبيعة هذه الدراسة، وتم تطبيق استمارة مقابلة على عينة الدراسة، وبلغ عدد أفراد العينة التي تم إجراء مقابلتهم (٣٠) من الخبراء والمتخصصين في التعليم الفني وانتهت الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لتطبيق التعليم من أجل ريادة الأعمال في المدارس الثانوية المصرية لمواجهة البطالة في ضوء تحولات القرن الحادي والعشرين.^(١)

(٢) دراسة: رضوان، وفاء رضوان عبد العزيز (٢٠١٠)

هدفت الدراسة إلى بحث حجم عينة الوحدات الاقتصادية في مسح سوق العمل المصري عام ١٩٩٨ وعام ٢٠٠٦ ونسبة القطاعين المنظم وغير المنظم وخصائصهما، والخصائص الديموغرافية والاجتماعية للمشتغلين والمشتغلات بهما، وكان من أهم نتائجها ارتفاع نسبة الوحدات الاقتصادية في القطاع غير المنظم بسبب تغير هيكل سوق العمل والقوانين الجديدة والسياسات الموجهة نحو مساندة المشروعات متناهية الصغر وكساد سوق العمل وتعذر العمل لدى القطاع المنظم.

ومن نتائجها أيضاً إن معظم المشتغلين بالقطاع المنظم يتركزون في الفئتين العمريتين (٣٠-٣٩) ، (٤٠-٤٩) بينما يتركز العدد الأكبر من المشتغلين بالقطاع غير المنظم في الفئة العمرية (٢٠-٢٩)

^(١) محمد، ناهد محمد عبده (٢٠٢١) التعليم الريادة في المدارس الثانوية الفنية المصرية مدخل لمواجهة البطالة في ضوء تحولات القرن الحادي والعشرون، أطروحة (دكتوراه)، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، قسم أصول التربية.

٢٩) خلال نفس الفترة، ويرجع ذلك لاستعداد ومرونة الأفراد في المراحل العمرية الأولى للعمل بصورة رسمية، وأن معظم المشتغلين بالقطاع المنظم في الفئتين حاملي الشهادة المتوسطة وفوق المتوسط وحاملي المؤهل الجامعي وما فوق خلال الفترة (١٩٩٨-٢٠٠٦)

وأوصت الدراسة بوضع استراتيجية لمواجهة البطالة في الأجل القصير والطويل لخريجي الشهادات الجامعية تشمل الدور الحكومي والقطاع المدني والقطاع الخاص وتتضمن إنشاء قاعدة بيانات متكاملة عن سوق العمل تساعد في رسم سياسة التشغيل الداخلي والخارجي، والتكامل بين وزارات التعليم العالي والتربية والتعليم والقوى العاملة والهجرة، بما يضمن توجيه الخريجين لسوق العمل، وذلك بربط سياسة القبول بالجامعات واحتياجات سوق العمل، وإيجاد برامج تدريبية تساعد على التدريب التحويلي لبعض التخصصات التي تناسب سوق العمل الحالي والمستقبلي، مع توفير قاعدة معلومات شاملة وصحيحة عن هذا القطاع.^(١)

(٣) دراسة: إبراهيم، آمال احمد (٢٠٠٩)

ناقشت الدراسة مشكلة الفقر وكذلك البطالة وما لهما من اثار مدمرة على المجتمع وأهمية العمل الخيري والمؤسسي وأثر تطبيق وسائل تضمن حياة البشر على الأفراد. وفي سبيل تحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على منهج التحليلي وذلك من خلال تحليل كل من ظاهرتي الفقر والبطالة، بجانب المنهج التطبيقي وذلك من خلال التطبيق على جمعيات خيرية باعتبارها تمثل العمل الخيري. وكانت من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة ضرورة مشاركة جميع الأطراف لتحقيق المجتمع المتكافل، فيجب أن تتكامل كل الأدوار فيه، فدور الأفراد، مع دور الدولة، مع مؤسسات المجتمع المدني وخاصة الجمعيات الخيرية، أضف لذلك دور رجال الأعمال المحبين للخير الساعين له، كل هذه الأدوار تشكل منظومة المجتمع المتكافل.^(٢)

(٤) دراسة: سعاد فرج (٢٠٠٨)

هدفت الدراسة إلى التعرف على انعكاسات السياسات الاقتصادية المتبعة في المجتمع المصري منذ الستينيات، وحتى تاريخ إعداد الدراسة، على فرص العمل المتاحة، ودور تلك السياسات في تزايد معدلات البطالة، ومن ثم تنامي الداعيات الاجتماعية والأمنية لها.

وتوصلت الدراسة إلى أن البيانات الرسمية عن حجم البطالة في المجتمع المصري تفتقد للمصداقية والشفافية! وأن انخفاض معدلات البطالة في مصر ابتداءً من عام ١٩٩٦ لا يرجع إلى نمو الناتج المحلي، وتشغيل جزء من عاطلين عن العمل، بل يرجع إلى قيام الجهاز المركزي للتعبئة العامة

^(١) رضوان، وفاء رضوان عبد العزيز (٢٠١٠) القطاع غير المنظم والبطالة في مصر، أطروحة ماجستير، جامعة القاهرة
^(٢) إبراهيم، آمال احمد (٢٠٠٩) معالجة الإسلام مشكلة الفقر ومحاربه البطالة ودور العمل الخيري في ذلك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية البنات.

والإحصاء بإضافة بند جديد في تعريف الفرد العاطل عن العمل، وهو ألا يكون له مورد رزق. وبالتالي تم استبعاد من لهم مورد رزق، وهو ما يفسر توقف بيانات صندوق النقد الدولي عند العام ١٩٩٥ لعدم توفير بيانات يمكن للصندوق الوثوق بها بالنسبة للسنوات التالية على عام ١٩٩٥.

كما توصلت الدراسة إلى أن من أهم أسباب البطالة في مصر، تبني الدولة خلال نصف القرن الماضي مجموعة من السياسات الاقتصادية تسببت بشكل مباشر في نشوء المشكلة منذ البداية، ثم تزايد المعدلات فيما بعد، وصاحب تلك السياسات قصور في حجم الاستثمار اللازم لخلق فرص عمل كافية لاستيعاب القوى العاملة المتاحة، وكذلك شيوع ظاهرة الجمع بين أكثر من عمل لمواجهة الارتفاعات المتتالية في نفقات المعيشة.^(١)

(٥) دراسة: محمد حسن، سايرس سنايور (٢٠٠٨)

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي والعمل في مصر، وتحديد معوقات خلق فرصة عمل في مصر، وسيناريوهات للبطالة الفترة من ٢٠٠٩: ٢٠١١ وتوصلت الدراسة إلى أن جذور ظاهرة البطالة تمكن في عدم التطبيق بين المهارات المعروضة من طالب العمل، والمهارات المطلوبة في سوق العمل، بالإضافة إلى الأجر الاحتياطي المرتفع للعمال التاركيين المدرسة حديثاً، كما أن النمو الاقتصادي لا يقود بالضرورة إلى خفض كبير في معدلات البطالة، إلا إذا كان مطرداً، ومرتكزا إلى توسع النشاطات كثيفة العمالة ومترافقا مع تغيرات هيكلية في سوق العمل.^(٢)

ثانياً: دراسات تناولت التدريب:

(١) دراسة: سليمان، أشرف رضوان رضوان (٢٠٢١)

تهدف الدراسة الحالية إلى علاج أوجه القصور لدى معلمي تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات بمهارات تجميع الروبوت التعليمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في تحليل الدراسات والبحوث السابقة في المجال، وتم تطبيق استمارة مقابلة على عينة الدراسة، وبلغ عدد أفراد العينة التي تم إجراء مقابلتهم (٥٠) من معلمي تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات وانتهت الدراسة إلى تبني استراتيجية التدريب القائم على الفصل المعكوس كأحد استراتيجيات تدريب المعلمين، وخاصة في مجالات STEM ، و الروبوت، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، و إنترنت الأشياء.^(٣)

^(١) سعد فرج (٢٠٠٨) البطالة في المجتمع المصري بين التحديات الاقتصادية والتداعيات الاجتماعية والأمنية، مركز البحوث الاجتماعية والجناينة.

^(٢) محمد حسن، سايرس سنايور (٢٠٠٨) ضغوط سوق العمل في مصر: تفسير استمرار ارتفاع معدل البطالة، أطروحة ماجستير، جامعة القاهرة.

^(٣) سليمان، اشرف رضوان رضوان (٢٠٢١) بيئة تدريب معكوسة بنظام STEM لتنمية مهارات تجميع الروبوت لدى معلمي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أطروحة (ماجستير)، جامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية، كلية الدراسات التربوية، قسم تكنولوجيا التعلم الإلكتروني.

(٢) دراسة: الفقي، إبراهيم احمد عبد الله عبد المقصود أحمد (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تعرف أهمية علمية في فهم طبيعة العلاقة بين التدريب والتنمية البشرية، والتعرف على انعكاس العملية التدريبية على سلوك المتدربين واستخدم الباحث منهجية الدراسة الوصفية التحليلية التي تحلل الظاهرة الاجتماعية تحليلًا كميًا، وشملت مجموعة البحث (٢٠٠ فرد) من العاملين بشركة المياه الشرب والصرف الصحي بالجيزة الذين حصلوا على برامج تدريبية من مراكز تدريب الشركة الداخلية وأمن مراكز خارجية، وتوصلت الدراسة إلى التدريب مؤثر للارتقاء بالمهارات والأداء الوظيفي وتحسين الزيادة الإنتاجية.^(١)

(٣) دراسة: خميس بو خضير (٢٠١٢)

اهتمت الدراسة بدور التدريب في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، وطرحت تساؤلات وهي هل يساهم التدريب الذي يخضع له المدرسون في تطوير مكتسباتهم العلمية ضمن مجالات التخصص، وهل يحسن التدريب الذي يخضع له المدرسون من الالتزام التنظيمي؟ وهل يساهم التدريب الذي يخضع له المدرسون في تنمية علاقاتهم الاجتماعية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين؟ وهل يحسن التدريب الذي يخضع له المدرسون في الالتزام التنظيمي؟ وخرجت الدراسة بنتائج من خلال تحليل وتفسير البيانات منها أن التدريب الذي يخضع له المدرسون يساهم بدور كبير في تطوير مكتسباتهم العلمية في مجال تخصصهم، وينمي التدريب لديهم العلاقات الاجتماعية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين ضمن بيئة المدرسة ويحسن من التزامهم التنظيمي (الانضباط).^(٢)

(٤) دراسة: عبد ربه ، كامل السيد عبد الرشيد (٢٠١١)

هدفت هذه الرسالة إلى وضع رؤية مستقبلية لتطوير برامج التعليم الفني الصناعي في ضوء المتطلبات المتجددة للتأهيل لسوق العمل، انطلاقًا من تشخيص الواقع الحالي لبرامج الإعداد بالتعليم الفني الصناعي، والتعرف على أزمة سوق العمل المصري وأبعاده والتحديات التي تواجهه، وانعكاسها عليه وعلى التعليم الفني الصناعي. وقد استخدمت هذه الرسالة كلا من المنهج الوصفي،

^(١) دراسة: الفقي، إبراهيم احمد عبد الله عبد المقصود أحمد (٢٠١٨) التدريب كأحد آليات التنمية البشرية دراسة حالة مياه الشرب والصرف الصحي بالجيزة، (ماجستير)، جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم الاجتماع.

^(٢) خميس بو خضير (٢٠١٢) التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة التربوية في الجزائر-دراسة ميدانية على عينة من المدرسين بمدينة عنابة، جامعة القاهرة، المكتبة المركزية.

ومنهج التحليل المستقبلي. وتوصلت إلى وجود فجوة كبيرة بين برامج الإعداد بالتعليم الفني الصناعي ومتطلبات التأهيل لسوق العمل.^(١)

(5)Bo Hansson. Ulf Johansson. Karl – Heinz leitne (2004)

هدفت الدراسة إلى الاستفسار عما إذا كان التعليم والمهارات الكفاءة والتدريب له تأثير على أداء الشركة، وقد توصلت الدراسة إلى:⁽²⁾

- أ- أن الاستثمار في التدريب يولد كثيرا من المكاسب للشركات،
- ب- أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المتقدمة ترتبط ارتباطا وثيقا بأداء الشركة،
- ت- أن الاستثمار الابتكاري وتكنولوجيا المعلومات تتسبب في تحقيق المزيد من الأرباح للشركات.
- ث- أن التدريب جنبا إلى جنب مع ممارسات إدارة الموارد البشرية الشاملة لها دور فعال في زيادة القدرة الابتكارية للشركات.

ثالثا: دراسات تناولت تأهيل الشباب لسوق العمل:

(١) دراسة: عمار، سحر صفى الدين إسماعيل أحمد (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التحولات الاجتماعية الاقتصادية وتأثيرها في قيم العمل لدى الشباب العامل بحي السيدة زينب بمدينة القاهرة ومدى توافر قيم (إتقان العمل، الأصالة، التعاون، المرونة القدرة على الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته) لديهم، وكذلك مدى توافر قيم العمل (الفخر، الاندماجية، الأفضلية، القيم الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، السعي للترقي، الدافعية للإنجاز) لديهم، وما إذا كان التوجهات نحو قيم العمل لديهم يختلف باختلاف سنوات الخبرة، الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، وتكونت العينة من (٢٠٠) فرد منهم ٩٩ ذكور، ١٠١ إناث، وقد استخدم المنهج الوصفي ، كما تم تطبيق الاستبيان متضمنا مقياس قيم العمل، وتوصلت الدراسة إلى وجود انحرافات في سلوك الأفراد في قطاعات العمل المختلفة والمجتمع، وأكثر السلوكيات التي تنتشر بين الأفراد في أماكن العمل مثل اخذ الإكراميات أو الرشوة

^(١) عبد ربه، كمال السيد عبد الرشيد (٢٠١١) تطوير برامج التعليم الفني الصناعي في ضوء المتطلبات المتجددة للتأهيل لسوق العمل رؤية مستقبلية.

⁽²⁾ Bo Hansson. Ulf Johansson. Karl – Heinz Leitne (2004) the impact of human capital and human capital investments on company performance: evidence from literature and European survey results".

بالإضافة إلى انتشار الوساطة والمحسوبية. توافر قيم العمل لدى شباب الحي والتي تنوعت بين الإيجابية والسلبية وجاءت سيطرة القيم المادية في الترتيب الأول حيث جاء العمل الذي يدر دخلا كبيرا مع إتاحة الفرصة في أثبات الذات في المقدمة، بينما جاءت قيمة الأبداع والاهتمام بالجودة في الأداء في المرتبة الأخيرة، ووجدت فروق بين الذكور والإناث في معظم القيم لصالح الذكور كما وجدت فروق في قيم الفخر والأفضلية والقيمة الاقتصادية للعمل، وأيضا ضرورة الاهتمام بالتعليم كعامل من عوامل تحقيق الاتقاء بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي.^(١)

(٢) دراسة: العزازي، أحمد عبد اللطيف حامد (٢٠١٨)

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على خصائص طلاب الجامعة، وأهداف الاقتصاد الأخضر واستثماره في تحسين المستقبل المهني للخريجين، وحل مشكلات سوق العمل المصري، ومعارف الشباب الجامعي حول الاقتصاد الأخضر ومتغيرات سوق العمل في ضوء متطلباته، ثم وضع تصور مقترح لتنمية الوعي به بناءً على أفكارهم، وشملت مجموعة البحث (٣٠) طالبًا وطالبة بجامعة القاهرة سُجلت أفكارهم في استمارة مقابلة، وتوصلت النتائج إلى غياب وعي العينة (١٠٠% من المفحوصين) بالاقتصاد الأخضر ومتطلباته، وقدم البحث تصورًا مقترحًا من خمسة برامج تدريبية هي: رسالة الحياة، وخطة الحياة، والخرائط الذهنية، والقراءة السريعة، والمعرفة الذاتية.^(٢)

(٣) دراسة: الجزار، محمد محمود أحمد (٢٠١٧)

حيث هدفت الدراسة إلى تعريف الاستعداد لسوق العمل بمصر، ووضع تصور مقترح للكفايات العابرة للتخصصات اللازمة لخريجي التعليم الجامعي، وتحديد مفهوم الكفايات العابرة للتخصصات، وأهم قوائم تصنيفها، وأهمية اكتسابها في مرحلة التعليم الجامعي، والتعرف على أهم متطلبات سوق العمل التي تؤثر على خريجي التعليم الجامعي، وكيفية التواءم معها، والتغلب على الفجوة بين الوضع الراهن واحتياجات سوق العمل من الكفايات العابرة للتخصصات عن طريق حلول ومبادرات ابتكارية، وتنتمي هذه الدراسة إلى دائرة الدراسات الوصفية التحليلية التي تهتم بتجميع وتصنيف وتحليل البيانات والمعلومات والوقائع المرتبطة بالمشكلة موضوع الدراسة. يهدف البحث لما هو كائن فعلا وتفسيره وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الواقع واستخراج النتائج ذات الدلالة بالنسبة مشكلة الدراسة. توصل الباحث الكفايات الضرورية لخريج الجامعة للتأقلم مع سوق العمل: الكفايات الشخصية مثل الاتصال والعمل بروح الفريق الواحد والقيادة والإشراف.

^(١) عمار، سحر صفى الدين إسماعيل أحمد (٢٠٢١) التحولات الاجتماعية الاقتصادية وتأثيرها في قيم العمل لدى الشباب المصري "دراسة ميدانية على عينة من الشباب المصري في محافظة القاهرة"، أطروحة (ماجستير)، جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم اجتماع.
^(٢) العزازي، أحمد عبد اللطيف حامد (٢٠١٨) الجامعة ومتغيرات سوق العمل: تصور مقترح لتنمية وعي الطلاب بمتطلبات الاقتصاد الأخضر، أطروحة (دكتوراه)، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، قسم أصول التربية.

الكفايات الكبرى الحاكمة للتعليم والعمل في العالم هي: الذكاء الاجتماعي والتفكير الإبداعي والعمل عبر الثقافات المتعددة والتفكير الحسابي.

تعلم الكفايات السابقة يتم عبر التعلم الذاتي المستمر والتدريب من خلال برامج تقدمها الكليات وفق معايير قومية متفق عليها وبرامج تشاركية بين الجامعات وأصحاب العمل.^(١)

(٤) دراسة: حسان، إيمان عبد الباسط (٢٠١٧)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن التناقضات التطبيقية وفرص الحياة في ضوء مؤشرات التنمية الشرية، فمعرفة التركيب الطبقي للمجتمع المصري يعد من اهم الأسس التي يجب الانطلاق منها قبل الشروع في أحداث تنمية شاملة تراعي المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع. وفي سبيل ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على مستوى كل طبقة اجتماعية. ومن ابرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن هناك تفاوتات طبقية قد تؤدي إلى ثورة أخرى بسبب افتقاد العدالة الاجتماعية، وأوصت الدراسة بضرورة التزام النظام الاقتصادي بضمان تكافؤ الفرص بين طبقات المجتمع المصري، وتقليل الفوارق في الدخول لضمان حياة كريمة للجميع.^(٢)

(٥) دراسة: قاسم، رشا محمد (٢٠١٦)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العملية التنموية في القطاع الريفي بين الواقع والمأمول، وأبرز دور الجمعيات الأهلية بوصفها مكونا مهما وأساسيا لمنظمات المجتمع المدني، وصفها شريكا فعالا للدولة في عملية التغيير والتنمية، وكذلك الوقوف على مدى كفاءة وحيوية الأدوار التنموية للجمعيات الأهلية في القرية المصرية، وذلك بتقييم اتجاهاتها وإسهاماتها التنموية، وفي سبيل ذلك اعتمدت الدراسة على منهج التقييم الاجتماعي مستخدمة أدوات المقابلة المفتوحة والاستبيان.

وكانت من ابرز النتائج التي توصلت لها الدراسة انه مازال نجاح الجمعيات يعتمد على المجهودات الفردية، وتعتمد الجمعيات الأهلية على برامج التدريب، وأنشطة مهنية، ويقتصر الإسهام التنموي والخدمي على نطاق المحلي فقط، وليس على نطاق القومي، ومن توصيات الدراسة انه لتحقيق التنمية المستدامة في مجتمعنا المصري لابد من تنمية الذات الفعالة في المجتمعات المحلية، وترسيخ الفكر التنموي الشامل.^(٣)

^(١) الجزار، محمد محمود أحمد (٢٠١٧) الاستعداد لسوق العمل بمصر: تصور مقترح للكفايات العابرة للتخصصات اللازمة لخريجي التعليم الجامعي، أطروحة (دكتوراه)، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، قسم أصول التربية.

^(٢) حسان، إيمان عبد الباسط (٢٠١٧) التناقضات التطبيقية وفرص الحياة في المجتمع المصري: تحليل سوسيولوجي في ضوء مؤشرات التنمية البشرية، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، ٢٠١٧.

^(٣) قاسم، رشا محمد (٢٠١٦) الجمعيات الأهلية ودورها في التنمية الريفية: دراسة تقييمية في قرنتين مصريتين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع.

(٦) دراسة بنت سعيد (٢٠١٦)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات الإدارة المدرسية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، من ثم التعرف على المقترحات لتفعيل دور الإدارة المدرسية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة من خلال آراء المستجابين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:^(١)

- تفعيل طابور الصباح وتقديم رسائل إيجابية تعزز ثقافة ريادة الأعمال.
- تشكيل لجنة على مستوى المدرسة معنية بنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- ضرورة تعاون الإدارة المدرسية مع مراكز البحوث والدراسات، إعداد برامج خاصة للمعلمين المبدعين وإيجاد بدائل لضعف الإمكانيات والموارد في المدارس من خلال الشراكة مع القطاع الخاص والمؤسسات الخدمية في المجتمع.

(٧) دراسة: طه، إيمان عبد الحميد (٢٠١٢)

اهتمت الدراسة بأعداد المشتغلين وقوة العمل (جانب الطلب والعرض) خلال فترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٤، وهي إحدى الخطوات المهمة لتحليل وتخطيط سوق العمل ورسم سيناريوهات لتحسين وضعه في المستقبل، فعملية التنبؤ وتأهيل الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي تشغل اهتمامات المتخصصين وصانعي القرار للاهيته في عملية التنمية المستدامة والرفاهية، والاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية.

وكان من أهم نتائج الدراسة أنها عرضت أساليب تحديد الفجوة بين جانبي الطلب والعرض، واقترحت مجموع سياسات للحد منها، وأوصت الدراسة بالتركيز على أداة التنبؤ حتى يتمكن متخذ القرار من رسم سياسات وبرامج عامة للتعليم والتدريب طبقاً للاحتياجات الفعلية، ومن ثم تأهيل الداخلين الجدد إلى سوق العمل بشكل فعال، وأن يتم التنبؤ وفقاً للحالة التعليمية بحيث يمكن ربط الدراسة الجامعية باحتياجات سوق العمل.^(٢)

^(١) خولة بنت سعيد بن حمد العريمية (٢٠١٦) تفعيل دور الإدارة المدرسية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة السلطان قابوس، عمان

^(٢) طه، إيمان عبد الحميد (٢٠١٢) منهجيات التنبؤ بأوضاع سوق العمل مع التطبيق على الحالة المصرية في الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٤، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد وعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

(٨) دراسة: شاهين، محمد عبد التواب البكري (١٩٩٦)

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير البطالة وعلاقتها ببعض السمات الشخصية التي تؤثر على الخريج العاطل عن العمل، وتكونت عينة الدراسة من مجموعتين: مجموعة عاطلة عن العمل، وأخرى عاملة من حملة الشهادات العليا من خريجي الجامعات، وتكونت من ١٠٦ مفردة من مجموعتين وتعتبر هذه الدراسة دراسة مقارنة. وقد توصلت الدراسة إلى أن القلق كحالة وسمة والشعور بالوحدة وسوء التوافق كانت بين مجموعة العاطلين عن العمل بشكل دائم أكثر ارتفاعاً بالمقارنة بدرجات أفراد مجموعة العمل الدائم. وكذلك هناك علاقة موجبة بين البطالة المؤقتة وكل من القلق كحالة وسمة والشعور بالوحدة وسوء التوافق، أيضاً وجود علاقة بين فترة البطالة وكل من حالة القلق والشعور بالوحدة وسوء التكيف.^(١)

^(١) شاهين، محمد عبد التواب البكري (١٩٩٦) العطالة عن العمل وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى خريجي الجامعة، أطروحة ماجستير، جامعة القاهرة.

الثاني عشر: التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

تأتي هذه الدراسة استكمالاً لعملية البحث في مجال برامج التدريب والتنمية البشرية، وتهتم بموضوع تأهيل الشباب لسوق العمل والبرنامج المقدم منها "نادي البحث عن وظيفة" لتلبية احتياجات سوق العمل المصري، ولمعرفة موقع الدراسة الحالية على خريطة الدراسات السابقة قام الباحث بتقديم الدراسة حسب ما يلي:

القضايا التي تناولتها الدراسات السابقة:

إن أغلب الدراسات السابقة التي أوردتها وأشار إليها الباحثون كانت تتعلق في أغلب الأحوال بمجال التدريب الخاص وهى نظرة ضيقة لن تخدم سوى فئة معينة أو مؤسسة بعينها، وتفتقد إلى العمومية التي قد نستطيع أن نفيد منها مجتمعنا المحلي، في حين تسعى "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" لمعرفة وقياس مدى فاعلية البرنامج التدريبي المقدم لتأهيل الشباب لسوق العمل، والتي يمكن أن تسهم في خلق كوادر بشرية قادرة علي تحمل المسؤولية المجتمعية وتحقيق التنمية البشرية المستدامة لرفعة المجتمع المصري، وبالتالي تسهم في حل الكثير من المشكلات الاجتماعية مثل الفقر والجريمة والبطالة وغيرها من المشكلات التي يعاني منها مصر لكونها محل الدراسة.

الإجراءات المنهجية التي استخدمتها الدراسات السابقة:

أغلب الدراسات السابقة استخدمت أدوات ومناهج متشابهة في جمع البيانات وتحليلها، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على أدوات جمع البيانات من عينه الدراسة. وفي دراستنا هذه سيتم استخدام المنهج الوصفي من خلال طريقة العينة العشوائية البسيطة واستخدام أكثر من أداة لجمع البيانات، حيث استخدمت استمارة استبيان لجمع البيانات من المتدربين الذين التحقوا ببرنامج نادي البحث عن وظيفة، واستخدام دليل العمل الميداني للمقابلة، بالإضافة إلى تحليل مضمون البرامج التدريبية المقدمة، والتعرف على مدى كفاءة القائمين على العملية التدريبية من مدربين وإداريين، والتعرف على معوقات التدريب والفرص المتاحة غير المستخدمة لإنجاح عملية التدريب.

أبرز نتائج الدراسات السابقة:

تركيز مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني علي الكم بمعزل عن الكيف، حيث يتم تخريج عدد كبير من الخريجين بشكل لا يلائم متطلبات سوق العمل، مع وجود خلل عام في إدارة مراكز التدريب المهني متمثلة في غياب رؤية موحدة للتدريب وفق احتياجات سوق العمل. كما تبين أيضًا ضعف التأهيل التربوي والمهني للمدرسين مما يؤثر سلبيًا على العملية التعليمية والتدريبية ومخرجاتها، وانخفاض كفاءة تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم مناسبة الأساليب التي تستخدم في تنفيذ البرامج التدريبية، وعدم فاعلية وكفاءة الطرق المستخدمة عند تقييم البرامج التدريبية، ونقص الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب.

الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

- (١) ندرة الدراسات التي تناولت موضوع نادي البحث عن وظيفة، خاصة في مصر، وهذا هو الدافع لدراسة هذا الموضوع بغرض تقديم إضافة علمية جديدة يستفاد منها المجتمع.
- (٢) قلة الدراسات التي تناولت معوقات وأسباب نجاح التدريب في إعداد وتأهيل الشباب للبحث عن وظيفة.
- (٣) قلة الدراسات التي تناولت إكساب المتدربين المهارات العملية والمعارف النظرية المناسبة والملائمة للظروف الاجتماعية والتكنولوجية الحديثة للالتحاق بسوق العمل.
- (٤) اهتمت الدراسات السابقة بالبرامج التدريبية (المتخصصة)، ولم تهتم بتأهيل الشباب للبحث عن وظيفة، ولم تتطرق أي من الدراسات السابقة إلى هذا الربط.
- (٥) وجود قصور في دراسة أهمية البحث عن وظيفة وتنمية مهارات الشباب بما يتوافق مع متغيرات العصر الحديث.

الثالث عشر: هيكل الدراسة

من أجل تغطية الموضوع تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

ويتناول مقدمة الدراسة، مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة وأهميتها وفرضياتها، ومنهج الدراسة وحدود الدراسة، والدراسات السابقة، بالإضافة إلى هيكل الدراسة.

الفصل الثاني: البطالة (الأنواع والأسباب)

تناول البحث في هذا الفصل تعريف البطالة وأنواعها وأسبابها وقياسها وأثرها وكذلك واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا.

الفصل الثالث: التدريب (المفهوم والأهمية)

تناول البحث في هذا الفصل تعريف التدريب وأهميته وأنماطه واحتياجاته، ومواصفات المدرب الناجح، وتحديد البرنامج التدريبي والتدريب التحويلي والتدريب الإلكتروني.

الفصل الرابع: دراسة حالة نادي البحث عن وظيفة ودورة لتأهيل الشباب في سوق العمل

تناول البحث في هذا الفصل توضيح مفاهيم أساسية حول دور النادي في تأهيل الشباب للبحث عن وظيفة من حيث المهارات والقدرات المختلفة لدى الشباب وكيفية تنميتها وسياقها في الإطار المطلوب لدى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى العمالة.

الفصل الخامس: الدراسة التطبيقية "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية"

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي من خلال طريقة العينة العشوائية البسيطة، وجمع البيانات عبر استمارة الاستبيان، وتبويبها وتحليلها، بغرض التوصل إلى استنتاجات تخدم أهداف الدراسة، حيث تتكون عينة البحث على مجموعة من الشباب الخريجين العاطلين عن العمل الذين التحقوا بنوادي البحث عن وظيفة.

الفصل الثاني

البطالة (الأنواع والأسباب)

أولاً: المقدمة والتطور التاريخي لظاهرة البطالة

ثانياً: مفهوم البطالة

ثالثاً: أسباب ارتفاع معدل البطالة

رابعاً: قياس البطالة

خامساً: أشكال البطالة

سادساً: اتجاهات في دراسة البطالة وأطرها المنهجية

سابعاً: أسباب البطالة في جمهورية مصر العربية

ثامناً: أثر البطالة في المجتمع المصري

تاسعاً: واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا

فصل الثاني البطالة (الأنواع والأسباب)

مقدمة:

تُعد البطالة من أكثر الظواهر الاقتصادية شيوعاً في جميع أنحاء العالم بعد قيام الثورة الصناعية، وهي عبارة عن عدم حصول الفرد على عمل بالرغم من رغبته وبحته المستمر عن فرصة عمل لكن دون فائدة، فهناك العديد من الشباب المؤهلين قانونياً وجسدياً وعقلياً للعمل لكنهم غير قادرين على إيجاده، وتنتشر هذه المشكلة في العالم العربي والعالم الغربي دون استثناء وبصورة كبيرة، وتؤثر البطالة سلبياً على اقتصاد الدولة كما أنها تهدد تماسك المجتمعات واستقرارها، وهناك العديد من العوامل التي ساهمت في رفع نسبة البطالة في المجتمعات العربية والمجتمعات الغربية، وتسببت هذه المشكلة بقلب الأنظمة وقيام الثورات في العديد من الدول لعدم توافر فرص للعمل والحصول على مورد مادي يلبي متطلبات الفرد واحتياجاته اليومية.

ومن أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار ظاهرة البطالة ازدياد معدل النمو السكاني، الأمر الذي أدى إلى تقليل مصادر العمل وازدياد عدد الشباب الباحثين عن الوظائف، كما أنّ عوامل الهجرة الداخلية من القرية إلى المدينة ساعدت في ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل، فضلاً عن وضع الاقتصاد المحلي المتقلب، وعدم وجود تناسب بين عدد الأفراد وأعداد الوظائف ساهم في ارتفاع معدل البطالة لدرجة كبيرة، وعدم توافق الخبرات المهنية والمؤهلات التعليمية للأفراد الساعين للحصول على العمل مع الوظائف الشاغرة والمؤهلات التي تطلبها الوظيفة، مما يؤدي إلى عدم وجود موظفين مناسبين لوظائف موجودة، وامتهان الأفراد لبعض المهن التي تتوفر في أوقات معينة خلال السنة وتنتهي مع انتهاء السنة مثل المهن الزراعية يؤدي إلى فقدان الفرد لفرصة العمل معظم أشهر السنة.

وتنتهي مشكلة البطالة إذا ساهمت الحكومات في إيجاد الحلول الناجحة وزيادة فرص العمل للباحثين عن الوظائف في مختلف القطاعات، وذلك من خلال تشجيع عملية الاستثمار المحلي الذي يساعد على زيادة عدد الشركات وبالتالي زيادة فرص الحصول على الوظائف، والعمل على رفع جاهزية الفرد من خلال تحسين وتقوية تعليمه للحصول على وظيفة في مختلف القطاعات، كما يجب على الحكومة دعم الشباب عن طريق تشجيعهم على القيام بمشاريع صغيرة لاستثمار أفكارهم وطاقتهم وإبداعهم، والعمل الجاد لتطوير القطاع الزراعي من خلال القيام باستصلاح الأراضي الزراعية، والحد من ظاهرة العمالة الوافدة.

إن تزايد حجم البطالة في العالم يؤدي إلى مشاكل بالغة وخطيرة على الاقتصاد المحلي وعلى المستوى الأمني، فلا يُمكننا أن ننكر أن البطالة **دورًا كبيرًا** في انتشار الإرهاب وازدياد معدل الجريمة والعنف، نتيجةً لإصابة هؤلاء الأشخاص العاطلين عن العمل بالإحباط وفقدان آمالهم وتحطيم أحلامهم.

لذا يجب على كل فرد عدم الاستسلام واليأس والسعي لكسب الرزق الحلال والبحث عن العمل كما حثنا الله ورسوله، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِحُرْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَيَكْفِيَ اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ" رواه البخاري.

أولاً: التطور التاريخي لظاهرة البطالة

البطالة ليست ظاهرة جديدة في مصر، فقد تعايش المجتمع المصري مع بطالة مختلفة الجذور والأحجام لسنوات طويلة، ومع ذلك تبدو الأمور وكأننا اكتشفنا فجأة أن هناك بطالة، وربما كان هذا الوعي المفاجئ نتيجة لزيادة خريجي الجامعات خلال السنوات التي أوقفت فيها الحكومة سياسة تعيين الجميع، وقللت حتى من تعيين العمالة المطلوبة في بعض القطاعات مثل التعليم، وزاد من الشعور بالظاهرة تضائل فرص العمل في دول الخليج، وكذلك تراجع معدلات التشغيل في قطاع التشييد المصري عما كانت عليه في أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن الماضي.

وقد بدأت الكتابات منذ مطلع الخمسينيات في الإشارة إلى مصر كدولة ضمن دول في ذلك الوقت شملت الهند وباكستان والفلبين وجنوب شرق آسيا باعتبارها نماذج لظاهرة البطالة المقنعة، وهي الحالة التي يصبح فيها الناتج الحدي للعامل صفرًا أو سالبًا أو ضئيلاً بدرجة لا تكاد تذكر.

وهي نفس حالة التي أشار إليها الاقتصادي المعروف آرثر لويس في أواخر الستينيات عندما تحدث عن البطالة التي تصاحب التنمية في الدول المختلفة، وكيف أن التطور الاقتصادي وحركة التصنيع التي تصاحبه تجذب أعدادًا متزايدة من المهاجرين من المناطق الريفية تزيد كثيرًا عن الحاجة الفعلية للعمالة الصناعية، ويترتب على ذلك أن جانبًا من هذه الهجرة يتحول من حالة البطالة المقنعة في الزراعة إلى حالة البطالة المقنعة في المدن الكبرى، فتتشأ طبقة من المتعطلين.

ويبدو أن التطورات التي شهدتها الريف المصري منذ منتصف السبعينيات قد أثبتت مرة أخرى أن البطالة الريفية قد تتخذ صورًا متعددة تمثل البطالة المقنعة مجرد واحدة منها في ظروف معينة ليست قاصرة على الزراعة وحدها، بينما يمكن أن تظهر البطالة في المدن وفي مختلف الأنشطة والصناعات. وقد بدا ظهور مشكلة البطالة عالميا مع الثورة الصناعية، وتزايدت في بعض المجتمعات حسب التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي طرأت عليها. وانتشرت ظاهرة البطالة في مصر في عصور مختلفة متأثرة بالسياسات الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، وتعاني مصر منذ بداية الثمانينيات من تفاقم مشكلة البطالة، حيث تأثرت تلك المشكلة بسياسة الدولة في عدم التزامها بتعيين الخريجين وزيادة عدد السكان وقلة الدخل القومي نتيجة لمشكلات اقتصادية، وكذلك هجرة المواطنين من الريف إلى الحضر.^(١)

ثانيا: مفهوم البطالة:

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، حيث احتلت جزءًا كبيرًا في عدد من الفروع المعرفية منها علوم الاقتصاد والإحصاء والاجتماع، وتنشأ ظاهرة البطالة عندما لا يتحقق تطابق كامل بين عرض قوة العمل والطلب عليها في سوق العمل.

• مفهوم البطالة في اللغة:

البطالة في اللغة هي: بطل الشيء ذهب ضياعًا وخسرًا فهو باطل. والتبطل فعل البطالة، وهو اتباع الهوى والجهالة. فالبطالة مصدر بطل (لسان العرب مادة بطل).^(٢)

• مفهوم البطالة لدى المدرسة الكلاسيكية

من وجهة نظر الاقتصاد السياسي الكلاسيكي، فسرت البطالة باعتبارها التوجه الأيديولوجي الذي عبر بوضوح تام عن مصالح ووعي الطبقة البورجوازية الحاملة لمشروع الرأسمالية الصناعية في نهاية القرن ١٧، وقد عرفت بداياته الأولى مع كتابات وليم بيتي (١٦٢٣ - ١٦٨٥) ليصل إلى أوجه مع أعمال آدم سميث (١٧٩٠-١٧٢٣) وديفيد ريكاردو (١٧٧٢ - ١٨٢٣)، وقد شكل رواد الاقتصاد السياسي الكلاسيكي أهم المعاول التي استهدفت المدرسة التجارية/ الميركانتيلية وأبرز المنظرين للبورجوازية الصناعية الصاعدة خاصة في إنكلترا.

١ (عامر، طارق عبد الرؤف محمد (٢٠١٦) البطالة "مفهومها-أسبابها-خصائصها" اتجاهات عربية وعالمية، دار العلوم، جامعة الدول العربية، القاهرة، ص ١٨.

٢ (عبد الراضي، إبراهيم محمود (٢٠٠٥) حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، نماذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة الناجحة للشباب: القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، ص ٣٩.

لقد أفرد الكلاسيكيون أهمية بالغة للبعدين الاجتماعي والسياسي في تحليل الظاهرة الاقتصادية رابطين في تحليلهم مشكلة البطالة بالمشكلة الديموغرافية وبتراكم رأسمال والنمو الاقتصادي وبالطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني. وأهم ما شغل تفكير الكلاسيكيين هو مشكلة التوزيع والريح وتأثيره في تراكم رأس المال حيث يقول ريكاردو في رسالته إلى مالتس^(١) "إن الاقتصاد السياسي ليس بحثاً في طبيعة الثروة وأسبابها، وإنما هو بحث في القوانين التي تعين على تقسيم ناتج الصناعة بين الطبقات التي ستشارك في تكوينه"، وقد ارتكزت دعائم الفكر الاقتصادي الكلاسيكي على النقاط التالية:

- ❖ خضوع الاقتصاد إلى قوانين طبيعية موضوعية صارمة مستقلة عن وعي الناس وإرادتهم.
- ❖ الحرية الاقتصادية (حرية التجارة، حرية العمل، حرية التعاقد) من خلال شعارهم البارز "دعه يعمل... دعه يمر". وذلك للحد من تدخل الدولة أو أي طرف آخر مثل النقابات العمالية.
- ❖ رفض الاحتكار من خلال الإغلاء من شأن المنافسة الحرة الكاملة في جهاز السوق الفعال القادر على تجاوز أخطائه ومشاكله بصفة تلقائية وطبيعية، فهو الذي يحدد كميات الإنتاج وأشكال توزيع الناتج الإجمالي وكذلك الأسعار وحجم الإنتاج والأجور، وأي خلل يتكلف به ما كان يعرف بالرجل الاقتصادي عند الكلاسيكيين.^(٢)
- مفهوم البطالة لدى المدرسة الكينزية

"كنت ترى بائعي السندات السابقين على أرصفة الشوارع يحاولون بيع التفاح، على حين أصبح الكتبة السابقون يطوفون أحياء المال لكي يعيشوا على تلميع الأحذية ومسحها. وأخذ المتعطلون والمشردون يرحبون بالقبض عليهم بتهمة التشرد بغية الحصول على الدفء والطعام في السجن. وطلب أكثر من مائة عامل أمريكي العمل في الاتحاد السوفياتي". بهذه الصورة القاتمة يختزل شانون الأزمة الاقتصادية الخانقة التي كان يعرفها المجتمع الأمريكي، وهي الظروف التي ستعلن عن ميلاد واحدة من أهم المدارس الاقتصادية، ألا وهي المدرسة الكينزية.^(٣)

^(١) راجع خطابات ريكاردو إلى مالتس (١٨٣٣-١٨١٠) (أشرف على نشرها ج. بونار ١٨٨٧) باللغة الإنجليزية ص: ١٥٧ عن رمزي ص: ١٨٠.

<https://www.aloqy.com/read/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9>

المكتبة الإلكترونية، ص ١٠ تم الاطلاع عليها ٢٠٢٠/٢/١٠
^(٢) حمزة، عادل تفسير البطالة في الاقتصاد السياسي، الحوار المتمدن، العدد ١٨٧٦، ٢٠٠٧م. ص ٤، ٥

^(٣) جون ماينرد كينز (Keynes. M John 1883 - 1946)

<https://www.aloqy.com/read/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9>
المكتبة الإلكترونية، ص ١١ تم الاطلاع عليها ٢٠٢٠/٢/١٠

ولم يحدث قط في تاريخ الخمسين سنة الماضية أن تدهورت دخول الناس كما هوت في هذه الأزمة التي لم تبق على مرتبات الموظفين وذوي الدخل الثابتة والزراعيين، وهي الدخل التي من النادر أن تكون قد مست أو لم تمس على الإطلاق في الأزمات السابقة. "لقد أدت مرحلة الأزمة هذه إلى تحولات جوهرية في دور الدولة التي كانت في السابق وبفعل ضغط الكلاسيكيين والنيوكلاسيك -المحايدة بشكل مطلق -للتحول إلى جهة متدخلة على عكس التصور الرأسمالي الذي يمنح للسوق أهمية بالغة. وقد تجلّى تدخل الدولة وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية مع السياسة التي نهجها فرانكلين روزفلت والمعروفة (بالنهج الجديد Deal New) مركزة على الأشغال العامة لزيادة حجم الطلب الكلي، وكان لهذه السياسة آثار إيجابية على خفض معدلات البطالة والفقر في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكذلك بريطانيا وألمانيا مع صعود النازية واتجاهها نحو الأشغال الكبرى والتسلح الضخم.

لقد برز كينز في كنف هذا التدخل الدولي في الشأن الاقتصادي على نحو غير مسبوق، فنزعت نظريته إلى تبرير وتنظير هذا التدخل حيث يتبين من كتابات كينز ما لدور الدولة من أهمية في إقامة التوازن للنظام الرأسمالي، وبالتالي نقض الأطروحة الكلاسيكية والنيوكلاسيكية. فقد ركز كينز على أهمية الطلب الكلي الفعال الذي يقسمه إلى طلب على سلع الاستهلاك من جهة وطلب على سلع الاستثمار. وهذا الطلب هو الذي يحدد حجم العرض الكلي، وبالتالي حجم الناتج والأجور والعمالة. وبالنتيجة فإن البطالة هي المقابل الموضوعي لضعف الطلب الكلي الفعال، ولغرض القضاء عليها يجب تنمية الطلب الكلي الفعال ولتحقيق التوازن في الدخل القومي كان من اللازم بالنسبة **لكينز** أن يتعادل الادخار مع الاستثمار عن طريق الاشتقاق المنطقي من المعادلات التالية:

$\begin{aligned} \text{الدخل القومي} &= \text{الناتج القومي} \\ \text{الادخار} &= \text{الاستثمار} \end{aligned}$	$\left\{ \right.$	$\begin{aligned} \text{الدخل القومي} &= \text{الاستهلاك} + \text{الادخار} \\ \text{الناتج القومي} &= \text{الاستهلاك} \end{aligned}$
---	-------------------	--

• مفهوم البطالة لدى منظمة العمل الدولية ILO

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه "كل من هو في سن العمل وقادر على العمل، راغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى".^(١) وتناولت دائرة المعارف البريطانية البطالة كمصطلح بالمعنى العلمي في طبعتها عام ١٩٩٠ كمضاد لمعنى العمل، وفي قاموس العلوم الاجتماعية تعرف البطالة بأنها: "الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه وباحثاً عنه ولا يجده".^(٢)

• مفهوم البطالة من وجهة نظر بعض الباحثين

البطالة هي التعتل (التوقف) الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، ورغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج.^(٣)

كما أن هناك من يعرفها بأنها: "الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة"، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في "حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل، والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور".^(٤)

ويعرفها بعضهم بأنها تمثل اختلافاً بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة تلك التي يتمخض عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه.^(٥) كما تعرف البطالة بأنها "عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظراً لحالة سوق العمل".^(٦)

ويعرفها آخرون بأنها عدم تمكن أفراد المجتمع من الحصول على عمل ثابت يكون مصدرًا رئيسًا للدخل بالنسبة لهم. وذلك في حال بحثهم وسعيهم للحصول على عمل.^(٧)

^(١) (زكي، رمزي (٢٠١٦) مبادئ علم الاقتصاد، القاهرة، دار زهران للنشر، ص ٣٠.

^(٢) (زكي، رمزي (١٩٩٧) الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ص ٥٢٢.

^(٣) (عثمان، حسام حسين محمد (٢٠١٨) ثورات الربيع العربي ومعدلات البطالة لدى الشباب في مصر وتونس، القاهرة، جامعة القاهرة، سنة ٢٠١٨، ص ٨.

^(٤) Ehernbery R.G, Smith R.S, Modern labor Economics: theory and public policy, the Macmillan press, LTD, third edition, 1988, pp. 585-592.

^(٥) (نجا، علي عبد الوهاب (٢٠٠٥) مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية – تطبيقية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص ١.

^(٦) (إبراهيم، مصطفى محمود مصطفى (٢٠١٧) إشكالية البطالة والفساد القيمي بالمجتمع المصري، حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٥، عدد يناير – مارس ٢٠١٧، ص ١٥١.

^(٧) (البكر، محمد عبد الله (٢٠٠٤) أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية-الكويت، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد ٣٢، ع ٢ سنة ٢٠٠٤، ص ٢٧.

وتعرف البطالة بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وخبراته وذلك نظرًا لحالة سوق العمل، ويستبعد هذا حالات الاضطراب أو حالات المرض أو حالات الإصابة.^(١)

وهناك من يعرف البطالة بأنها بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه، وهي أيضاً ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه وقادر عليه نظرًا لزيادة القوى البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي يتيحها المجتمع سواءً أكانت إنتاجية أم خدمية.^(٢) ويعرفها البعض بأنها عدم قدرة جزء من قوة العمل على الحصول على فرصة عمل.^(٣) ويلاحظ من هذه التعريفات السابقة أنه حتى يعتبر الفرد عاطلاً يجب أن تنطبق عليه ثلاثة معايير معاً يمكن توضيحها فيما في الآتي:

١. أن يكون الفرد قادرًا على العمل: ويدخل تحت هذا المعيار الأفراد الراغبون في العمل ومستعدون له بأجر أو لحسابهم الخاص أو لدى الأسرة دون أجر.
 ٢. أن يكون الفرد متاحًا للعمل: ويتضمن هذا المعيار الأفراد الراغبين في العمل ومستعدين له بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة البحث.
 ٣. أن يكون الفرد باحثًا عن عمل: ويقوم هذا المعيار على أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر أو لحسابه الخاص.
- والهدف من تحديد المعايير الثلاثة السابقة هو محاولة لتقديم تعريف محدد وأكثر شمولاً للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم. ويتبنى الباحث تعريف البطالة وفقاً لما يلي وبالتالي يمكن من خلاله قياس معدلات البطالة في الدول أو الأقاليم أو المحافظات المختلفة بنفس الطريقة، حتى يمكن المقارنة بين تلك المعدلات. وترجع الاختلافات فيما بينها عند قياس تلك المعدلات إلى الاختلاف في الفترة التي تقاس خلالها البطالة.^(٤)

ثالثاً: أسباب ارتفاع معدل البطالة

هل يعنى ارتفاع معدل البطالة أنه يتم توظيف عدد أقل؟ ليس بالضرورة، فمن الممكن أن يرتفع معدل البطالة في الوقت نفسه الذي يرتفع فيه عدد العاملين، لأن التحول الديموغرافي الذي يعتري القوى العاملة، مثل دخول المرأة ضمن القوى العاملة إبان الحرب العالمية الثانية، أو عودة العسكريين إلى الحياة المدنية، قد يخلق حالة من ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل من

(١) المجلس الأعلى للشباب والرياضة (١٩٩٣) الإدارة المركزية للبحوث الشبابية والرياضية، بطالة الشباب وعمالة النشء وآثارهما على التنمية، الجزء الأول، ص ٤٠.

(٢) عبد الفتاح، نبيل؛ عبد العزيز، فاطمة (١٩٩٥) سيكولوجية العلاقات وخدمة البيئة في التعليم الثانوي التجاري، القاهرة، مطبعة الأشراف، ص ١٨٣، ١٨٤.

(٣) الشريف، سماح إبراهيم غريب (٢٠١٦) البطالة والمجتمع المصري في النصف الأول من القرن العشرين، القاهرة، ص ٣.

(٤) رونالد إيرنبرج، روبرت سميث (١٩٩٣) اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، الرياض، دار المريخ للنشر والتوزيع، ص ٤٠.

القوى العاملة مع ارتفاع حجم التوظيف الإجمالي أيضاً. إن الخروج من إطار القوى العاملة له أسباب عديدة، فكل من الطلبة المتفرغين للدراسة والمتقاعدين، وأحد الوالدين الذي يلزم البيت من أجل رعاية الأطفال، وذوي الإعاقة، ونزلاء مؤسسات الرعاية لا يدخلون ضمن القوى العاملة، كما لا يعد العسكريون الذين لا يزالون قيد الخدمة جزءاً من القوى العاملة، وفي أي وقت من الأوقات، يدخل أشخاص ضمن القوى العاملة، ثم يخرجون، ثم يدخلون مرة أخرى، بالإضافة إلى ذلك، سيظل هناك أشخاص يتم توظيفهم، وفصلهم، وهناك من يكون موظفاً إلا أنه دائم الغياب عن العمل، كما أن هناك من يستقيل، ومن يقلل عدد ساعات عمله، ومن يتعاقد، فالقوى العاملة في حالة مستمرة من التغير، الأمر الذي يجعل قياس البطالة مهمة شاقة للغاية.^(١)

رابعاً: قياس البطالة

لكي نتعرف على حجم مشكلة البطالة وأبعادها، فنحن في حاجة إلى قياس معدل البطالة الذي يعرف بأنه نسبة الأفراد المتعطلين إلى قوة العمل المتاحة، ويزداد الاهتمام بهذا المعدل في الدول الصناعية كمؤشر على الأداء الاقتصادي.^(٢)

ويتوقف قياس البطالة على طول الفترة المرجعية، فتقدير مستوى البطالة بالرجوع إلى يوم واحد لابد من أن يكون أعلى من الرجوع إلى أسبوع، لأن من لا يجد عملاً في يوم قد يجد عملاً في يوم آخر من أيام الأسبوع، كذلك يختلف قياس البطالة حسب توقيت الفترة المرجعية خلال العام، خاصة في المناطق التي يتسم فيها النشاط الاقتصادي بالموسمية مثل المناطق الريفية، ومن المنطقي أن ينخفض تقدير معدل البطالة إذا أجريت العملية الإحصائية في فترة ذروة النشاط الاقتصادي عما إذا تمت في فترة ركود.^(٣)

أما الدول التي تنسب المعدل إلى إجمالي قوة العمل بمن فيها من يعملون في القوات المسلحة، فمعدل البطالة يكون أقل مما لو حسب على أساس قوة العمل المدنية فقط، كما أن معدلات البطالة تحسب من خلال قوة العمل على أساس الجنس gender أو العمر age أو العرق race وغير ذلك. وهذه المعدلات تختلف تماماً عن المعدل الإجمالي.^(٤) إذ إن هذه الإحصاءات تحتاج إلى بيانات دقيقة وشاملة لكي يتم حساب معدل البطالة، والمعروف أن بيانات البطالة غالباً لا تتمتع بهذه المميزات، كما أن بعض الأشخاص لا يصنفون كعاملين أو عاطلين.^(٥)

(١) ألفريد ميل (٢٠٢٠) مبادئ الاقتصاد ١٠١، الرياض، مكتبة جرير، ص ٢١٨.

(٢) بشري، عبد الكريم جمود راوية (٢٠٠٤) مشكلة البطالة في الجمهورية اليمنية: الأسباب والحلول، رسالة ماجستير، قسم الدراسات الاقتصادية، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، ص ٨.

(٣) فرجاني، نادر (١٩٩٣) البطالة: المفهوم والقياس بالتركيز على حالة مصر، في: ندوة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، الدراسات الأساسية، الجزء الأول، القاهرة، ١٠ - ١٢ مايو، ١٩٩٣، ص ٣٩٦.

(٤) مايكل اينجمان (١٩٨٨) الاقتصاد لکلي: النظرية والسياسة، ترجمة وتعريب محمد إبراهيم منصور، دار المريخ، الرياض، ص ٤٣٦.

(٥) المرجع السابق، ص ٤٣٧.

وعليه فإن الإحصاءات الرسمية للبطالة تكون أقل من الحجم الفعلي لها، لأنها تشمل الفئات سائلة الذكر، والأفضل لحساب معدل البطالة أن تشمل الإحصاءات هذه الفئات أو على الأقل بعضها لتكون قريبة من الواقع. ومما لا شك فيه أن عملية قياس البطالة في الدول النامية أكثر صعوبة لعدم توافر البيانات لدى الجهات الرسمية، والتي يستدل منها على حجم البطالة، وذلك لعدم وجود إعانات تعطل تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية، ولعدم توافر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانات يمكن الاعتماد عليها بدرجة ثقة معقولة من ناحية أخرى.^(١)

وأكد علماء الاقتصاد أن بلوغ المعدل الطبيعي للبطالة يعنى قدرة المجتمع على الاستغلال الأمثل والشامل والمتكامل للموارد الاقتصادية والبشرية والتوظيف الكامل لها، ولكن بلوغ ذلك سيكون حالة من التوازن بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، وهذا بدوره لا يعني أن معدل البطالة سيكون صفرًا، ويختلف معدل البطالة الطبيعي من فترة لأخرى، وذلك تبعاً للأزمات الاقتصادية مثل ارتفاع الأسعار ومستوى الدخل وارتفاع معدلات البطالة.^(٢)

ويتم تحديد حجم البطالة من خلال احتساب الفرق بين حجم مجموع العمل وحجم مجموع المشتغلين، ويتم حساب حجم البطالة في البلدان الصناعية عادة من خلال الفرق بين حجم العمل المعروف عند مستوى الأجر السائد، وحجم المستخدم عند ذلك المستوى خلال فترة زمنية، أما نسبة البطالة فتحسب بقسمة حجم البطالة على إجمالي قوة العمل مضروباً في مائة.^(٣)

$$u_r = \frac{u}{u+e} \times 100 = u_r = \frac{u}{lf} \times 100$$

حيث u_r معدل البطالة، u عدد العاطلين عن العمل، e عدد المشتغلين، lf إجمالي القوى العاملة، ويقصد بالمشتغلين كل من يعمل عملاً! بأجر كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة، وكذلك الذين يعملون لدى الأسرة دون أجر، أما العاطلون فهم الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه والباحثون عنه ولا يجدون فرصة عمل متاحة لهم.

(١) بشري، عبد الكريم جمود راوية، مشكلة البطالة في الجمهورية اليمنية: الأسباب والحلول، مرجع سابق ص ٩.

(٢) زهران، حمدية (١٩٧٩) التنمية الاقتصادية النظرية والتحليل، القاهرة، مكتبة عين شمس.

(٣) بثينة توفيق الرحب؛ امال عبد الرحيم (٢٠٠٢) البطالة والسلوك المنحرف، دراسة اجتماعية ميدانية في سجون دمشق - مجلة شئون اجتماعية - الإمارات الشارقة - جمعية الشؤون الاجتماعية ع ٧٤، ٢٠٠٢، ص ٢٠.

أما الأفراد الذين يستبعدون من إجمالي القوى العاملة فهم:

- الأفراد دون سن معينة: الأفراد دون سن العمل القانوني وهو ما تحدده الدولة.
- الأفراد من فئات معينة:
- الفئات غير القادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى، المعاقين، طلبة المدارس.
- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل، أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه وذلك باختيارهم في ظل الأجور السائدة.

خامساً: أشكال البطالة

يمكن التمييز بين أشكال أو صور من البطالة، حيث تأخذ البطالة أشكالاً متعددة طبقاً لمسبباتها، مما يترتب عليه اختلاف إجراءات مواجهتها، وتتمثل أهم تلك الصور والأشكال فيما يلي:

١. البطالة الكاملة:

يقصد بالبطالة الكاملة، حالة الفرد القادر على العمل -جسمانياً وذهنياً وعقلياً - ويرغب فيه ويبحث عنه، ولكنه لا يجد الفرصة المناسبة أو العمل المطلوب، ويطلق أيضاً على هذا النوع من البطالة "البطالة الإجبارية أو السافرة أو الصريحة"^(١).

٢. البطالة الجزئية:

تعنى الحالة التي يمارس فيها الشخص عملاً!، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب. ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم، عادة، أقل من الأعمال الأخرى.^(٢)

(١) الليثي، محمد علي (٢٠٠٢) التنمية الاقتصادية، كلية تجارة، جامعة الإسكندرية، ص ٢٦٢.

(٢) جاب الله، داليا فاروق (٢٠٢٠) دراسة بعض المتغيرات الاقتصادية المؤثرة على البطالة في جمهورية مصر العربية، مجلة حوليات العلوم الزراعية، بمشهر مجلد ٥٨، عدد (٢)، ص ٤٠٢.

٣. البطالة الموسمية:

تنشأ البطالة الموسمية نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل، تبعاً لعدم استمرار مواسم العمل والإنتاج، وغالباً ما يحدث هذا النوع من البطالة في القطاع الزراعي، لما تتسم به طبيعة أنشطته الزراعية. (١)

٤. البطالة الدورية:

وهي التي تنشأ نتيجة متغيرات في الاقتصاد الرأسمالي لأنه لا يسير على وتيرة منتظمة، فتكون حالة انتعاش تليها حالات انكماش، وفي الأولى يحدث الرواج وبالتالي يزيد التوظيف، وفي الثانية يحدث الكساد فتكون البطالة، فهي تعادل البطالة الموسمية بالفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين والعدد المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح، وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية صفراً فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل. (٢)

وفي هذا الإطار يجدر بنا الإشارة إلى أنه يلاحظ التشابه بين البطالة الدورية والبطالة الموسمية في انخفاض الطلب على العمالة، إلا أن البطالة الدورية ترجع لانخفاض الطلب الكلي، بينما يتمثل سبب البطالة الموسمية في انخفاض الطلب على العمل في مواسم معينة، وفي قطاعات محددة، ومن ثم تكون أكثر انتظاماً، ويمكن توقعها خلال أوقات معينة في السنة، فمثلاً يقل الطلب على عمال الزراعة بعد انتهاء موسم الزراعة ويعود إلى مستواه السابق مرة أخرى عند حلول مواسم الحصاد. (٣)

٥. البطالة المقنعة:

تتمثل هذه الصورة من أشكال البطالة في استخدام عمالة زائدة تفوق احتياجات المجتمع الفعلية، مما يؤدي إلى أن الإنتاجية الحدية للمشتغلين تكون منعدمة، بل قد تكون سالبة. (٤)

(١) جميل، عبد العزيز - الفتوح، أحمد عبد (٢٠٠٠) دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، ص ١٦.

(٢) الطريفي، عيبر ناصر محمد (٢٠١٦) فاعلية برنامج اللجان التطوعية بالجمعيات الأهلية لمواجهة مشكلة البطالة لدى الإناث بمدينة الرياض، بجامعة حلوان، القاهرة، ص ٤٤.

(٣) نجاء، علي عبد الوهاب (٢٠٠٥) مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية - تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ٢٩.

(٤) المركز الديموجرافي بالقاهرة (٢٠٠٤) البطالة في مصر: المسببات والتحديات، أوراق في ديموجرافية في مصر، القاهرة، ص ٢٩.

وهكذا يتضح أن هذا النوع من البطالة له مفهومان، هما:

المفهوم الأول: ينصرف إلى الأفراد الذين يعملون، ولكن ليس بكامل طاقاتهم أو يعملون في أعمال إنتاجياتهم فيها أقل بكثير مما يمكن أن تكون عليه في أعمال أخرى.

المفهوم الثاني: وهو الأكثر شيوعاً، ينصرف إلى الأفراد الذين يعملون في أعمال تكون فيها الإنتاجية الحدية للعمل ضئيلة جداً أو منعدمة، وقد تكون سالبة.^(١)

وجدير بالذكر أن البطالة المقنعة تمثل تبديداً لجزء مهم من القوة العاملة، حيث تستنزف هذه الطاقات في أعمال لا تفيد الاقتصاد ولا يترتب عليها إضافات مهمة إلى الناتج القومي، ومن ثم تمثل البطالة المقنعة أخطر أنواع البطالة لأنه من الصعب حصرها، إذ إنه في ظلها يكون الأفراد ظاهرياً يعملون وإن كانوا لا يضيفون كثيراً إلى الإنتاج.^(٢) وتعد ظاهرة البطالة المقنعة من أصعب أنواع البطالة من حيث التعامل معها أو علاجها، ذلك أنه لا سبيل لعلاجها إلا بخلق مجالات جديدة للإنتاج يصاحبها فرص عمل حقيقية تستوعب فائض العمل في الأعمال المنتجة وذلك من خلال تغيير بنیان الاقتصاد القومي والتنويع في هيكله.

سادساً: الاتجاهات الرئيسية في دراسة البطالة وأطرها المنهجية

يمكن أن نحدد بإيجاز أربعة اتجاهات رئيسة شائعة الاستخدام في الدراسات المتصلة بظاهرة البطالة، وذلك بصرف النظر عن نوعيتها وتوجهها، وتحدد على النحو التالي:

• الاتجاه الأول:

ويتمثل في تحديد أحجامها، وأشكالها، ومظاهرها، وهو اتجاه في دراسة العمالة والبطالة على حد سواء، إذ إنه يبرز حجم الظاهرة حتى يمكن التعامل معها، غير أن كثيراً من الدراسات التي تنتمي إلى اتجاهات أخرى تبدأ بالتعرف على الظاهرة وفق هذا المنهج.

• الاتجاه الثاني:

ويتحدد في قياس معدل البطالة وتحليل نسب وجودها بالمجتمع بعمامة، وبالقطاعات الرئيسية للأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بخاصة. ورغم أنه اتجاه كمي الطبع، إلا أنه بالغ الأهمية في التعرف على الجوانب الأخرى غير الكمية التي تعالجها الاتجاهات الأخرى.

^(١) أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا (١٩٩٦) قضية البطالة وتوفير فرص العمل، دراسات ووثائق، الجزء الأول أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، سنة ١٩٩٦، ص ٢٠.

^(٢) Nurkse R. (1953) Problems of capital formation in under developed countries, Oxford, pp. 53-54.

• الاتجاه الثالث:

ويتمثل في دراسة الدوافع المؤدية إلى بروز الظاهرة وتفاقمها، وهو اتجاه واسع الانتشار، إذ يسعى إلى التعرف على بنيه الظاهرة من جانب وعلاقتها التبادلية مع الظواهر الأخرى من جانب آخر، ويتطلب هذا النمط من الدراسات توافر رؤية شاملة للظاهرة.

• الاتجاه الرابع:

ويتبلور في تحليل النتائج أو الآثار المترتبة على ظاهرة البطالة، سواءً في قطاع بذاته أو على النطاق المجتمعي الكلي، وقد أفادت الدراسات التي اتبعت هذا الاتجاه في رصد التأثيرات المشتركة الظاهرة، الأمر الذي أمكن توظيفه في التوجيه للتحكم في الظاهرة. ورغم إمكانية الاعتماد على هذا التصنيف أو غيره، إلا أنه ينبغي الالتفات إلى أنها اتجاهات مرنة الاستخدام، ويعني ذلك أن هناك بعض الدراسات يمكنها أن تستعين بكافة هذه الاتجاهات أو بعضها أو غيرها، ويتوقف ذلك على الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه هذه الدراسات، أما المدخل المنهجي الذي تتبناه هذا الاتجاه في دراسة الظاهرة فأمر يعتمد على التوجيه الأساسي للبحث وإطاره المرجعي كما يحدده.^(١)

سابعاً: أسباب البطالة في جمهورية مصر العربية

تعاني دول العالم جميعها - المتقدمة منها والنامية على حد سواء - من مشكلات البطالة في سوق العمل، إلا أن مشكلة البطالة في مصر في السنوات الأخيرة قد ساعد على وجودها العديد من الأسباب الاقتصادية والاجتماعية، وقد تركت تلك المشكلة العديد من الآثار السلبية القصيرة والبعيدة المدى التي تحد من معدلات التشغيل المطلوبة، إلا أن مصر بما لديها من موارد طبيعية ومادية قادرة بالتنظيم الجيد والمناسب على تحقيق التشغيل الكامل لكافة مفردات قوى العمل المتاحة.^(٢)

ويمكن تحديد العوامل التي ساهمت في تواجده واستمرار مشكلة البطالة في مصر، وتقسيمها حسب مصدرها إلى نوعين رئيسيين:

^(١) الكردي، محمود فهمي (٢٠١٧) دراسات في المجتمع العربي منظور اجتماعي حضري، القاهرة، ص ٢٥٥.

^(٢) كاظم، حسين رمزي (٢٠٠٥) قراءات في قضايا الإدارة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص ٥٢.

النوع الأول: يتمثل في العوامل الخارجية التي أسهمت بشكل قوي في إضعاف معدل الاستثمار المحلي، ومن ثم أدت إلى قلة فرص العمل الجديدة، وهذه تشمل:

- ١- تراجع الصادرات المصرية.
- ٢- زيادة أعباء الديون الخارجية.
- ٣- انخفاض الطلب على العمالة المصرية في الدول الخليج وعودة الكثير منهم.
- ٤- عدم الاستقرار الأمني والسياسي في بعض البلاد العربية والأجنبية.
- ٥- التغير السريع في الأنظمة بسبب التطور التكنولوجي واستحداث وظائف جديدة.
- ٦- ظهور الأوبئة وبصفة خاصة فيروس كورونا.

النوع الثاني: يتمثل في العوامل الداخلية التي أسهمت في تفاقم مشكلة البطالة وتشمل:^(١)

- ١- تراجع الحكومة عن سياسة تشغيل الخريجين ووقف التوظيف في القطاع الصناعي العام منذ بداية الثمانينيات.
- ٢- انكماش قدرة القطاع العام عن استيعاب المزيد من العمالة الجديدة، بسبب النمو المفرط الذي حدث في هذا القطاع من ناحية، وبسبب انخفاض الطلب على الخدمات التي يؤديها نتيجة لتدهور مستويات الدخل والمعيشة للمصريين من ناحية أخرى.
- ٣- استخدام وسائل تكنولوجية لا تسمح باستيعاب أعداد كبيرة من العمال.
- ٤- ضعف مكون الاستثمار المحلي، نتيجة لانخفاض معدل الادخار الوطني بعد أن زادت قوى الاستهلاك. وضعفت إمكانيات الاقتراض الخارجي وضالة ما تدفق لمصر من استثمارات أجنبية مباشرة، ترتب على ذلك ضالة فرص توظيف الشباب في القطاعات الإنتاجية.

ترجع أسباب البطالة في مصر إلى عوامل متعددة، منها ما هو اقتصادي واجتماعي وسياسي وسكاني وتكنولوجي وتنظيمي وإداري وتنقسم تلك العوامل على النحو التالي:

١- الزيادة السكانية:

تلعب العوامل الديموغرافية (المعدل العالي للتزايد السكاني) دوراً أساسياً في تدفق الأعداد الكبيرة لسوق العمل، ومن ثم تساهم بضغط واضح في ارتفاع مستوى البطالة وتفاقمها، ولا شك في أن التزايد غير المخطط للسكان تنجم عنه آثار سلبية، فتتأثر قطاعات الدولة كافة تأثراً مباشراً، حيث تبتلع الزيادة السكانية كل زيادة في الإنتاج وتستنزف كل عائد للجهد البشري المبذول، وكل مصدر للثروة الطبيعية، فضلاً عن تأثيرها الضار على مستوى المعيشة والدخل

(١) محمد، إيناس عبد الله عوض (٢٠١٩) ثقافة ريادة الأعمال ومواجهة مشكلة بطالة الشباب الجامعي، مكتبة مركزية جامعة حلوان، القاهرة، ص ٩٥.

الفردى ومستوى الخدمات. فقد زاد عدد السكان خلال نصف قرن إلى ثلاثة أمثال ما كان عليه، فمنذ عشرة أعوام كانت أعداد الشباب المطلوب توفير فرصة عمل لها تقرب من مليون شاب. ومن ثم فقد أدت الزيادة السكانية وزيادة نسبة السكان النشطاء اقتصادياً إلى زيادة عرض قوة العمل المتاحة، مما انعكس في النهاية في صورة زيادة كل من حجم البطالة ومعدلاتها.^(١)

٢- سياسة التعيين والالتزام بتشغيل الخريجين

رفعت الحكومات المتعاقبة منذ أوائل الستينيات شعار "مسئولية الدولة عن إيجاد عمل لكل خريج" عن طريق مكاتب القوى العاملة سواء في الحكومة أو القطاع العام، وذلك بمقتضى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ والمعدل بقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣، حيث تكفلت الدولة بمقتضاه بتعيين الخريجين كافة، وهو ما ترتب عليه زيادة عدد الأفراد المعيّنين بالحكومة والقطاع العام،^(٢) إلا أن الأمر تغير منذ بداية الثمانينيات، حينما صارت المنشآت العامة والأجهزة الحكومية عاجزة عن استيعاب المزيد من العمالة، وتوقفت الحكومة عن التعيين في ظل السياسات الاقتصادية الجديدة (سياسة الخصخصة والتكيف الهيكلي) التي بدأت الدولة في تطبيقها،^(٣) وما يرتبط بها من تطبيق نظام المعاش المبكر الذي أدى بدوره إلى التزايد المطرد في أعداد المتعطلين، حيث كثيراً ما يشمل هذا النظام الخروج من العمل في سن الأربعين والخامسة والأربعين، وغني عن الذكر أن هؤلاء يحاولون بعد خروجهم البحث عن فرصة عمل جديدة، فتزداد المنافسة على فرص العمل المتاحة. مما أدى إلى تفاقم البطالة على مر السنين ووصلت الحالة إلى ما هي عليه الآن.

خلاصة القول، إن سياسة تعيين الخريجين نجحت في مراحلها الأولى بالفعل في تحقيق أهدافها في امتصاص ضغوط مشكلة البطالة السافرة سواءً الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية، وإرضاء تطلعات الأفراد إلى التعليم والوظيفة الحكومية، إلا أنها قد أدت - وبمرور الوقت - إلى مجموعة من النتائج السلبية على الإنتاج في القطاعين الحكومي والعام، وتزايد الأعباء على الموازنة العامة للدولة، فضلاً عن الضغوط التضخمية. وقد بدأت هذه المشكلة في الظهور تدريجياً ثم زادت حدتها منذ بداية الثمانينيات، وتحت وطأة هذه الضغوط بدأت الحكومة تتراجع تدريجياً عن الالتزام بهذه السياسة، ومن ثم بدأت مشكلة البطالة السافرة في التضخم.^(٤)

(١) شلبي، ماجدة أحمد (٢٠٠١) حول مشكلة البطالة واختلالات سوق العمل والتشغيل المصري، ندوة مشكلة البطالة في مصر، الجزء الأول، جامعة الأزهر، القاهرة، في الفترة ١٤ - ١٦ يوليو ٢٠٠١، ص ٥٦.
(٢) عبد الحكيم، ريهام حسن (٢٠٠٠) أثر سياسات الإصلاح الاقتصادي على مشكلة البطالة: دراسة مقارنة بين مصر وإسرائيل، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ص ١٢٠.
(٣) برعي، أحمد حسن (٢٠٠٤) نظرة على علاقات العمل في عالم متغير، كراسات استراتيجية، العدد ٣، أكتوبر ٢٠٠٤، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ص ٨.

(٤) نجا، علي عبد الوهاب (٢٠٠٥) مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية - تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ١٨١.

٣- برنامج الإصلاح الاقتصادي

أسهمت سياسة الإصلاح الاقتصادي بدور كبير في تفاقم ظاهرة البطالة في كافة قطاعات الاقتصاد القومي، وإن لم تكن هي السبب الوحيد لنشأتها^(١)، فقد كان لبدء برنامج الإصلاح الاقتصادي أثر سلبي على سوق العمل، وذلك من خلال نقطتين: الاختلال في هيكل قوة العمل، والاختلال في هيكل البطالة، حيث تولد عن بدء تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي تفاقم في حجم البطالة ومعدلاتها، وبخاصة بين فئات الشباب المتعلم، ويرجع ذلك إلى انخفاض معدل نمو التوظيف في الجهاز الحكومي والقطاع العام، وذلك كنتيجة لتثبيت بند الأجور والمرتبات في الموازنة العامة للدولة عند نسبة ٦% تقريباً من الإنفاق العام خلال التسعينيات، بالإضافة إلى وقف التعيينات في الوظائف الحكومية والقطاع العام، هذا إلى جانب عدم التخصيص الأمثل لحصيلة بيع شركات قطاع الأعمال العام، حيث اعتمدت الحكومة على استراتيجية تجاه حصيلة البيع الخاصة بتلك الشركات تمثلت في إصلاح شركات أخرى، وإن كان لهذا الاتجاه أثر إيجابي في المدى القصير، إلا أنه على المدى الطويل كان يتطلب الأمر استخدام جزء من حصيلة الخصخصة في إعادة الاستثمار في مشروعات جديدة تستقطب فائض العمالة واستيعاب الداخلين الجدد لسوق العمل^(٢).

٤- محدودية فرص العمل

تحد معوقات التنمية والقيود التي تواجهها قدرة الاقتصاد القومي من توفير فرص عمل محلي، وإمكان التوسع في القطاع الحكومي والعام، واستيعاب المزيد من العمالة. وفي هذا الصدد فقد تجاوزت العمالة الحدود القصوى في الوحدات العامة، وهو ما أدى إلى ظهور اتجاهات لتسريح العمالة الزائدة بدلاً من استيعاب عمالة جديدة. ولقد برزت كذلك محدودية فرص العمل، وخاصة بين المتعلمين على إثر تراجع الطلب على العمالة المؤهلة المصرية في الدول الخليجية، وكذلك بسبب الانكماش الذي شهده الاقتصاد العالمي، والذي ترك بصماته على سوق العمل في مصر، نتيجة تقليص المشروعات الجديدة.

^(١) الكردي، محمود فهمي (٢٠٠٤) مشكلات الطبقة العاملة في مصر: تحليل اجتماعي لأثار تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي، في د. اعتماد محمد علام (محرر)، العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ص ٢٤٤.

^(٢) العشماوي، شكري رجب (٢٠٠٣) برنامج الإصلاح الاقتصادي: الأثر على سوق العمل، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد ١٨٢، فبراير ٢٠٠٣ ص ٦٠.

كما أدى انخفاض موارد النقد الأجنبي إلى تناقص المبالغ المخصصة لتمويل واردات القطاع الصناعي من مستلزمات الإنتاج، وخاصة الوسيطة، مما نتج عنه ظهور طاقات عاطلة جديدة في وحدات هذا القطاع.

٥- زيادة معدلات الهجرة الداخلية إلى المدينة

تسبب التزايد غير المخطط في تيارات الهجرة المكثفة من المناطق الريفية إلى المراكز الحضرية إلى تفاقم مشكلة البطالة الحضرية، خاصة وأن هذه الهجرة تؤدي إلى زيادة معدل نمو الباحثين عن عمل على معدل النمو الطبيعي للسكان في المناطق الجاذبة، علماً بأن هذه الهجرة الداخلية لا تتم فقط من الريف إلى الحضر، بل أيضاً من مناطق أو محافظات طاردة إلى مناطق أو محافظات جاذبة.

وبصفة عامة، يمكننا القول بأن عدم توافر الخدمات في المحافظات الريفية أدى إلى ارتفاع معدلات الهجرة منها، كما تسبب في زيادة حجم البطالة في الحضر، فنجد على سبيل المثال بعض المحافظات الجاذبة للعمالة هي المحافظات الغنية نسبياً مثل القاهرة والإسكندرية والجيزة وبورسعيد والإسماعيلية والبحر الأحمر، حيث تستأثر القاهرة والجيزة بـ ٥٢% من إجمالي الطلب، تليهما الإسكندرية أي أن ثلثي الطلب على العمل يتركز في هذه المحافظات خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥ في حين تتمثل المحافظات الطاردة للعمالة في الوجه القبلي وسيناء.

٦- عدم وجود سياسة فعالة لاستخدام وتوزيع القوى البشرية

يترتب على عدم الاستغلال الأمثل والتوزيع المناسب، وجود أعداد كبيرة من تخصصات معينة تعاني من البطالة، بينما هناك جهات أخرى تكون في أمس الحاجة لجهودهم وتعاني من نقص شديد في العمالة المتخصصة، أضف إلى ذلك أن غياب استراتيجية للتعيين، نتيجة ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف، يترك قضية التشغيل والتوزيع لعشوائية الأحوال والظروف ودون خطة محكمة ومستمرة، مما يساهم في زيادة حجم مشكلة البطالة.^(١)

^(١) المركز الديموجرافي بالقاهرة (٢٠٠٣) البطالة في مصر: المسببات والتحديات، أوراق في ديموجرافية في مصر (٤)، القاهرة.

ويرجع قصور تخطيط القوة العاملة في مصر إلى عوامل عدة أهمها:

- عدم توافر البيانات والدارسات الإحصائية.
- عدم الربط والتنسيق بين تخطيط القوة العاملة وسياسة التعليم والتدريب.
- تزايد كل من حجم السكان وحجم القوة العاملة بمعدلات كبيرة وبما يفوق القدرة على استيعابها.
- قصور الأجهزة الخاصة بقياس الكفاءة الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة - أي البطالة المقنعة والجزئية - التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية مرتفعة أو إعادة تدريبها.^(١)

٧- التقدم التكنولوجي واستخدام المكنة

أدى التقدم التكنولوجي في بعض القطاعات إلى الاستغناء عن طاقات بشرية عاملة حلت محلها الآلة، وهو أمر مستهدف من قبل أصحاب رؤوس الأموال في المشروعات الكبرى والصغرى، حينما تحقق لهم هذه الوسيلة وفراً في الوقت، وخفضاً في الجهد، وضغطاً للنفقات.

٨- التغير الحادث في القيم السائدة داخل المجتمع

تبوأَت القيم المادية ترتيباً متقدماً ومكانة رئيسة في سلم ترتيب القيم داخل المجتمع، وذلك في وقت تفهقرت بعض القيم الأخرى المرتبطة بالمعايير الخلقية والقيم الدينية والروحية والتقاليد الأصيلة لدى البعض، وهو ما أفرز عادات ومعايير اجتماعية سلبية، كان لها تأثير مباشر على تفاقم البطالة المقنعة وضعف الإنتاج، وقد تمثلت تلك السلبيات في الافتقار إلى الجدية في الإنتاج والإخلاص في العمل، والإهمال وعدم الشعور بالمسؤولية.

^(١) علي، عبير فرحات (١٩٩١) دور القطاع الخاص الصناعي في مواجهة مشكلة البطالة في مصر، رسالة ماجستير، كلية التجارة،

جامعة عين شمس، ص ٣٦

٩- التفاوت في توزيع الاستثمارات على المحافظات المختلفة

كان للتفاوت الواضح في توزيع الاستثمارات على المحافظات المختلفة أكبر الأثر في معدلات التنمية الاقتصادية بها، وبالتالي العجز الواضح في توافر فرص عمل كافية لامتناس فائس العمالة من ناحية، واتجاهها للمحافظات الحضرية من ناحية أخرى، وقد انعكس ذلك سلباً على محافظات الوجه القبلي، وعدم الربط بين سياسات التعليم والتدريب من ناحية وسياسة تخطيط القوى العاملة من ناحية أخرى، مع عزوف الشباب عن العمل الحر والإقبال على العمل في القطاع الحكومي لأسباب عديدة منها الإحساس بالأمان، والاستقرار الوظيفي، وقلة فرص العمل المتاحة بالقطاع الخاص، والخوف من المخاطرة، والتعرض للفشل، والافتقار إلى الخبرات الفنية والإدارية لإقامة المشروعات، ولضمان استمرار نجاحها نظراً لعدم اهتمام مناهج التعليم والتدريب بتنمية فكر العمل الحر لدى الشباب.

١٠- عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات سوق العمل

أدى التوسع في العملية التعليمية تحت شعار التعليم للجميع، إلى زيادة كبيرة في عرض خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة لا يقابلها طلب على هذه الفئة من العمالة، وفي ذات الوقت هناك نقص في تخصصات أخرى، بينما يوجد طلب في سوق العمل عليها (مثال ذلك وجود أعداد كبيرة من المتعطلين من خريجي الجامعات، وفي نفس الوقت وجود نقص واضح في أعداد المدرسين) وهكذا نجد نوعاً من عدم التوازن يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل^(١). ويلاحظ في هذا الصدد تزايد معدلات البطالة بين الفئات المتعلمة، وتخفض كلما انخفض سلم التعليم، حيث إن الفئات غير المتعلمة لا تعاني أية بطالة نتيجة لأن هؤلاء الفقراء غير المتعلمين يمثلون النسبة الأكبر للباعة المتجولين والعاملين في الأنشطة الهامشية^(٢).

^(١) جمال الدين، محمد (٢٠٠٢) علاقة نظم التعليم الحالية بأزمة البطالة وتخطيط القوى العاملة (ورقة عمل)، في: إدارة الأزمة التعليمية في مصر، المؤتمر السنوي السابع، كلية تجارة، جامعة عين شمس، ٢٦ أكتوبر ٢٠٠٢

^(٢) مشكلة البطالة في مصر أكبر المشكلات الاقتصادية وتنتشر بين المتعلمين، شبكة النبأ المعلوماتية على الانترنت www.annabaa.org تم الاطلاع عليها ٢٠/١/٢٠٢١

ومن هذا المنطلق، يري الباحث وجود علاقة وثيقة وطردية بين جودة التعليم والبطالة، تتحكم فيها العوامل التالية:

- أ- عدم مناسبة المحتوى العلمي والتقني للبرامج التعليمية والتدريبية لمتطلبات مرحلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحالية، وعدم استيعاب ثقافة تحديث التعليم والأخذ بالأساليب الحديثة للتعليم، وكذلك عدم تطبيق معايير ضمان جودة التعليم على المستوى القومي.
- ب- عدم ثقة طلاب الجامعات في إمكانية الحصول على فرصة عمل تناسبهم بعد التخرج نتيجة اطلاعهم على أعداد وتخصصات العاطلين من خريجي الجامعات.
- ت- مواصلة بعض الحاصلين على الشهادات الجامعية والمتوسطة تعليمهم للحصول على درجات علمية أعلى بهدف تحسين فرص الحصول على عمل أفضل.

١١- تقلص الهجرة الخارجية

كانت أسواق العمل الخارجية (خاصة دول الخليج العربي) تستوعب أعداداً كبيرة من العمالة المصرية، وبصرف النظر عن تأثير الفجوة الخارجية على هيكل العمالة في مصر، استطاع هذا المنفذ أن يخفف بشكل واضح من مشكلة البطالة في مصر خلال السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، ولكن مع عودة العمالة المصرية وخاصة بعد حرب الخليج تفاقمّت المشكلة على نحو يتطلب مواجهتها بكافة الوسائل والسياسات الممكنة.

١٢- أسباب هيكلية

تعود إلى طبيعة نمو الاقتصاد المصري كاققتصاد نام يعاني من اختلالات هيكلية داخلية وخارجية، تتمثل في الاختلال في ميزان المدفوعات، والاختلال في الموازنة العامة للدولة، إلى جانب وجود فجوة كبيرة بين كل من الادخار والاستثمار وبالتالي الإنتاج والاستهلاك^(١).

^(١) www.egyptwindow.net تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/٢/٥

١٣- قوانين العمل وتشريعاته

تعد من أهم الأسباب وراء انتشار البطالة المقنعة في مصر وتزايد نسبة البطالة السافرة فيها، ذلك أن قوانين العمل وتشريعاته قد أسهمت في تقييد المسار الوظيفي، بحيث صار انتقال العامل أو الموظف من درجة إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة، يضاف إلى ذلك أن الأجور تتحدد وفقاً لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية^(١).

١٤- قلة الاهتمام بالبحث العلمي

يؤدي عدم استخدام الطرق الحديثة في الإنتاج - خاصة المبتكرة محلياً - إلى استمرار استخدام طرق الإنتاج التقليدية وهي تنتج سلعاً لا تتوافق مع السوق العالمي، وبما يضعف القدرة التصديرية للاقتصاد القومي، ويرجع التقاعس عن استخدام طرق الإنتاج الحديثة - ولو جزئياً - على الأقل - إلى انفصام العلاقة بين المؤسسات البحثية والمؤسسات الإنتاجية في مصر، مما خلق نوعاً من الضالة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى مصر، بما يؤثر سلباً بدوره في كل من مستوى الدخل ومستوى العمالة^(٢).

١٥- عدم قدرة القطاع الخاص الرسمي على استيعاب العمالة

أثبت القطاع الخاص الرسمي في مصر عجزه عن استيعاب العمالة، حيث إن هذا القطاع لم يخلق أكثر من مليون وظيفة خلال الفترة من ١٩٧٤ - ٢٠٠٠^(٣) وفي مقابل ذلك مثل القطاع غير الرسمي المصدر الأول لامتناس الداخلين الجدد في سوق العمل من الشباب، ونسبة التشغيل تصل إلى ٦١% من إجمالي التشغيل في الدول العربية، بالإضافة إلى ذلك تتسم العمالة في القطاع غير الرسمي بانخفاض الأجور، وارتفاع نسبة الأمية، ونقص الاستقرار المهني^(٤).

^(١) علي، عبيد فرحات (١٩٩١) دور القطاع الخاص الصناعي في مواجهة مشكلة البطالة في مصر، مرجع سابق، ص ٢٤.

^(٢) نجا، علي عبد الوهاب (٢٠٠٥) مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية - تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ١٦١.

^(٣) المنوفي، كمال (محرر) (٢٠٠٦) علاقات العمل في ظل التحولات السياسية الاقتصادية: السياسات والآليات، مركز الدراسات واستشارات الإدارة العامة، كلية الاقتصاد، جامعة القاهرة، ص ٩٠.

^(٤) نصار، هبه (٢٠٠٤) تشغيل الشباب والاستخدام في المنطقة العربية، بحث مقدم إلى الندوة الإقليمية الثلاثية للخبراء، عمان، الأردن.

ثامنا: أثر البطالة على المجتمع

تعد مشكلة البطالة مشكلة مركبة، فإذا كان ظاهرها يبدو اقتصادياً سياسياً بحثاً، فإن باطنها اجتماعي ثقافي، حيث تتعدد عواقب البطالة وآثارها، منها ارتفاع معدل الجريمة والانحراف والتعصب والتطرف، وكذلك القلق والإحباط الاجتماعي الذي قد يؤثر على أمن المجتمع واستقراره.

ومن الآثار والعواقب السلبية الناتجة عن البطالة على مستوى الفرد والدولة ما يأتي:^(١)

- تُدمر البطالة الفرد مالياً ونفسياً.
- تؤدي البطالة طويلة الأمد إلى خفض مهارات العمال الوظيفية، وعدم تناسبها مع متطلبات الوظائف الجديدة المتاحة.
- تقود البطالة لعواقب اقتصادية ضارة في حال ارتفع معدلها لما يزيد عن ٥-٦%، لأنها تسبب ضعفاً في الإنفاق الاستهلاكي؛ أي أن العاملين ينفقون بشكل أقل من المعتاد، وبهذا يفقد الاقتصاد أحد محركاته الرئيسة للنمو.
- تُسبب البطالة الركود أو الكساد الوطني في حال استمرت معدلاتها بالارتفاع، ويرجع ذلك لانخفاض إنفاق المستهلكين العاطلين عن العمل، مما يقلل من إيرادات الأعمال، ويجبر الشركات على خفض المزيد من الرواتب للحد من التكاليف.

البطالة والمشكلات الاقتصادية والاجتماعية:

١- المشكلات الاقتصادية

تتناقص المعدلات الحقيقية لنمو الناتج المحلي الإجمالي مما يعكس تراجع عملية التنمية الاقتصادية نتيجة للتغيرات الاقتصادية العالمية، مما يؤدي إلى نقص القدرة على خلق فرص عمل جديدة تستوعب الزيادة السنوية في قوة العمل. يعكس ارتفاع معدل البطالة في غالبية الدول بسبب ضعف كفاءة الإدارة الاقتصادية الحكومية، وعجزها عن ضمان تشغيل قوة العمل سواء لدى الحكومة وقطاعها العام وهيئاتها الاقتصادية، أو لدى القطاع الخاص والقطاع العائلي. انخفاض نسبة الاستثمار إلى الناتج المحلي في كثير من البلدان، ونمط توزيع هذا الاستثمار إلى الناتج المحلي في كثير من البلدان، ونمط توزيع هذا الاستثمار بين القطاعات

¹⁾ KIMBERLY AMADEO (8-11-2018), "Unemployment, Its Causes, and Its Consequences", www.thebalance.com, Retrieved 5-12-2019.

المختلفة واتجاهه إلى قطاعات ذات القدرة الأعلى على إيجاد فرصة عمل حقيقية كقطاعات الخدمات بنوعيتها الإنتاجية والاجتماعية.

انخفاض فرص العمل المتاحة بما يتناسب مع حجم الاستثمارات المنفذة نتيجة ارتفاع معامل رأس المال/ العمل، ومن ثم ارتفاع تكلفة إيجاد فرصة العمل، ويتضح ذلك من تزايد استخدام التقنيات الحديثة في القطاع الزراعي، مما ساهم في خفض الأيدي العاملة في هذا القطاع، واتجاه الاستثمارات إلى مشروعات البنية الأساسية ذات التكلفة الاستثمارية المرتفعة، وإنفاق جزء كبير من الاستثمارات على مشروعات الإحلال والتجديد التي لا تساهم في إيجاد فرص عمل جديدة، ويرجع الاتجاه نحو استخدام طرق الإنتاج كثيفة رأس المال إلى عدة أسباب منها: انخفاض أسعار الفائدة مع ندرة العمالة الماهرة وارتفاع أجورها، استيراد المعدات الرأسمالية من الخارج بإعفاءات جمركية، وتزايد الاستثمارات الأجنبية التي تفضل استخدام تكنولوجيات كثيفة رأس المال، وخاصة أنها مستوردة من الخارج، والهروب من تطبيق قوانين حماية العمال. المعدل المرتفع للبطالة يشكل إهداراً لطاقة عنصر العمل من جهة، وبشكل من جهة أخرى تهديداً للاستقرار السياسي والاجتماعي، ويوفر أرضاً خصبة لنمو التطرف السياسي والعنف الجنائي، فالبطالة ليست مجرد تعطيل لأحد عناصر الإنتاج، ولكنها تعطيل لأهم عناصر الإنتاج.

التأثير السلبي للسياسات الاقتصادية (سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي) التي تتبعها الكثير من المجتمعات العربية بعد الاتفاق مع صندوق النقد والبنك الدولي سواء كانت سياسات مالية أو نقدية أو تحرير تجارة خارجية أو بيع القطاع العام للقطاع الخاص والخصخصة. زيادة حجم الواردات بالنسبة للصادرات.

انكماش قدرة القطاع غير الرسمي (الهامشي) على استيعاب جزء مناسب من العمالة الجديدة، على الرغم من تدنى مستويات الأجور به.^(١)

٢- المشكلات الاجتماعية:

أ- سيادة النزعة الاتكالية التي تتضح في اعتماد نسبة كبيرة من الشباب في سن العمل على الأسرة اعتماداً كاملاً في تدبير كل شؤونهم وخاصة المادية، مما يشكل عبء ثقيل على الوالدين، بالإضافة إلى عدم السعي في البحث عن عمل فيصبح الشاب عالة على الأسرة وعلى المجتمع، مما يجعل من الشباب أفراداً يحجمون عن المشاركة في تحمل الأعباء الأسرية والمجتمعية، فهم ما زالوا يعيشون في مرحلة الدور الأبوي للدولة، أي أن

^(١) المرشد، يوسف عقلا- محمد، أحمد محمد أحمد (٢٠١٦) التربية ومشكلات المجتمع العربي، مكتبة الشقيري، الرياض، ص ٦٥.

الدولة مسئولة عن كل شيء مثل التعليم، الصحة، والإسكان، وتوفير فرص العمل، وهذه ممارسات غير مقبولة في ظل التغيرات العالمية المعاصرة، كما أن التعطل يعني انحدار المتعطلين إلى هوة الفقر المدقع، ويعنى أيضاً زيادة معدل الإعالة، بما يعنيه ذلك من تزايد الاضطرابات الأسرية والصراعات على الملكية والميراث بصورة تسهم في إحداث الكثير من الشروخ في البنية المتماسكة تقليدياً للأسرة.

ب- غلبة النزعة المادية على سلوك الشباب، حيث نتج عن ذلك فقدان الشباب لقيمة العمل المنتج المفيد اجتماعياً، وحل محلها نزعة الحصول على المال بأسرع وأسهل وسيلة ممكنة، بغض النظر عن نوعية هذا العمل وقيّمته الاجتماعية، أو حتى مشروعيته.

ج- الفراغ الفكري لدى بعض الشباب، فتحوّلت اهتمامات الشباب إلى مجالات غير هادفة، فكثرت أعداد المهتمين بأشرطة الغناء الهابط، وتزايدت بشكل ملحوظ أعداد الشباب الذين يحملون هواتف محمولة دون أدنى ضرورة لها، وتستخدم في أنشطة سلبية غير مرغوبة لدى عدد غير قليل من الشباب، بالإضافة لاعتقاد عدد غير قليل منهم في أن مفهوم التحضر لديهم هو شكل الزي وطريقة الكلام، وليس بنية العقل والعمل والتمسك بالعقيدة، كما أن استخدامهم للتكنولوجيا الحديثة يوجه للأغراض السيئة دون أن يفيدوا منها الاستفادة المنوطة بها.

د- اتساع نطاق ظاهرة الغش في الامتحانات لدى الطلاب، واتخذت شكلاً ملحوظاً أطلق عليه مصطلح "الغش الجماعي" وهو ما يعني أن الطلاب فقدوا ثقتهم في جدوى الاجتهاد والجد في تحصيل الدروس.

هـ- ضعف المستوى الثقافي لدى الشباب بما يتضمنه من مكونات سياسية واجتماعية واقتصادية.

و- الذاتية على حساب الموضوعية في كثير من الممارسات الاجتماعية التي تؤدي إلى مظاهر من الفساد والتلوث الثقافي واستغلال فئات قليلة من المجتمع لبقية أفراد المجتمع دون النظر إلى المصلحة العامة، مثل استغلال معلمي الدروس الخصوصية كفئة قليلة من المعلمين لفئة كبيرة من المجتمع ممثلة في التلاميذ وأولياء الأمور والقائمين على العمل بنزاهة وشرف في منظومة التعليم، وكذلك الحال بالنسبة لأصحاب الكتب الخارجية التي تسبب هدرًا بالملايين لما ينفق على التأليف وإعداد وطباعة الكتب المدرسية، هذا بالإضافة إلى ممارسات الرشوة والفساد في بعض القطاعات الأخرى من

مؤسسات المجتمع، مما يعكس حالة من اللامبالاة وعدم الاهتمام بما يخص الآخرين، وإهمال العمل الجماعي لصالح المجتمع.^(١)

ز - الجريمة^(٢)

تؤكد كافة الدراسات والبحوث على أن البطالة تؤدي إلى التورط في صور سلوكية إجرامية متباينة ومستمرة، بحيث يعتبر الإجرام أسلوباً مميزاً لحياة العاطل، وحين يغلب على العاطل الشعور بالفشل والظلم يعمل على رد ذلك إلى المجتمع فيتخذ موقفاً عدوانياً متمثلاً في الجريمة.

فقد درجت معظم الدراسات النظرية والامبريقية على حد سواء التي أجريت في مجال الجريمة أو انحراف الأحداث على اعتبار "البطالة" عاملاً - ضمن عوامل أخرى - مسبباً لمعظم أشكال السلوك الإجرامي والمنحرف. وبصرف النظر عن هذه "العلاقة الفعلية" بين البطالة والجريمة، فذلك أمر تكشفه وتؤكد الدراسات **الامبريقية** على نحو خاص، فإن ما يهتما في هذا الجانب هو السعي للتعرف على التأثيرات التي تتركها البطالة على حجم ظاهرة الجريمة ونوعيتها، والأساليب المتبعة في اقترافها.

ومن الطبيعي أن تلعب ظاهرة البطالة دوراً بالغ الأهمية في زيادة معدلات انحراف الأحداث، فبينهما علاقة طردية الاتجاه. وتتوقف قوة أو درجة هذه العلاقة على طبيعة المجتمع محل الدراسة، ويتضح ذلك بصورة جلية من الدراسات الامبريقية التي تجرى لتحليل هذه العلاقة.

د - العنف والتطرف بين الشباب^(٣)

عندما يظهر العنف والتطرف بين الشباب، فإنه لا يعني وجود قلة منحرفة، بل إنه شعور الشباب بالمفارقات المذهلة التي تتأرجح بين إنجازاتهم التعليمية والمهنية من جانب، وبين نصيبهم الحقيقي من الثروة والسلطة في مجتمعهم من جانب آخر، فمعظمهم لا يستطيع أن يلبي مطالبه الأساسية المشروعة كالسكن والزواج، ومن هنا يجد بعضهم نفسه مدفوعاً بمحاولة تغيير الواقع عن طريق الاندماج في جمعيات تتبنى أفكاراً متطرفة تعبر عن التشدد في الدين، وتمثل بذلك كل الإسلام لدى هؤلاء الشباب، وتصبح اللحية والسواك والجلباب أهم قضايا الإسلام، ثم تظهر فكرة العنف والتطرف والقوة والقهر والتسرع والعجلة لإصلاح النظام.

لقد أثبتت كل الدراسات - وبخاصة الامبريقية منها - وجود هذه العلاقة بصورة طردية، وأن البطالة (وبخاصة الشكل السافر منها) يؤدي إلى إحباطات اجتماعية ونفسية واقتصادية

^(١) المرشد، يوسف عقلا؛ محمد، أحمد محمد أحمد (٢٠١٦) التربية والمشكلات المجتمع العربي، مكتبة الشقيري، الرياض، ص ٦٧ .

^(٢) محمد عرفة (٢٠٢١) البطالة وراء انتشار الجريمة والانتحار بين الشباب المصريين، تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/٨/٤

www.pdpinfo.org.

^(٣) طاهر، أحمد؛ السعدي، أحمد (٢٠٠٨) البطالة المشكلة والحل، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة، ص ٥٨ .

تسفر في كثير من الأحيان عن إقرار حالة التطرف بمضمونه الأيديولوجي، أو محتواه الديني أو قلبه العنصري (العربي)، الأمر الذي قد يتخذ صورة من صور العنف تجاه الذات أو الجماعة أو المجتمع كله.

وتؤثر البطالة في كل المجتمعات على مستوى تحقيق إشباع الحاجات الذاتية منها والطبقية والمجتمعية، مما يسفر عن تدني مستويات الحياة لدى أولئك الذين يعانون من هذه الحالة، فضلاً عما ينجم عن ذلك من انخفاض في مستوى تطلعاتهم، وبخاصة لدى الفئات التي نالت قسطاً من التعليم ولم تجد بعد مردوداً أو عائداً له يتمثل في فرصة لاثقة للعمل.

ومن الإنصاف أن نذكر أن هذا التحليل لا يعنى وجود معادلة تمثل البطالة طرفاً منها ويشكل التطرف وما قد ينجم عنه من عنف الطرف الآخر. فكثير من المتعطلين عن العمل لا يملكون بهذه الدائرة التي قد تكون مغلقة في بعض المجتمعات، وإنما هي بطالة ظاهرة إذا استقبلت بين فئات ذات خصائص معينة، وبخاصة الشريحة العمرية الشابة في مجتمع له سياقه الاجتماعي- الثقافي والاقتصادي والسياسي، يمكن لها أن تفرز - ضمن إفرازات أخرى - حالة من التطرف التي قد تؤدي - بشروط خاصة أيضاً - إلى استخدام العنف وسيلة للتعبير عن انفصالها عن المجتمع، وعدم رضاها عما يقع فيها، ورغبتها في التغيير.

ذ - تعاطي المخدرات^(١)

يبدو أن التشخيص الصحيح لهذه الظاهرة يؤدي بالتالي إلى تفسير هذه المعضلة المنهجية فهي ظاهرة في الأصل مركبة يدخل في تركيبها عناصر عديدة ومتنوعة بل ومتناقضة أحياناً، فالتنشئة الاجتماعية مثلاً تعد عاملاً مؤثراً وفعالاً في تهيئة الفرد وإعدادة، بحيث يمثل عنصراً بشرياً إيجابياً - بناءً أو سلبياً هداماً، ويتوقف ذلك على الأساليب المتبعة في هذه العملية الاجتماعية، أي التنشئة وبخاصة ما يتم بشأنها داخل الأسرة، وإذا كانت عملية التنشئة الاجتماعية حيادية الطبع فإن التناقض يبدو في أساليبها، فنلاحظ مثلاً أن متعاطي المخدرات إما أن يكون قد تعرض في تنشئته الأسرية لنوع من القسوة الزائدة والقهر الدائم من جانب أو إلى التدليل المفرط والاستجابة لكل الرغبات من جانب آخر... إن كليهما من الأساليب الخاطئة المتطرفة التي تؤدي بالتالي إلى التطرف الانحرافي الذي يتخذ صورة تعاطي المخدرات والإدمان عليها.

إن المتأمل لبيئة العربية على نحو خاص يلاحظ هذا التناقض الشديد ليس في أساليب التربية الأسرية، بل في بنية كل الانسياق المجتمعية. الإيكولوجية، الاقتصادية، والاجتماعية،

^(١) طاهر، أحمد؛ السعودي، أحمد (٢٠٠٨) البطالة المشكلة والحل، المرجع السابق، ص ٦٠.

الثقافية، السياسية أيضاً، بحيث تحول الفرد وبخاصة في المجتمعات التي لم يتح لها بعد هامش ديمقراطي يسمح لأفرادها بالتعبير عن ذواتهم بحرية إلى كيان ممزق تذروه الرياح من كل جانب، ويسعى جاهداً إلى أي مهرب حتى ولو أدى إلى زيادة تمزقه ومنها التردّي في تعاطي المخدرات.

ر - ضعف الانتماء

لا يتشكل المجتمع بالمعنى الحقيقي (الواقعي والعلمي) دون نزوع أفرادهم واتجاههم للارتباط بهذا الكيان المكاني والاجتماعي، وتفاعلهم معه، ومشاركتهم الفعلية (وليست الشكلية) فيما يمارس من أنشطة يرتد عائدها إليهم وإلى مجتمعهم بأشكال وصور مختلفة.

وتختلف درجة الانتماء ونوعيته ليس باختلاف المجتمعات فقط، وإنما أيضاً بالنظر إلى البناء الطبقي المتميز للمجتمع، وبالعلاقات القائمة بين أبناء هذه الطبقات بعضهم ببعض من جانب، وتفاعلهم مع الانسياق المجتمعية الأخرى من جانب آخر.

ويلعب عنصر الانتماء دوراً بالغ الأهمية في إنجاز الأهداف القومية واستراتيجية المجتمع، حيث يفرز هذا العنصر مشاعر وأنماطاً سلوكية تحض جميعها على الغيرية، والتعاون، والتضامن، وأن مصلحة الأفراد والجماعات هي مصلحة الوطن لا تتناقض بينها ولا صراع. غير أن هناك عوامل عديدة تضعف من هذا الشعور بالانتماء بعضها يتصل ببنية المجتمع ذاته، والبعض الآخر يتعلق بخصائص الفرد، وظروف معيشته، ونوعية حياته.

وتمثل البطالة عاملاً مهماً له وزن نسبي كبير ضمن العوامل التي تؤدي إلى إضعاف الشعور بالانتماء، إذ تجعل الفرد لا يحقق ذاته، وتحد إلى درجة بعيدة من مستوى إنجاز طموحاته، الأمر الذي ينعكس مباشرة على درجة إسهامه في تنمية مجتمعه، ومشاركته الواعية والإيجابية في أنشطته، إذ أنه لا يجد أصلاً الفرصة (متمثلة في العمل اللائق) التي تتيح ذلك.

وتعاني مجتمعاتنا العربية عموماً من هذه الظاهرة بوضوح (سواء رجعت مباشرة إلى ظاهرة البطالة أو إلى أسباب أخرى) حيث بات الشعور "بالاغتراب" هو السمة الغالبة من أنماط التفكير، وأنماط السلوك الممارس، وأضحت الفردية، والصراع، والعزلة هي مجرد أمثله لما يسود في البيئة العربية عموماً سواء ارتبط ذلك بنظام سياسي محدد، أو هيكل اقتصادي معين، أو بنية اجتماعية ثقافية ذات سمات خاصة.^(١)

^١ طاهر، أحمد؛ السعودي، أحمد (٢٠٠٨) البطالة المشكلة والحل، المرجع السابق، ص ٥٨

تاسعا: واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا^(١)

أعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، يوم الاثنين الموافق ١٧ / ٨ / ٢٠٢٠، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (أبريل-يونيو) لعام ٢٠٢٠.

حيث بلغ معدل البطالة ٩,٦% من إجمالي قوة العمل، مقابل ٧,٧% في الربع الأول من عام ٢٠٢٠، بارتفاع قدره ١,٩%، وارتفاع قدره ٢,١% عن الربع المماثل من العام السابق. وأرجع الجهاز في تقريره هذا الارتفاع إلى تداعيات جائحة فيروس كورونا المستجد، واتخاذ الحكومة الإجراءات الاحترازية من تعليق المدارس، وتعليق حركة الطيران وغلق المحلات جزئياً وحظر المواصلات خلال ساعات الليل وغيرها.

وسجل تقدير حجم قوة العمل ٢٦,٦٨٩ مليون فرد مقابل ٢٩,٠٠٨ ملايين فرد خلال الربع السابق، بنسبة انخفاض مقدارها ٨%. وقد بلغت قوة العمل في الحضر ١١,٨١٧ مليون فرد بينما بلغت في الريف ١٤,٨٧٢ مليون فرد. أما على مستوى النوع فقد بلغ حجم قوة العمل للذكور ٢٢,٧٤٦ مليون فرد بينما بلغت للإناث ٣,٩٤٣ مليون فرد.

ويرجع سبب ذلك الانخفاض إلى جائحة فيروس كورونا التي أدت لعزوف الكثير عن العمل وعدم قدرتهم على البحث عنه.

وسجل عدد المتعطلين نحو ٢,٥٧٤ مليوناً متعطلاً بنسبة ٩,٦% من إجمالي قوة العمل (١,٩٣٤ مليون ذكر، ٦٤٠ ألف أنثى) مقابل ٢,٢٣٦ مليون متعطّل في الربع الأول من ٢٠٢٠ بارتفاع قدره ٣٣٨ ألف متعطّل، بنسبة ١٥,١%، وارتفاع قدره ٤٨٠ ألف متعطّل عن الربع المماثل من العام السابق بنسبة ٢٢,٩%.

وبلغ معدل البطالة بين الإناث ١٦,٢% من إجمالي الإناث في قوة العمل في الربع الحالي، بينما كان ٢١,٩% في الربع السابق مقابل ٢٢,٤% في الربع المماثل من العام السابق. وبلغت نسبة المتعطلين في الفئة العمرية (١٥-٢٩ سنة) ٦٠,٤% من إجمالي المتعطلين، موزعة طبقاً لفئات السن التفصيلية كالآتي:

- ٧,٧% لإجمالي الفئة العمرية (١٥-١٩ سنة) حيث بلغت (٨,٧% للذكور، و٤,٨% للإناث) مقابل ٦% في الربع السابق (الذكور ٨,٢% والإناث ٤,٠%)،
- فيما بلغ ٢٨,١% لإجمالي الفئة العمرية (٢٠-٢٤ سنة) حيث بلغت (٢٥,١% للذكور، ٣٧,١% للإناث) مقابل ٣١,٦% في الربع السابق (الذكور ٣٢,٨% والإناث ٣٠,٦%)،
- ٢٤,٦% لإجمالي الفئة العمرية (٢٥-٢٩ سنة) حيث بلغت (٢٢,٤% للذكور، ٣١,٠% للإناث) مقابل ٣٠,٩% في الربع السابق (الذكور ٢٨,٥% والإناث ٣٣,١%)، و

^(١) <https://www.elmogaz.com/629446> تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/١١/٢٠

• ٣٩,٧% من إجمالي المتعطلين في الفئة العمرية (٣٠-٦٤ سنة) خلال الربع الحالي مقابل ٣١,٥% خلال الربع السابق.

وارتفع معدل البطالة في الحضر ليصل إلى ١٢,٥% من إجمالي قوة العمل في الحضر، بينما كان ١١,١% في الربع الأول من عام ٢٠٢٠ مقابل ٩,٣% في الربع المماثل من العام السابق.

كما ارتفع معدل البطالة في الريف ليصل إلى ٧,٤% من إجمالي قوة العمل في الريف، بينما كان ٥,١% في الربع الأول من عام ٢٠٢٠ مقابل ٦,١% في الربع المماثل من العام السابق.

وانخفضت نسبة المتعطلين من حملة (الشهادات المتوسطة وفوق المتوسطة والجامعية وما فوقها) لتصل إلى ٦٩,٢% بينما كانت ٨٥,٠% في الربع السابق من إجمالي المتعطلين. كما بلغ عدد المشتغلين ممن يعملون لحسابهم ولا يستخدمون أحدًا ٢,٦٦٢ مليون مشتغل (٢,٤٣٨ مليون مشتغل، ٢٢٤ ألف مشتغلة)، بنسبة ١١,٠% من إجمالي المشتغلين مقابل ١٣,٢% في الربع السابق.

وكانت نسبة المتعطلين ٣٧,٥% بين الحاصلين على المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة مقابل ٣٦,٢% بالربع السابق و ٤٢,٠% في الربع المماثل من العام السابق، ٣١,٧% بين حملة المؤهلات الجامعية وما فوقها مقابل ٤٨,٨% بالربع السابق و ٤٦,٩% من الربع المماثل من العام السابق.^(١)

وبلغ عدد المشتغلين ٢٤,١١٥ مليون فرد بينما كان ٢٦,٧٧٢ مليون فرد بنسبة انخفاض ٩,٩%، وقد بلغ عدد المشتغلين في الحضر ١٠,٣٣٩ مليون مشتغل، بينما بلغ عدد المشتغلين في الريف ١٣,٧٧٦ مليون مشتغل، ويرجع سبب ذلك الانخفاض الى خروج الكثير من المشتغلين من قوة العمل.

وأضاف الجهاز أن عدد المشتغلين بأجر نقدي ١٨,٣٠٦ مليون مشتغل (١٥,٧٨٢ ذكور، ٢,٥٢٤ إناث) بنسبة ٧٥,٩% من إجمالي المشتغلين مقابل ٧١,٠% في الربع السابق، وبلغ عدد المشتغلين أصحاب الأعمال ٢,٠٩١ مليون مشتغل (٢,٠٢٧ مليون مشتغل، ٦٤ ألف مشتغلة) بنسبة ٨,٧% من إجمالي المشتغلين مقابل ٩,٨% في الربع السابق.

كما بلغ عدد المشتغلين ممن يعملون لحسابهم ولا يستخدمون أحدًا ٢,٦٦٢ مليون مشتغل (٢,٤٣٨ مليون مشتغل، ٢٢٤ ألف مشتغلة)، بنسبة ١١,٠% من إجمالي المشتغلين مقابل ١٣,٢% في الربع السابق.

^(١) نفس المرجع السابق <https://www.elmogaz.com/629446>

فيما بلغ عدد المشتغلين المساهمون في أعمال ومشروعات (داخل الأسرة) دون أجر ١,٠٥٦ مليون مشتغل (٥٦٥ ألف مشتغل، ٤٩١ ألف مشتغلة) بنسبة ٤,٤% من إجمالي المشتغلين مقابل ٦,٠% في الربع السابق.^(١)

حلول مشكلة البطالة

هناك عدّة سياسات فردية ومجتمعية تمكّن المجتمعات من الحد من هذه الظاهرة السلبية ومنها الآتي:^(٢)

- توسيع القاعدة الإنتاجية في المجتمعات لتشمل كافة القطاعات فيها، ولا سيما القطاع الصناعي.
- ربط سياسة التعليم في الدول باحتياجات سوق العمل فيها. التعاضد الإقليمي من خلال إنشاء صندوق لتمويل مبادرات الشباب وتشغيلهم.
- تطوير ورفع كفاءة الموارد البشرية في المجتمعات.
- تصدي المجتمع المدني لهذه الظاهرة والذي يكون من خلال رصد رؤوس أموال بعض المستثمرين لتوفير فرص العمل للشباب عن طريق بناء المشروعات النافعة.

وفي ختام هذا الفصل يرى الباحث أن مصر تعمل على مواجهة مشكلة البطالة، وذلك من خلال دعم القطاع العمالي والقطاعات العامة، ومحاربة الفساد المتواجد في المؤسسات الذي يعتمد على الوساطة والمحسوبية وعدم توظيف الكفاءات، وتقليل قيمة الضرائب التي تفرض على المشاريع المختلفة، وذلك لزيادة استقطاب المشاريع المزيد من العمال وتطوير نشاطها والعمل على دعمها، ومن أهم حلول البطالة هي زيادة التشجيع للاستثمار الأجنبي في الدولة، وهو الأمر الذي يقوي اقتصادها ونموها، لتوفير فرص العمل الجديدة للعاطلين عن العمل والحد من مشكلة البطالة.

^(١) نفس المرجع السابق <https://www.elmogaz.com/629446>

^(٢) المغازي، أحمد فؤاد (٢٠٢٠) صفحة ١٤، ١٥، "البطالة في الوطن العربي"، www.academia.edu، اطلع عليه بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٢٦

الفصل الثالث

التدريب (المفهوم والأهمية)

أولاً: مفهوم التدريب والتطوير

ثانياً: أهمية التدريب

ثالثاً: أنماط التدريب

رابعاً: الأساليب التدريبية

خامساً: الاحتياجات التدريبية

سادساً: تقييم التدريب

سابعاً: مواصفات المدرب الناجح

ثامناً: تحديد وصياغة أهداف البرنامج التدريبي

تاسعاً: التدريب التحويلي وتوازن هيكل القوى العاملة

عاشراً: التدريب الإلكتروني

حادي عشر: استراتيجيات التدريب المعكوس

الفصل الثالث

التدريب (المفهوم والأهمية)

مقدمة

تتمثل القوة الحقيقية التي تملكها أية دولة أو أية مؤسسة في وجود عناصر بشرية مؤهلة تأهيلاً علمياً وقادرة على الإبداع والابتكار. كما أن للتدريب دوراً أساسياً كمدخل لتنمية الموارد البشرية، لذلك تسعى كافة الدول المتقدمة والنامية على حد سواء للنهوض به. وقد شهد العصر الحالي ثورة مذهلة في مجال العلم والتكنولوجيا وتطبيقاتها في الحياة العملية، فقد أحدثت تلك الثورة المعلوماتية نقلة نوعية أو ما يعرف بالتحولات العالمية التي أثرت في جميع العمليات التعليمية وبخاصة ما يتعلق بطرق التدريس وأساليب التدريب.

ومما هو جدير بالذكر أن هناك طفرة في قطاع التعليم والتدريب منذ بدأت جائحة كورونا، وأصبحت هناك ضرورة للتوجه للتدريب والتعليم عن بعد، أدى هذا إلى العديد من النتائج، منها الاستغناء عن النظام التقليدي المعتمد على الذهاب إلى المدرسة أو الجامعة أو قاعة التدريب، والشعور بالراحة لعدم الاضطرار لاستخدام المواصلات وغيرها.

كما أدى هذا أيضاً إلى تكهنات باختلاف عالم التدريب والتعليم كلياً وتحوله إلى الطرق الإلكترونية، وأدى إلى مطالبات بألا يعود التدريب والتعليم لسابق عهده (التقليدي) بعد انحسار جائحة كورونا.

وبالتأكيد لن تعود الأمور إلى سابق عهدها بشكل كامل، لأن الأزمة قد تستمر قبل أن يصبح الفيروس مرضاً يمكن التعامل معه كبقية الأمراض، ولكن هل حقاً نريد أن تستمر أنظمة التعليم والتدريب في الاعتماد على المنصات الإلكترونية؟ وقد أفرزت هذه التحديات الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري. ويتناول هذا الفصل مفهوم التدريب وأهمية التدريب للأفراد والمؤسسات.

أولاً: مفهوم التدريب:

التدريب مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر، فهو يعني تغييراً إلى الأحسن، أو تطويراً في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته واتجاهاته، وذلك بهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية.

ويعرّف التدريب بأنه النشاط المستمر لتزويد الموارد البشرية بالمهارات والخبرات التي تجعلهم قادرين على مزاولة المهام الخاصة بهم بصورة أفضل، وبما يحقق الارتقاء بمعدلات الإنتاجية الفردية والمؤسسية.^(١)

لقد تناول علماء الإدارة بعض التعريفات المهمة للتدريب كما هو موضح أدناه:

عرف Garry Dessler التدريب بأنه "عملية تعليم الموظفين الجدد المهارات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم".

عرف Jack Halloran "التدريب هو عملية إرسال واستقبال المعلومات المتعلقة بحل المشكلات".

عرف Edwin B. Filippo Said "التدريب هو زيادة معرفة ومهارات الموظف للقيام بعمل معين".

وعلى حد تعبير Dale S. Beach "التدريب هو الإجراء المنظم الذي يتعلم الناس من خلاله المعرفة ويحسنون المهارات لغرض محدد".

ويعرفه Michael J. Julius "التدريب هو عملية تزداد فيها كفاءات ومهارات وقدرات الموظفين في أداء وظائف محددة".

وعرف Edwin B. Filippo "التدريب هو زيادة معرفة ومهارات الموظف للقيام بعمل معين".^(٢)

ويرى الباحث أن التدريب "عملية مستمرة لا تنتهي بسبب تغير في البيئة الخارجية والتطور السريع، كما أنه يساعد في اكتساب الفرد مهارات التفكير والنقد والمنطق والإدراك الحسي التي تساعد على التمييز بين الصواب والخطأ".

ثانياً: أهمية التدريب

انطلاقاً من تلك المفاهيم الأساسية للتدريب، تبدو أهمية التدريب للمقبلين على العمل سواءً للموظف الجديد والموظف القديم على حد سواء. فالعامل الجديد الذي يلتحق حديثاً بالمؤسسة قد لا تتوفر لديه بعض المهارات والخبرات الضرورية لأداء واجباته الوظيفية بالكفاءة المطلوبة.

من هنا تبدو أهمية التدريب في إكساب العامل الجديد المهارات التي تجعله قادراً على أداء الواجبات المتوقعة منه بطريقة مرضية وصحيحة، وحتى العامل صاحب الخبرة السابقة الذي

^(١) تم الاطلاع عليها بتاريخ ٢٠٢١/٥/١٠ <http://orbithorizone.com/site/blogDetails/6٢٠٢١/٥/١٠>

^(٢) <https://www.iedunote.com/training> تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/٧/٩

يلتحق بالمنظمة لشغل وظيفة معينة قد لا تتوافر لديه كافة القدرات الضرورية للأداء الجيد، وهنا يفيد التدريب في استكمالها للقدرات المطلوبة، فضلاً عن توجيهه وتكييفه مع الظروف والأوضاع القائمة بالمنظمة، وبالتالي يكون التدريب مسانداً ومدعماً لقدرات الموظف الجديد بما يكفل له التوافق مع متطلبات العمل، ومن ثم أداء العمل بطريقة جيدة، كما لا تقتصر أهمية التدريب وفوائده على العاملين الجدد الملتحقين حديثاً بالمنظمة، وإنما تشمل أهميته وفائدته أيضاً العاملين القدامى، وذلك بما يكفل تطوير معلوماتهم وتنمية قدراتهم على أداء أعمالهم، وذلك لأن هناك تطوراً مستمراً في العلوم و المعارف، الأمر الذي يستلزم إحداث تطوير مستمر في نظم وأساليب العمل، وهذا الأمر يقتضي تسليح العاملين وتزويدهم بالمهارات والمعارف الجديدة والمساعدة لأداء العمل بكفاءة وفاعلية من خلال التدريب.^(١)

مبررات الاهتمام بالتدريب

١- **الانفجار المعرفي وثورة الاتصالات:** يعد الانفجار المعرفي أو ثورة المعلومات التي يشهدها العالم الآن إحدى الثورات الرئيسية، فقد حدث أن واجهت المجتمعات سلسلة من التحولات المتداخلة واسعة النطاق وعميقة التأثير، وأحد هذه التحولات يرتبط بظهور التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصالات وانتشارها السريع، فظهرها بلا شك أتاح العديد من الفرص وبعض المخاطر في نطاق العالم، وترتبط الاستفادة من الفرص وتجنب أو تخفيف المخاطر بكل من الجوانب الموضوعية والجوانب الخاصة الذاتية، حيث تضم الجوانب الموضوعية توفير مصادر شراء الأجهزة والحفاظ على مواكبتها للتطورات الجديدة وتدريب المتدربين على استخدامها المكثف.

٢- **ربط التعليم بسوق العمل:** في مجتمع المعلوماتية لن يقتصر التعليم على نمطه السائد الذي يتم من خلال مؤسسات التعليم الرسمي، بل سيشمل أيضاً مراكز التدريب وإعادة التأهيل، حيث إن تكنولوجيا المعلومات الحديثة أصبحت في طريقها إلى تحويل المصانع إلى مدارس في صورة مراكز للتعليم أثناء العمل، بل إن هناك مؤسسات صناعية إنشأت جماعات خاصة بها لتأهيل عمالها، حيث لا تسمح سرعة الإيقاع السريع للنشاط الإنتاجي بتفريغ هذه العمالة للتعليم والتدريب، وفي ضوء هذا التوجه التربوي المتغير ستسقط الحواجز الفاصلة بين معاهد التعليم ومواقع العمل، الأمر الذي يتطلب أساليب مبتكرة لزيادة فاعلية أسلوب التعليم بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل.

^(١) عبد الفتاح، محمود (٢٠١٣) نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعه الملموس، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ٣٧

٣- **الانتقال من التخلف إلى التنمية:** حيث إن التنمية عملية مستمرة طويلة الأجل، تمر بمراحل متعددة، وتقضي تغييراً في السياسات والأولويات من مرحلة إلى أخرى، ولكنها تغيرات لا تتحقق إلا إذا كان قوامها ترسيخ نظام للقيم والأخلاقيات الإنسانية.^(١)

التغير في طبيعة المهن والوظائف: أحدثت الثورة العلمية والتكنولوجية تغيرات متسارعة في عالم العمل، ساعدت بدرجة كبيرة على تغير هيكل الطلب على المهارات المطلوب توافرها بالعام، ذلك أن كثيراً من العمليات كانت تتم يدوياً في الماضي، وأصبحت في الوقت الحالي آلية، كما أن الطلب على بعض المهارات التقليدية قد اختفى، فقد حلت محلها مهارات جديدة تتناسب وطبيعة العصر التكنولوجية والعلمية المتسارعة. ومن هنا لاحظنا التغير في كثير من المهن والوظائف، حيث ظهرت مهن ووظائف جديدة تتسارع أهميتها يوماً بعد يوم، وانقرضت أخرى، كما حدث تغير في نوعية المهام والمسؤوليات لكثير من الوظائف القائمة، مما كان له أثر واضح على الأفراد في المجتمعات المختلفة، نتيجة لهذا التغير المتسارع في سوق العمل وما يرتبط به من وظائف ومهن ومستويات تدفع الأفراد باستمرار إلى ضرورة تغير وظائفهم وإكسابهم مهارات وكفاءات جديدة ومتجددة باستمرار.^(٢)

فوائد التدريب للأفراد والمؤسسات

التدريب الجيد يؤدي إلى فوائد للأفراد الذين يتلقون التدريب وللمؤسسات التي يعمل بها هؤلاء الأفراد على حد سواء، فمن الفوائد التي تعود على الأفراد المتدربين ما يلي:

١. تحسين الأداء
٢. زيادة المقابل المادي
٣. زيادة فرص الترقى إلى وظائف أعلى أو الحصول على وظيفة أحسن في مؤسسة أخرى.^(٣)

^(١) عبد الجليل، رباح رمزي (٢٠١٤) دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)، العلوم التربوية، العدد الرابع ج ١، أكتوبر ٢٠١٤، ص ٦٩٣.

^(٢) عبد الجليل، رباح رمزي (٢٠١٤) دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)، العلوم التربوية، العدد الرابع ج ١، أكتوبر ٢٠١٤، ص ٦٩٣.

^(٣) عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦) أهمية التدريب الإداري للموظفين، نيولينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة، ٢٠١٦، ص ٢٧.

ثالثاً: أنماط التدريب

هناك عدة أسس لتصنيف التدريب منها:

١. التصنيف حسب مكان التدريب:

- أ- التدريب الداخلي: هو تدريب الشخص داخل المؤسسة التي يعمل بها.
- ب- التدريب الخارجي: يتم بواسطة مؤسسة أو شخص من خارج المؤسسة التي يعمل بها الموظف.

٢. التصنيف حسب المرحلة:

- أ- تدريب ما قبل الخدمة: وهو التدريب الذي يخضع له الملتحقون حديثاً بمؤسسة ما، أو لتأهيل أشخاص تمت ترقية لهم لوظيفة أعلى داخل المؤسسة، أو إسناد مهام جديدة إليهم.
- ب- التدريب أثناء الخدمة: وهو التدريب الذي يقدم لأشخاص أثناء الخدمة والذين يؤدون مهام محددة.

٣. التصنيف حسب مستوى التدريب:

أ- تدريب تنويري

المستوى الأول الذي يتم توفيره من التدريب، والغرض منه رفع الوعي لدى المستهدفين فيما يتعلق بأهمية الموضوعات في أمر ما. وهذا النوع من التدريب يهدف في المقام الأول إلى سد الفجوة بين المستوى الأول والثاني من الاحتياجات التدريبية.

ب- تدريب تشغيلي

هذا من النوع من التدريب يشمل نوعين من المتدربين:

النوع الأول: هم المتدربون الذين لا يملكون قدرًا كافيًا من المعارف والمهارات والاتجاهات حول موضوع ما.

النوع الثاني: هم الذين يملكون قدرًا مناسباً من المعارف والاتجاهات اللازمة للقيام بمهام وظيفة محددة، وهذا النوع من التدريب يهدف إلى رفع مستوى أداء الذين في المستوى الأول والثاني إلى المستوى الثالث.^(١)

^(١) عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦) أهمية التدريب الإداري للموظفين، نيولينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة، ص ٢٧.

ج- تدريب تطبيقي

هو التدريب المتخصص في مجال عمل المتدرب، وربما يفيد هذا النوع في متابعة التدريب التشغيلي، وهو يهدف إلى تحسين القدرات الأدائية للمتدرب في بيئة تشابه الظروف التي تطلبها مسؤولياته الوظيفية.^(١)

وهذا النوع من التدريب يهدف إلى رفع مستوى الأداء من المستوى الثالث إلى المستوى الرابع، على النحو التالي:

• تدريب تنموي

هي عملية تطور تهدف إلى الارتقاء بالوضع الإنساني إلى التقدم والتطور بما يتناسب مع احتياجاته الفكرية، والعقلية والاجتماعية والاقتصادية، وقد تكون عملية التنمية شاملة.^(٢)

• تدريب مهني

تعليم الأفراد الراغبين في الدخول لعمل معين، وهناك أفراد يكونون في العمل ويحتاجون للتدريب المهني للتمكن من عملهم، ويركز التدريب المهني على الأفراد الذين لديهم طموح للعمل الحرفي والمهني أكثر من التعليم الأكاديمي، وتكون المراكز مخصصة ومجهزة بالتقنيات.^(٣)

• تدريب إداري

ويري الباحث أن التدريب الإداري عبارة عن عملية التنمية المستمرة للعاملين في المنظمة لتزويدهم بالمعارف والمهارات في مختلف مستويات العمل وتحسين اتجاهاتهم.

• تدريب فني

ويري الباحث أن التدريب الفني عبارة عن تزويد العمالة الفنية بالمهارات التخصصية الحديثة، وذلك بسبب التطورات التي حدثت في الآلات والمعدات والتكنولوجيا.

^(١) عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦) أهمية التدريب الإداري للموظفين، نيولينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة، ص ٢٧ .

^(٢) دعدوع، شهيرة (تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/٣/٩) مفهوم التدريب والتنمية <https://mawdoo3.com>
^(٣) العكاشة، راندا (تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/٣/٩) العلوم التربوية/ التدريب المهني <https://e3arabi.com>

رابعاً: الأساليب التدريبية

في البداية هناك خلط بين مصطلحي وسائل التدريب وأساليب التدريب، ولتوضيح ذلك نذكر الآتي:

الوسائل التدريبية training means or tools هي الأدوات أو المساعدات التي يستخدمها المدرب لنقل المنهج التدريبي إلى المتدربين. وتتنوع هذه الوسائل، فمنها البسيطة التقليدية مثل: السبورة واللوح، ومنها الحديثة نسبياً مثل: الشفافيات والأفلام، ومنها المتطور مثل الحاسب الآلي.

بينما الأساليب التدريبية training techniques هي الطريقة التي يستخدمها المدرب لنقل المنهج التدريبي إلى المتدربين بصورة تنتج الأثر المطلوب.

وهناك أساليب تدريبية عديدة نذكر منها: المحاضرة، الحوار والنقاش الجماعي، الاستقصاءات، دراسة الحالات، تمثيل الأدوار، تدريب الحساسية، التعليم المبرمج، المباريات الإدارية، الزيارات الميدانية.

تلك هي أهم الأساليب التدريبية التي يكون على المدرب أن يختار من بينها لكي تتحقق أكبر درجة من الكفاءة والفاعلية للعملية التدريبية.^(١)

ويرى الباحث أن هناك العديد من الأساليب التدريبية الأكثر شيوعاً وهي:

أ- الندوات أو اللقاءات التدريبية:

ويتم ذلك في شكل محاضرات للموضوعات المهمة مثل مناقشة تطورات تاريخية أو إنجازات في قطاعات معينة أو غرس قيم أو بث روح الولاء والانتماء، وعدد المشاركين أكثر من ١٠٠ مشارك.

ب- ورش العمل

ويتم ذلك في شكل مجموعات لا يقل عن (٥) مشاركين ولا يزيد عن (١١) مشاركاً، وذلك للوصول إلى توصيات أو مناقشة قضية معينة والوصول إلى نتائج مرضية، وتستخدم هذه الطريقة لتبادل الخبرات بينهم والاتفاق على آراء موحدة.

^(١) أبو النصر، مدحت (٢٠١٤) مراحل العملية التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ٥٦.

ج- الزيارات الميدانية

وتستخدم هذه الطريقة في جمع معلومات بالملاحظة والتجارب العلمية وتكون الزيارات الميدانية في الأراضي الزراعية والمصانع والمحميات الطبيعية...الخ.

د- تبادل الخبرات

وتستخدم هذه الطريقة في تدريب مجموعة معينة لنقل خبرات ومعارف لمجموعات أخرى، مثل إرسال بعثات علمية لمناقشة تخصصات أو موضوعات معينة أو اكتساب خبرات علمية حديثة أو تطبيق نظام جديد.

هـ - التدريب الذاتي

ويعتمد هذا التدريب على تنمية الفرد نفسه بالمعلومات والمهارات والتطورات الحديثة، وذلك عن طريق وسائل تكنولوجية مثل المواقع الإلكترونية والقراءة والاطلاع على كل ما هو جديد.

وعلى مستوى المدرب، فإن هناك عدداً من استراتيجيات التدريب التي يمكن الاستفادة منها. والمدرب الكفاء عليه أن يختار الاستراتيجية المناسبة عند تقديمه للبرنامج التدريبي المطلوب منه. ومن هذه الاستراتيجيات نذكر:

١ - استراتيجية التفاعل الاجتماعي

وتؤكد هذه الاستراتيجية على تنمية العلاقات داخل الموقف التدريبي، وفيها يتم التركيز على التفكير الجماعي للمتدربين، وأسلوب العمل الجماعي وفرق العمل.

٢ - استراتيجية اكتساب المعارف وطرق التفكير

وتؤكد هذه الاستراتيجية على تنمية قدرات المتدربين على اكتساب المعارف والمفاهيم المطلوب توصيلها. كما تعنى بتنمية القدرات الخاصة بالتفكير العلمي والتفكير الابتكاري وأساليب دراسة وتشخيص المشكلات وحلها.

٣ - استراتيجية تعديل السلوك

ترجع نشأة هذه الاستراتيجية إلى محاولات تطبيق مفاهيم ونظريات علم النفس السلوكي على العملية التدريبية.

وعماد هذه الاستراتيجية هو ترتيب الخبرات التعليمية/ التدريبية بصورة تسمح بتشكيل السلوك النهائي المحدد بدقة في المتدربين عن طريق أساليب التعديل أو التدعيم أو التعزيز أو الإحلال.

٤- استراتيجية النمو الشخصي

ويتم فيها التركيز على الأنشطة التدريبية التي تؤدي إلى النمو الشخصي للمتدربين وتحقيق ذواتهم ومعاونتهم على فهم جوانب القوة والضعف في شخصياتهم. على المدرب الكفاءة والفعال أن يختار الاستراتيجية المناسبة لكل برنامج تدريبي يقوم به، فعلى سبيل المثال: إذا كان البرنامج التدريبي عن تنمية القدرات الابتكارية لدى المتدربين، فإنه يمكن أن يهتدي باستراتيجية اكتساب المعارف وطرق التفكير، أما إذا كان البرنامج التدريبي يهدف إلى تعليم الآخرين سلوكيات وقائية، فإنه يمكن ممارسة استراتيجية تعديل السلوك واستراتيجية اكتساب المعارف وطرق التفكير.^(١)

وعلى المدرب المتميز أن يتوافر لديه معلومات حتى يتمكن من اختيار الأسلوب التدريبي المناسب الذي يساعد على تحقيق الأهداف التدريبية، في ضوء عدة اعتبارات نذكر منها:

جدول رقم (٣-١) المعلومات التي يجب توافرها للعملية التدريبية

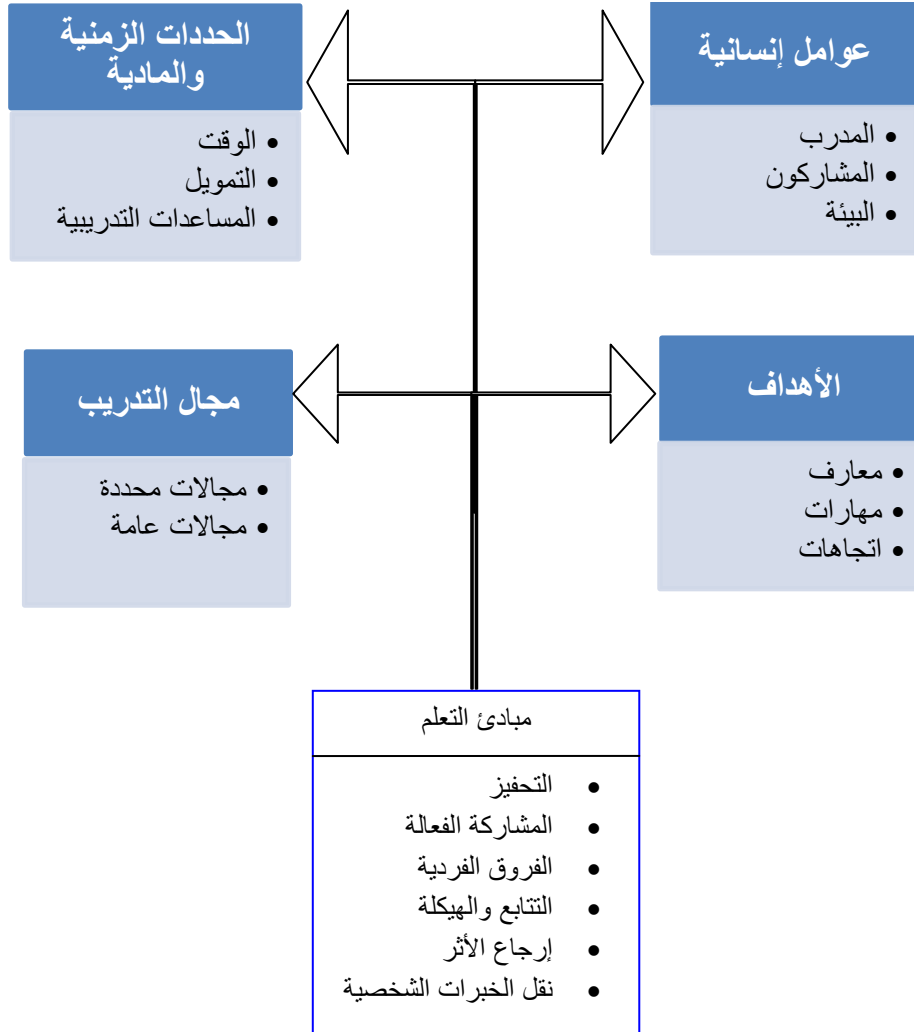
م	البيان	المستهدف	م	البيان	المستهدف
١	نوعية المتدربين	المرحلة العمرية – التخصص	٦	مكان التدريب	سهل الوصول إليه
٢	فترة التدريب	أيام محددة – أسابيع محددة	٧	عدد المتدربين	تحديد أعداد المستفيدين
٣	المستوى الإداري	فريق العمل	٨	ميزانية البرنامج التدريبي	تكلفة التدريب
٤	الإمكانات المتاحة	الوسائل التدريبية التي يجب توافرها	٩	موضوع التدريب	المحتوى العلمي المطلوب إعداد
٥	المستوى العلمي للمتدربين	مستوى التعليم (بدون-متوسط-عالي)	١٠	مدى قبول المجتمع المحلي للأسلوب التدريبي المستخدم	الثقافة العامة من حيث العادات والتقاليد

المصدر: أبو النصر، مدحت (٢٠١٤) مراحل العملية التدريبية

^(١) أبو النصر، مدحت (٢٠١٤) مراحل العملية التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ٤٩

المبادئ العلمية لاختيار الأساليب التدريبية في مجال التدريب والتنمية في شكل يوضح العوامل المؤثرة على اختيار الأساليب التدريبية يمكن عرضه كالتالي:

شكل (٣-١) العوامل المؤثرة على اختيار الأساليب التدريبية.^(١)



المصدر: خبراء بميك (١٩٩٧) المبادئ العلمية لاختيار الأساليب التدريبية

^(١) خبراء بميك (١٩٩٧) المبادئ العلمية لاختيار الأساليب التدريبية، مجلة التدريب والتنمية، العدد ٤، الجيزة، أكتوبر - نوفمبر - ديسمبر ١٩٩٧

خامساً: الاحتياجات التدريبية

أ- مفهوم الاحتياجات التدريبية

مفهوم الاحتياجات التدريبية (Training Needs): هي مجموع العمليات، والبرامج، والأنشطة المحددة والمقدمة من قبل خبراء تدريب داخليين تابعين للمؤسسات والمنظمات، أو خارجيين، بهدف تحقيق التطور الوظيفي، وتحسين كفاءة وفعالية الأفراد انطلاقاً من أسس تحليلية لجوانب المنظمات والمؤسسات المختلفة، والمقدمة نتيجة وجود فجوة ما بين المهارات الحالية والمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف العمل.^(١)

ب- أهمية تلبية الاحتياجات التدريبية

لتحديد وتلبية الاحتياجات التدريبية أهمية كبيرة للمؤسسات، والأفراد، أهمها ما يأتي:

- **الوقاية:** تقدم الاحتياجات التدريبية وسيلة وقائية تمنع حدوث المشكلات العملية الناتجة عن نقص المهارات، إذ يمكن اتباع خطوات استباقية تساعد على حل الأخطاء قبل تحولها إلى مشكلات من خلال توفير برامج تلبي الاحتياجات التدريبية.
- **تحديد مسار التدريب:** تحليل الاحتياجات التدريبية يساعد على الكشف عن الحاجات التدريبية الحقيقية وتقديمها للأفراد بما يحقق التطور المطلوب في مجال العمل، من خلال التركيز على تطوير المهارات الضرورية مما ينتج عنه التحكم بالعوامل المعيقة للعمل ومنع ظهورها وتوفير الوقت، إذ إنّ التدريب دون وجود حاجات وفجوات حقيقة بين المهارات والمعرفة الحالية وبين الناتجة عن التدريب سبب في هدر الوقت والجهد والمال.^(٢)
- **تحقيق أهداف العمل:** تُعد تلبية الاحتياجات التدريبية سبباً في تحقيق أهداف وغايات العمل من خلال تسليح الأفراد بالمعرفة والمهارات التي تقلل نسبة الوقوع في الخطأ، وتمكنهم من تحقيق النجاح، والتطوير على المستوى العام والشخصي.^(٣)

¹⁾ Economic Times Team (18/1/2022) "Definition of 'Training Needs Analysis'", Economic Times, Retrieved 19/1/2022. Edited.

²⁾ Mtdtraining (6/1/2022), "6 Benefits of Training Needs Analysis & How To Conduct An Assessment", Mtdtraining, Retrieved 19/1/2022. Edited.

³⁾ Round Table Learning, "The 4 Steps To Conduct An Effective Training Needs Analysis", Round Table Learning, Retrieved 19/1/2022. Edited.

ج-طرق تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية:

هناك العديد من الطرق المستخدمة في تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية نذكر أشهرها كالتالي:

• نموذج التحليل الرباعي swot

في هذا النموذج يتم جمع البيانات عن أربعة عناصر هي كالتالي:

- (١) مناطق القوة strengths
- (٢) مناطق الضعف weaknesses
- (٣) تحديد الفرص opportunities
- (٤) تحديد التهديدات threats

وفي ضوء المعلومات التي يتم جمعها عن هذه العناصر، يمكن تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية للمتدربين:

- أ- التدريب على كيفية تدعيم مناطق القوة،
- ب-التدريب على كيفية تقليل أو إلغاء مناطق الضعف،
- ج-التدريب على كيفية الاستفادة من الفرص المتاحة والممكنة،
- د- التدريب على كيفية التعامل مع التهديدات الحالية التي تواجه المنظمة، وكيفية تجنبها في المستقبل.^(١)

جدول رقم (٢-٣) عناصر نموذج التحليل الرباعي

م	العناصر	الأبعاد
١	مناطق القوة	مناطق القوة الداخلية في الأفراد والموارد التي يجب المحافظة عليها وتدعيمها
٢	مناطق الضعف	التهديدات الداخلية من العاملين وظروف العمل والإنتاج، مناطق الضعف الممكنة الداخلية في الأفراد والموارد التي تحتاج المنظمة إلى تقليلها أو إلغاؤها
٣	الفرص	الفرص المتاحة والممكنة الخارجية التي يجب على المنظمة اقتناصها والاستفادة منها
٤	التهديدات	والتهديدات الخارجية من المنافسين ومن الحكومة ومن الظروف المجتمعية المحيطة والتي يجب عمل حسابها وتجنبها والاستعداد لها والتعامل معها بشكل مناسب وسليم.

المصدر: أبو النصر، مدحت (٢٠١٤) مراحل عملية التدريبية

^(١) أبو النصر، مدحت (٢٠١٤) مراحل عملية التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ٨٥ .

سادسا: تقييم التدريب

عند تقييم الجهود التدريبية يجب مراعاة ما يلي:

١- وجود مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة:

حيث يتم المقارنة بين مستويين للأداء، المجموعة الأولى لم تخضع للتدريب ويطلق عليها المجموعة الضابطة، والثانية خضعت للتدريب وتسمى المجموعة التجريبية. فإذا اتضح أن أداء المجموعة التجريبية تحسن فيمكن إرجاع ذلك لأثر التدريب.

٢- الأثر التدريبي

يتم هنا الاعتماد على نموذج تقييم البرنامج التدريبي. حيث يظهر الأثر التدريبي على سلوكيات الموظفين ومعارفهم وتصرفاتهم مع أنفسهم ومديريهم المباشرين وزملائهم والعملاء، ثم تعود الفائدة على المؤسسة.

٣- تحديد الأهداف التدريبية

أ- الأهداف اليومية المعتادة للوظيفة: وهي مرتبطة بالوصف الوظيفي، وتوافرها يحقق القدر المطلوب من الكفاءة والفاعلية في الأداء.

ب- أهداف حل المشكلات: هذا النوع يختص بكيفية مواجهة المشكلات سواء الفنية أو الإنسانية أو الإدارية.

ج- الأهداف الابتكارية: هي المرتبطة بالتجديد والتطوير، والهدف الابتكاري يكون تنمية روح التجديد في طرق مواجهة مشكلات معينة.

د- الأهداف الشخصية: هي الأهداف المرتبطة بالأفراد ذاتهم والتي يريدون تحقيقها على المستوى الشخصي كالترقية والتنمية الذاتية وتأكيد الذات.^(١)

^(١) مرسي، عز الدين (٢٠١٤) النظريات والتطبيقات الحديثة الخاصة بإدارة الموارد البشرية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ١٨٣، ١٨٩

سابعاً: مواصفات المدرب الناجح

إن التدريب فن في حد ذاته، وموهبة عند البعض، ويحتاج إلى دراسة وصقل وممارسة، وفن التدريب يحتاج أيضاً إلى المدرب المؤهل والمثقف، ليس فقط في مجاله ولكن في المجالات الأخرى.

وللمدرب الناجح مواصفات ثقافية، إنسانية ونفسية كثيرة تعكس حساسية دوره في أداء رسالته. وأبرز هذه الخصائص هي:

- رغبة التعليم، رغبة العطاء بلا حدود، وبذل كل ما أوتي من معرفة وخبرة في الإدارة وحتى الحياة.
- الابتكار والبحث عن طريق جديد للقضاء على التدريب الروتيني: حيث يتحول إلى هاجس قائم وتحد مستمر.
- الانفتاح على كل ما هو جديد، وتقبل التطور مهما بلغ مستوى المدرب ونجاحه بعيداً عن الانغلاق.
- الخبرة الشخصية: فلا يمكن للمدرب النجاح في أداء رسالته ما لم يكن له خبرة شخصية تجعله يلم إماماً عميقاً بكل المراحل التي يمر بها المتدربون، فضلاً عن خبرته بقدراتهم وإمكانياتهم وحدود تحسينها وتطويرها.
- الحساسية نحو الحاجات الفردية: لاكتشاف الصفات الجيدة في كل مجال واستعمالها وتطويرها، فالمدرب الناجح هو من لديه خطة عامة لعمله، بجانب خطط فرعية لذلك وفقاً لتفهمه لقدرات المتدربين وإمكانياتهم.
- موهبة حل المشاكل: حل جميع أنواع المشاكل التي تعرضت لها خطة الإعداد التي يتبعها سواء مشاكل فنية أو إدارية أو نفسية... إلخ.^(١)

ويتمتع المدرب الناجح بعدد من الكيفيات المعرفية والمهنية والانفعالية، ويمكن الإشارة إليها فيما يلي:

^(١) عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦) مهارات تدريب الموظفين وإعداد الجيل الثاني من القيادات، نيو لينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة، ص ١١

جدول رقم (٣-٣) المهارات التي يجب توافرها في المدرب الناجح^(١)

يعرف الدور الأساسي للمدرب	يحلل البرنامج التدريبي	يستخدم أساليب اتصال ناجحة	يستثمر الوقت دون إطالة أو ببطء
يعرف الأسس المادية لعملية الاتصال	يحدد حاجات المتدربين	يختار أساليب تدريب ملائمة	يستثمر خبرات المتدربين
يعرف خصائص المتدربين الثقافية	ينظم الجلسة بحيث يضمن مشاركة كل المتدربين	خبير في الاتصال	يتمتع عن إصدار أحكام تقييمية
ينوع مصادر معلوماته	يوزع مهام العمل على المتدربين	يستمتع جيداً ويلاحظ جيداً	يتعامل مع المتدربين كأفراد لا كأنماط
يفهم دوافع المتدربين	يخطط إشراك المتدربين	لا يقدم نفسه كشخص محوري مهم	يقدم تغذية راجعة
يفهم اللغة غير اللفظية	يسأل أسئلة عابرة ومتعمقة	يعمل مع المتدربين لا من أجلهم	يمارس عملية الحوار والمفاوضات
يسمع المتدربين	يدير الاجتماعات بنجاح	يحاوِر ويفاوض	يهتم بجميع المتدربين
ينظم الفريق في مجموعات عمل	يوزع العمل بين المشاركين	لا يضع المتدربين في مواقف دفاعية	يؤمن بحل النزاعات دون استخدام العنف
ينظم الوقت	يبني على خبرات المتدربين	لا يحتكر الحديث	يتحكم بانفعالاته ومشاعره
يعرض الأسس النظرية للموضوع	يوازن بين اللغة اللفظية وغير اللفظية	يشارك في التدريب ويمارس دور المدرب والمتدرب	يحافظ على خصوصيات المتدربين ومسائلهم الشخصية
يدير النقاشات بعد النشاطات	يستخدم أساليب تقييم مختلفة	لا يمارس سلطة رسمية أو فنية	يتقبل المتدربين كما هم
يحدد أهداف التدريب	يقدم راية دون أن يفرضه على الآخرين	يتجنب تسويق أفكاره وآرائه	يثق بقدرات الآخرين ومتحمس للعمل

المصدر: عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦) مهارات تدريب الموظفين وإعداد الجيل الثاني من القيادات

وحتى تكون هذا المدرب الذي يتطلع إليه المتدربون، فعليك أن تتحلي بصفات المدرب المثلى التي تنبع من ثقته بنفسه لا من سلطاته، بأن تكون قادراً على خلق النجاح واستنباطه ليس من نفسك فقط ولكن من الآخرين، فلا تنس أنك قائد لمجموعة ولست آلة.

^(١) عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦) مهارات تدريب الموظفين وإعداد الجيل الثاني من القيادات، نيو لينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة، ٢٠١٦، ص ١١

ثامنا: تحديد وصياغة أهداف البرنامج التدريبي

يعتبر تحديد وصياغة أهداف البرنامج التدريبي ركيزة أساسية لنجاح البرنامج، وذلك لما لها من أثر سواء في تحديد موضوعات البرنامج، وإعداد المادة العلمية واختيار أساليب التدريب، وكذلك لما لها من أثر في تقييم البرنامج.

إن عدم تحديد الأهداف وصياغتها بصورة محددة وواضحة، يجعل المدرب والمتدربين لا يعرفون إلى أين يتجهون، وإذا كانوا لا يعرفون إلى أين يتجهون، فكيف يعرفون أنهم قد وصلوا إلى تحقيق ما يصبون إليه؟ ولبيان أهمية وكيفية تحديد وصياغة الأهداف التدريبية، فإننا نعرض متى نحتاج إلى تحديد وصياغة الأهداف، ولماذا نهتم بتحديد الأهداف في مجال التدريب.

متى نحتاج إلى تحديد وصياغة الأهداف؟

في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية، فإنه يمكننا بصفة عامة تحديد الموضوعات التي تصلح كمجال لبرامج تدريبية تساعد على تغطية هذه الاحتياجات التدريبية. بعد ذلك تتم صياغة بعض الأهداف التدريبية الرئيسة العامة للبرنامج، ويتبع ذلك تحديد وصياغة أهداف تدريبية تفصيلية لكل من الجلسات التدريبية للبرنامج.

ولا يمكننا البدء في إعداد وصياغة المادة التدريبية للبرنامج قبل تحديد الأهداف التدريبية للجلسات التدريبية، والتي تحدد لنا المخرجات أو النتائج المطلوبة تحقيقها.

إن عدم تحديد الأهداف التدريبية بدقة يعوق أداء المدرب، كما أنه لا يحقق نجاح البرنامج التدريبي.^(١)

^(١) أسعد، عبد الله محمد (٢٠١٨) تدريب المدربين طريقك لاحتراف التدريب منهج تطبيقي tot، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص ٩٢.

لماذا نهتم بتحديد الأهداف في مجال التدريب؟

- ١- إنها تحدد الاتجاه.
- ٢- إنها تساعد على تحديد المحتوى الصحيح.
- ٣- إنها تساعد على التقييم.

أنواع الأهداف التدريبية:

تتضمن أهداف البرنامج التدريبي عادة نوعين من الأهداف:

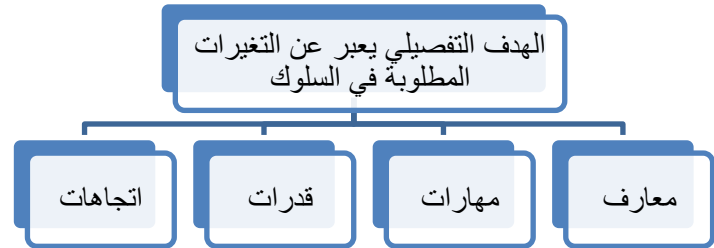
١- الهدف العام للبرنامج Aim

٢- الأهداف التفصيلية Objectives

ويمثل الهدف العام للبرنامج الغاية التي يهدف البرنامج إلى تحقيقها، وغالباً ما يصاغ في شكل عبارة وصفية عامة. وفيما يلي مثال لأحد الأهداف العامة لبرنامج "تدريب المدربين".
تطوير إدراك وفهم المشاركين لأنواع مختلفة من طرق التدريب.

أما الأهداف التدريبية التفصيلية، فهي تمثل المفاهيم والمبادئ والمهارات التي يتطلبها تحقيق الهدف الرئيس. والأهداف التفصيلية ليست مجرد خطوات لتحقيق الهدف الرئيس، ولكنها عناصر متكاملة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالهدف الرئيس. وتبرز أهمية تحديد وصياغة الأهداف التفصيلية في أنها تمثل محور موضوعات البرنامج التدريبي.^(١)

شكل رقم (٢-٣) يوضح مكونات الهدف التفصيلي



^(١) أسعد، عبد الله محمد (٢٠١٨) تدريب المدربين طريقك لاحتراف التدريب منهج تطبيقي tot، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٨، ص ٩٢

تاسعاً: التدريب التحويلي وتوازن هيكل القوى العاملة

يعتبر مفهوم التدريب التحويلي من المفاهيم المستخدمة حديثاً في مجال الإدارة العامة، وخاصة من خلال تفعيل برامجه حينما تتعرض بعض المنظمات العامة لمشكلات التضخم الوظيفي، وبروز مشكلة عجز العمالة الذي يحدث خلافاً واضحاً في توازن هيكل القوى العاملة داخل تلك المنظمات. وقد طرحت العديد من الدراسات الأجنبية مفهوم التدريب التحويلي بمصطلحات متعددة، دون أن يتفق الباحثون على مصطلح ثابت له، وعلى الرغم من تنوع المسميات إلا أن التعريف يظل ثابتاً وفق ما أقره الباحثون في كتاباتهم حول المفهوم، ودوره وأهميته في مجالات تحقيق توازن هيكل القوى العاملة في المنظمات العامة.

ويتناول الباحث أبرز التعريفات التي قدمها الباحثون في هذا الشأن، وما يتضمنه التدريب التحويلي من أهمية على المستوى العلمي، ومدى قدرته على تحقيق أهداف التوازن واستقرار هيكل العمالة في المنظمات العامة، فضلاً عن ضرورة الوقوف على أهمية وأهداف التدريب التحويلي وأنماطه وفقاً للتغيرات والدوافع والفئات.

١ - تعريف التدريب التحويلي

يعتبر التدريب بشكل عام من أهم الآليات التي تلجأ إليها المنظمات لتحقيق أهدافها وتطوير أداء العاملين فيها، إلى جانب الاعتماد على بعض العوامل، كالتحفيز، والرضا الوظيفي، والأمان الوظيفي وغيرها.^(١)

وينظر إليه كذلك على أنه "الطريقة المرنة التي تعزز وتطور إمكانيات الفرد، لمتابعة وملاحقة ما يعتري السوق من سرعة تغيير، وتطوير علمي وتكنولوجي، وما يستحدث في مجالات العلاقات الإنسانية والاجتماعية من تقدم".^(٢)

1) Nushrat Nahida Afroz, Effects of training on employees performance: a study on the banking sector, Tangail Bangladesh, Global Journal of Economics and Business, vol. 4, no. 1, dec, 2018, p. 113.

(٢) الحربي، تركي حامد (تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/٩/١٠) التدريب التحويلي لخريجي التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل، جدة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة متوفر على https://pad322talharbi.blogspot.com/2009/05/blog-post_4084.html

والتدريب التحويلي يمثل برنامج تدريب يهتم بمساعدة الأفراد على الانتقال من مهنة إلى أخرى بإعادة التوجيه المهني، والتدريب لطالبي التوظيف للالتحاق بعمل أو وظيفة جديدة. كما يتضمن مجموعة من الأنشطة المنظمة ذات الأهداف المحددة، وتطوير المعارف، والمهارات، والاتجاهات، واكتساب الخبرات اللازمة للوفاء بالحاجات الحاضرة والمستقبلية للفرد والمنظمة.^(١)

٢- أهمية التدريب التحويلي

يعد التدريب التحويلي من الآليات المهمة التي تسهم بشكل فعال في استثمار، وتطوير وتنمية كفاءات وفعالية القوى العاملة، خاصة في المنظمات الحكومية التي تواجه كثيراً من التحديات والتحويلات في ظل التطور التكنولوجي الذي ساد العالم بأكمله، والذي كانت بدايته مع التحديث الذي لحق بغالبية الدول الأوروبية والولايات المتحدة، خاصة ذلك التحديث الذي تطلب معه إعادة تدريب القوى العاملة لتنمية مهاراتها لتواكب تلك النقلة النوعية في أساليب العمل من الأنظمة اليدوية إلى الأنظمة الآلية.^(٢)

أ- تنظم عجز وفائض العمالة في المنظمات العامة:

يرى بعض الباحثين أنه يتم استخدام التدريب التحويلي باعتباره أحد الاستراتيجيات المتبعة في معالجة فائض العمالة في الأجهزة الحكومية، بحيث تضمن هذه الاستراتيجية إعداد وتنفيذ برامج التدريب التحويلي للعمالة الفائضة في الجهاز الحكومي، لإعادة استخدامها في القطاع الحكومي.^(٣)

كما يقدمه البعض الآخر على أنه "إعادة تأهيل الأفراد، لشغل وظائف شاغرة تحتاجها المنظمات، حيث يتواجد في هذه المنظمات عجز ملحوظ في بعض الوظائف أو المهن، ومن ثم فإن سياسة التدريب التحويلي تسهم بشكل ملحوظ في سد هذا النقص أو العجز الوظيفي داخل هذه الوظائف أو المهن.^(٤)

(١) محمد، إيمان عارف (٢٠٠٥) عوامل إقبال شباب الخريجين علي برنامج التدريب التحويلي واحجامهم عنه، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، كلية التربية، مركز تطوير التعليم الجامعي، ص ٢٦٤

2) Jacques Bughin, Skill shift: automation and the future of the workforce, McKinney Global Institute, discussion paper. May, 2018, p: 2.

3) Lucien Peters, Downsizing the civil service in developing countries: golden handshakes or smiling farewells. Journal of Public Administration and Development, vol. 18, no. 4, 1998, p: 385.

4) Cnrc, Retraining in part in Canadian code, Canada, national joint council, p:3 available at the international network at: <https://www.njc-cnm.gc/directive/d12/v24/s274/en>, (accessed: 29-12-2020).

ويعرف التدريب التحويلي في هذا السياق بأنه: عملية يتم من خلالها تحويل جزء من الفائض في بعض التخصصات إلى تخصصات مطلوبة لسوق العمل.^(١)

ب- التحول والانتقال من عمل لآخر للعاملين وتأهيل العاطلين:

كان يقصد بالتدريب التحويلي، منذ ظهور هذا المصطلح إبان الحربين العالميتين في القرن العشرين الميلادي، حتى فترة ما قبل التسعينيات من نفس القرن، أنه "إعادة تحويل فئة مؤهلة مسبقاً لوظائف ليوجد عليها طلب في سوق العمل، لتصبح قادرة على ممارسة مهنة أخرى تطلبها السوق".^(٢)

ويعرف مفهوم التدريب التحويلي وفقاً لبعض الدراسات بأنه "عملية الإمداد بالمعارف، والمهارات، والسلوكيات للعاملين على رأس العمل أو المتعطلين، وذلك لتأهيلهم للانتقال والتحول من عمل إلى عمل آخر، يتطلب معرفتهم بهذا المجال أو العمل الجديد".^(٣)

كذلك تم تعريفه بأنه العملية التي تستهدف مساعدة الأفراد على اكتساب مهارات تيسر انتقالهم من عمل إلى آخر،^(٤) وعرفته بعض الأدبيات بأنه "إعادة تحويل فئة معدة مسبقاً لوظائف يوجد عليها طلب في سوق العمل، أي تدريب فئة ما على مجموعة من المعارف، والمهارات والاتجاهات، والسلوكيات الجديدة، تؤهلها لشغل وظائف أو مهام تعتمد على التخصصات السابقة لهذه الفئة". أي إضافة معلومة جديدة لهذه التخصصات، اعتماداً على

^(١) منصور، فاروق حلمي (١٩٩٢) سياسات التعليم و التدريب وسوق العمل في جمهورية مصر العربية، القاهرة، مجلة الادارة، ص ٢٧

^(٢) الحربي، تركي حامد (٢٠٢١) مرجع سبق ذكره، ص ٢٢

^(٣) منظمة العمل العربية سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، ورقة عمل، ص ٣٢.

^(٤) Salah Zaror et. al., Arabic glossary for tvet curricula term, German, project regional cooperative between selected Arab countries in the field of tvet, gtz project coordination office, 2009, 2009. p.8

المعارف والمهارات التي يملكها المتدرب للاستفادة منها وتوظيفها لاكتساب مهارات، ومعارف، واتجاهات وسلوكيات لأداء مهمة جديدة.^(١)

٣- أهداف التدريب التحويلي في مجال توازن هيكل العمالة في المنظمات العامة:

يؤكد الدارسون على أن برامج التدريب التحويلي تسهم بشكل بالغ في تحقيق أهداف فردية ومؤسسية، وتعود بالنفع على المتدربين من الموظفين العموميين، وفئة الخريجين ممن يعانون من تأثيرات البطالة السلبية في مجتمعاتهم. فهذه الفئة من البطالة تعاني من عجز في المهارات، بالإضافة إلى المعاناة النفسية الناتجة عن ذلك، وفقدان التواصل مع سوق العمل، حينما تطول فترة البطالة إلى سنوات عديدة.^(٢)

^(١) معمار، صلاح (١٤١٣ هـ) التدريب التحويلي المملكة العربية السعودية، ورقة عمل، ملتقى التدريب الثالث، المدينة المنورة، معهد التدريب الإبداعي، ١٣ ربيع ثاني ١٤١٣، ص ٥

^(٢) Cedefop, From term-long unemployment to a matching job: role of vocational training in sustainable return to work. Luxembourg: publications office. Code for reference series: no. 107, 2019 p:2

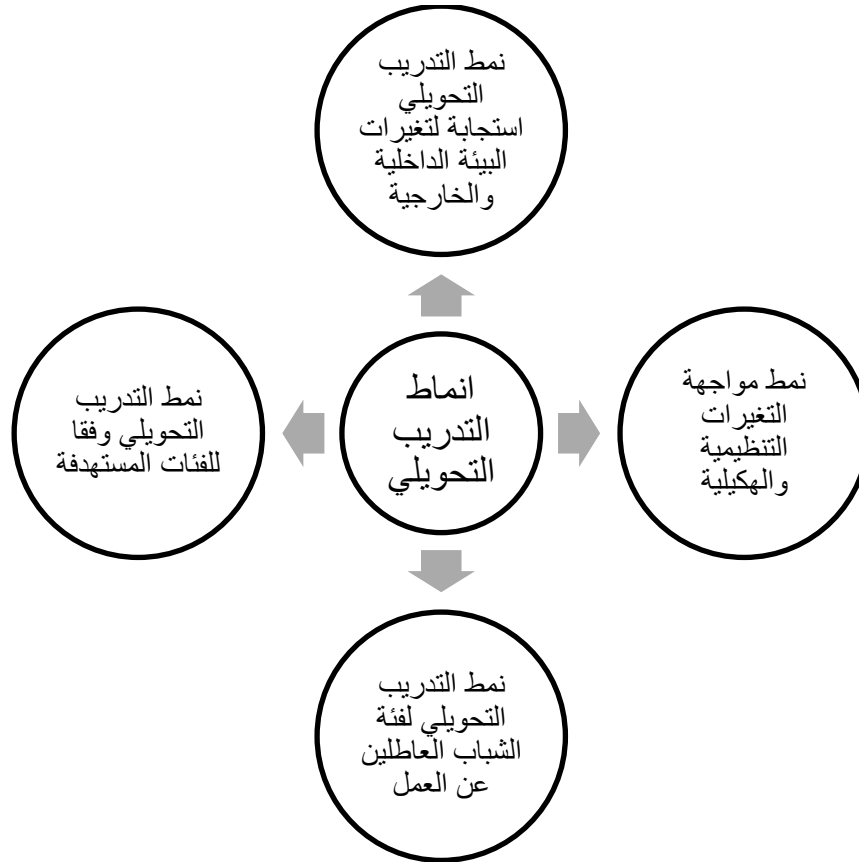
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/785536> (accessed 12-12-2019).

أنماط التدريب التحويلي

على الرغم من وجود العديد من أنماط التدريب التحويلي، إلا أن هناك أوجه تشابه فيما بينها، لعل أبرز أوجه التشابه في التحويل transforming -سواءً تمثل في تحويل مهارات الأفراد، أو تحويل وظائفهم عبر سياسة إعادة الانتشار أو التوزيع redeployment - هو العمل على نقل الموظفين العموميين الذين تعرضوا لبرامج تدريب تحويلي إلى وحدات أخرى تعاني من عجز وظيفي، سواءً كان ذلك العجز كمياً أو نوعياً.

كما تتنوع برامج التدريب التحويلي بين أربعة أنماط رئيسة، أولها نمط التدريب التحويلي للاستجابة لما يطرأ من تغيرات في البيئة الداخلية للمنظمات والبيئة المحيطة بها، والنمط الثاني هو برامج التدريب التحويلي التي تتبناها المنظمات لمواجهة التغيرات التنظيمية والهيكلية. أما النمط الثالث فيتمثل في برنامج التدريب التحويلي للعاطلين عن العمل^(١). ويمثل النمط الرابع التدريب التحويلي حسب الفئة المستهدفة. ويوضح الشكل أنماط التدريب.

شكل رقم (٣-٣) أنماط التدريب



المصدر: معمار، صلاح (١٤١٣ هـ) التدريب التحويلي المملكة العربية السعودية، ورقة عمل

^(١) صلاح معمار، مرجع سبق ذكره ص ٩

أ- نمط التدريب التحويلي وفقاً للتغيرات الداخلية والبيئة المحيطة للمنظمات:

يهدف هذا النمط من التدريب التحويلي إلى تطوير وإعادة تأهيل قدرات العمالة في المنظمات، أثناء مرحلة متابعة التطورات والتغيرات التي تطرأ على وضعيتي العجز والفائض في هيكل العمالة، وفقاً لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية. ولا يشترط في هذا النمط من التدريب التحويلي حدوث تغيرات مفاجئة يكون مصدرها البيئة الخارجية أو الداخلية، كما يحدث في حالات الأوضاع المالية التي تضطر معها المنظمات لتقليص حجم عمالتها، وإجبارها على التسريح القسري. وينقسم هذا النمط إلى أنواع فرعية وفقاً للهدف المرحلي كالتالي:

• التدريب التحويلي لتزويد الأشخاص بالمهارات والمعارف لشغل وظائف جديدة:

يتضمن هذا النوع من التدريب التحويلي برامج التدريب الوظيفي في مكان العمل أو برامج تدريب أخرى، وتهدف جميعها إلى تزويد فائض العمالة، أو الأشخاص المسرحين، بالمهارات والمعروفة اللازمة - باستثناء التدريبات اللغوية - لاستيفاء معايير شغل المناصب أو معايير محددة.^(١) ويتكون البرنامج أولاً من أنشطة وبرامج التدريب والتطوير التي تهدف إلى سد فجوة المهارات الناتجة عن تقادم المهارات في بعض المجالات، مثل التكنولوجيا، وثانياً برامج التدريب والتطوير التي تهدف إلى تزويد الأشخاص بالمعرفة والمهارات اللازمة لشغل المناصب. ولا يستهدف هذا النمط من التدريب العاملين بالمنظمة فقط بل يساعد في التدريب داخل المنظمة للعمالة المسرحة، بغرض إعادة الاستفادة منها في سد هذا العجز.^(٢)

• التدريب التحويلي لفائض العمالة:

يستغرق هذا النمط من التدريب وقتاً طويلاً، لسد العجز في وظائف ذات تخصصات يمكن شغلها بالفائض من العمالة، بعد إعادة تدوير تخصصات هذه العمالة لتوائم متطلبات التخصصات المطلوبة، وهو ذو تكلفة عالية ولكنه يحقق نتائج متميزة ومردوده أعلى بكثير من التكلفة.^(٣)

• التدريب التحويلي لسد العجز في التخصصات:

يرتكز هذا النمط من التدريب على استكمال تخصص الموظف، أو تفريع التخصص، كأن يتم تحويل تخصص المحاسب إلى التسويق في حالة وجود فائض في عدد المحاسبين، أي أنه يمكن أن يتفرع من التخصص العديد من الفروع التي يمكن الاستفادة منها من خلال إعادة التدريب

^(١) عبد الجليل، رباح رمزي (٢٠١٤) دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول: دراسة تحليلية، مجلة العلوم التربوية، ص ٧٠٢.

^(٢) Benjamin Hyman (2018) Can displaced labor be retrained? evidence from quasi-random assignment to trade adjustment assistance, University of Pennsylvania, the Wharton School, p. 11.

^(٣) عبد الجليل رباح رمزي، مرجع سبق ذكره، ص ٦٨٨.

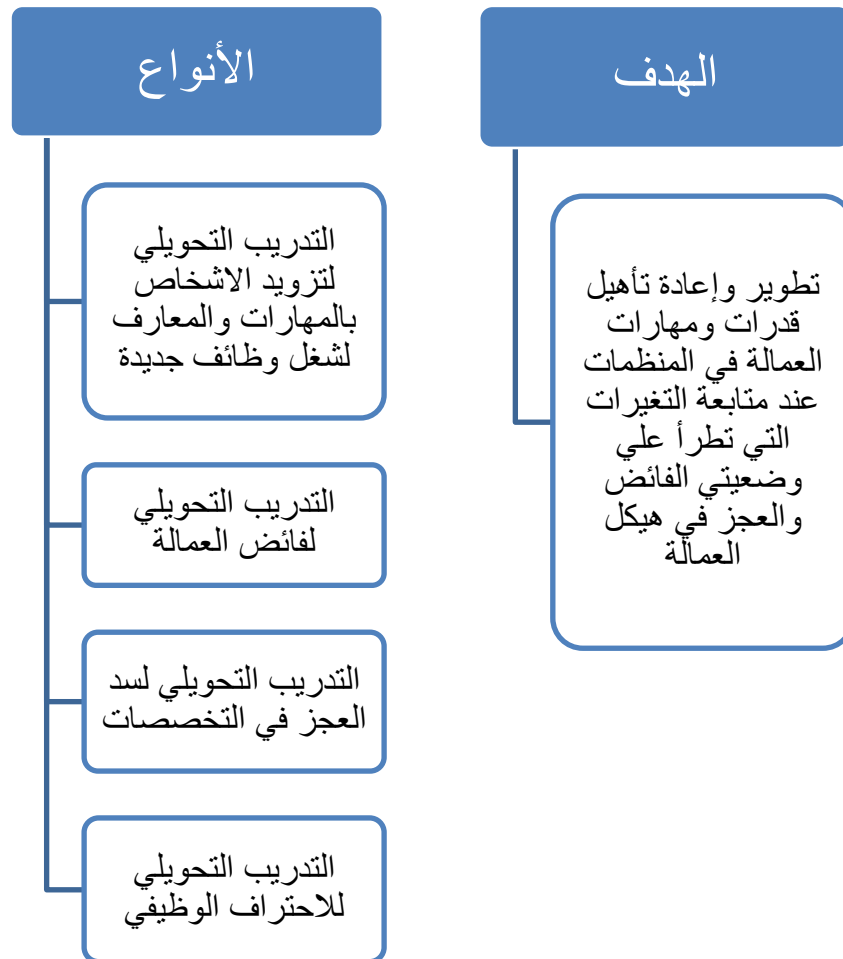
وإعادة النقل. حيث تهدف المنظمة إلى تعويض النقص في مهارات الفرد في وظيفة معينة وتهيئته مهنيًا أو وظيفيًا لتأدية مهمته الرسمية على أكمل وجه.^(١)

التدريب التحويلي للاحتراف الوظيفي:

يستهدف هذا النوع من التدريب خلق موظف محترف، أي موظف متخصص في جزئية بسيطة لكنه محترف، وقادر على أداء المهمة بشكل متميز، فهو يركز على المهمة من خلال التفوق في أدائها. ويحتاج هذا النوع من التدريب التحويلي إلى تكلفة أقل، ووقت أقل ولكن لا يعني ذلك أن تكون فترة التدريب بسيطة أو قصيرة.^(٢)

وبشكل عام، فإن التدريب التحويلي يعد مكلفاً لكن نتائجه أكبر من تكلفته بالنظر إلى المكاسب التي سيتم الحصول عليها إذا ما أحسنت إدارته.

ويبين شكل رقم (٣-٤) نمط التدريب التحويلي وفقاً للاستجابة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية



المصدر: الحربي، تركي حامد ، التدريب التحويلي لخرجي التعليم العالي في المملكة العربية السعودية

^(١) منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي (٢٠١٣) مصطلحات في مجال التدريب المهني، عمان، الأردن، ٥ فبراير ٢٠١٣، ص ١٥.

^(٢) تركي حامد الحربي، مرجع سبق ذكره، ص ١٦ .

التدريب التحويلي لمواجهة التغيرات التنظيمية والهيكلية للمنظمة:

يستهدف هذا النمط الموظفين الذين تم تسريحهم، إما كنتيجة لغلق المنظمات التي كانوا يعملون بها، أو كنتيجة لسياسات إعادة الهيكلة، أو الخصخصة، أو لسياسات تقليص العمالة. وهذا النمط من برامج التدريب يكون ذا جدوى لبعض العمالة النازحة لبناء مهاراتها، مما يزيد من فرصة تسويقها. كما تقتضي تلك البرامج وضع آليات مناسبة تتيح إدارتها بكفاءة، دون إهدار للموارد المالية المخصصة للبرامج. ولها شروط خاصة تتعلق بتدريب الأشخاص الذين لديهم خبرات وظيفية سابقة، أي أنهم أكبر سناً من فئة الشباب العاطل عن العمل، وأن يكون لديهم التزام قوي تجاه البرنامج، وممن شغلوا مناصب سابقة (مثبتين في العمل) ولديهم خبرة مهنية، وخلفية تعليمية مناسبة، ورغبة في الاستفادة من برامج التدريب التحويلي. وتستغرق برامج إعادة التدريب للموظفين المسرحين مدة أكبر من برامج التدريب التحويلي طويلة المدى.^(١)

ب- نمط التدريب التحويلي لفئة العاطلين عن العمل:

يوجه هذا النمط من برامج التدريب التحويلي للشباب العاطلين عن العمل، ويكون موزعاً جغرافياً بهدف مساعدة هذه الفئة ومساندتها، وإتاحة الفرصة لها بإيجاد فرص عملية، والاستجابة لمتطلبات سوق العمل. وتستهدف هذه البرامج، لا سيما في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD ثلاث فئات رئيسية، تتمثل في الفئات التي تم تسريحها بشكل جماعي، والأشخاص الذين فقدوا وظائفهم بسبب إغلاق المصانع، والعاطلين عن العمل لمدة طويلة. وهذا يستدعي ضرورة تحديد البرنامج الذي سيتم تصميمه لمعالجة مشكلة كل فئة، وتحديد السياسة الملائمة للتعامل مع هذه الفئة، ونوع التقييم المستخدم (تجريبي، شبه تجريبي، غير علمي)، وصولاً إلى وضع رؤية تقييمية حول النتائج التي سيتم تحقيقها. مع الأخذ في الاعتبار أن نجاح برنامج التدريب التحويلي يعتمد بصورة أساسية على ظروف سوق العمل الكلي أو الإقليمي، مثل: معدل البطالة ووضع الصناعة الرائدة في الدولة.^(٢)

1) OECD (1998) Evaluating retraining programs in OECD: lessons learnt, the World Bank Research Observer , vol. 1. 13, no. 1, Feb. 1998, pp:79-80.

2) OECD (1998) Evaluating retraining programs in OECD: lessons learnt, the World Bank Research Observer , vol. 1. 13, no. 1, Feb. 1998, pp:79-80.

عاشراً: التدريب الإلكتروني

^١ مفهوم التدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني يمكن تعريف بأنه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان.

وأيضاً هو تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وباعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب.

كما يعرف على أنه أية عملية تدريبية تستخدم شبكة الإنترنت (شبكة محلية، الشبكة العالمية) لعرض وتقديم الحقائق الإلكترونية أو التفاعل مع المتدربين سواءً كان بشكل متزامن أو غير متزامن أو بقيادة المدرب أو دون مدرب أو مزيج بين ذلك كله.

ويعتبر التدريب عن بعد أحد أنواع التدريب الإلكتروني، وهو عبارة عن العملية التدريبية التي يكون فيها المتدرب مفصلاً أو بعيداً عن المدرب بمسافة جغرافية يتم عادة سدها باستخدام وسائل الاتصال الحديثة. كما يمكن المتدرب من التحصيل العلمي والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب، ويمكن المديرين من إيصال المعلومات والتفاعل مع المتدربين دون الانتقال إليهم، كما أنه يسمح للمتدرب بأن يختار برنامجه التدريبي بما يتفق مع ظروف عمله والتدريب المناسب والمتاح لديه للتدريب دون الحاجة إلى الانقطاع عن العمل أو التخلي عن الارتباطات الاجتماعية.^(١)

تم الاطلاع عليها ٢٠٢١/١/٧ <http://electronictraining.blogspot.com> ^{١)}

٢- أهداف التدريب الإلكتروني

تعددت وتنوعت الأهداف التي تدفع إلى استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد، إذ إن التدريب عن بعد فيه إزالة لبعض العبء عن المتدربين من مشقات التنقل والسفر بوقت أو مكان محدد.

- يسهم في سد العجز في المدربين المؤهلين في بعض المجالات.
- يجعل التدريب أكثر مرونة.
- يحقق العدالة في فرص التدريب.
- يسهم التدريب عن بعد أيضاً في خفض كلفة التدريب وجعله في متناول الجميع بما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم.
- ويساعد على تحقيق التنمية المستدامة والتدريب مدى الحياة على إرجاع الأثر الفوري للدارسين.

كما يسعى التدريب الإلكتروني عن بعد إلى تحقيق العديد من الأهداف منها:

- المساهمة في مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية.
- يسهم في توفير أساليب ووسائل تدريبية حديثة ومغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية.
- يعمل التدريب عن بعد أيضاً على إثراء خبرات المتدربين المعرفية والمهنية والوجدانية.
- تحقيق العدالة في فرص التدريب، وجعله حقاً مشروعاً للجميع.
- المساعدة في نشر ثقافة التقنية في المجتمع وإعطاء مفهوم أوسع للتدريب الإلكتروني.
- ويسهم التدريب عن بعد في تفريد التدريب، بحيث يقدم لهم ما يتناسب وإمكانات وقدرات كل فرد منهم.
- تدريب عدد أكبر من الأفراد في وقت قصير محدود، وتحديث معلومات المتعلمين ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة للمعرفة الإنسانية.^(١)

^(١) محرم، الشيماء إسماعيل (٢٠٢٠) نمط التفاعل في بيئة التدريب الإلكتروني لتنمية مهارات استخدام المعلمين لبرامج التأليف لإنتاج المقررات الإلكترونية في مصر، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية، الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية، ص ١٨

أهمية التدريب الإلكتروني

التدريب يعد بمثابة استثمار جيد للموارد البشرية المتاحة في مخلف مستوياتها، حيث تعود فوائده بشكل مباشر على المؤسسة والموارد البشرية التي تعمل بها، إذ إن الأهداف التي يرمي التدريب إلى تحقيقها تتمثل في إحداث تغيرات إيجابية في الاتجاهات مع زيادة المعرفة واكتساب المهارات والخبرات المختلفة، كما أن مراكز التدريب أصبحت عاجزة عن استقبال آلاف من المعلمين والمعلمات في برامج مستمرة ذات كفاءة عالية.^(١)

وأهمية التدريب الإلكتروني ترجع لكونه إحدى الآليات الحديثة والمتطورة في الطرق المختلفة لاكتساب المعارف والمهارات، وفي وسائل نقلها واستراتيجية توليدها، وتتضح تلك الأهمية من كونه يقلل من الاحتياجات والمتطلبات التقليدية للتدريب، ويمكن للمتدرب التدريب بصورة فردية وفقاً لقدراته الخاصة، وفي الوقت المناسب له، كما يسهم التدريب الإلكتروني في جعل عملية التدريب في حد ذاتها أكثر تشويقاً، فالوسائط المتعددة تلجأ إلى استخدام العديد من أشكال عرض المعلومات المتنوعة، مما يعمل على جذب الاهتمام بصورة كبيرة لدى المتدربين نحو المعلومات، ويقوم بتحويل قاعات التدريب من قاعة تدريب ثابتة إلى قاعات محمولة، حيث يمكن للمتدربين تنفيذ الموقف التدريبي في أي مكان أثناء العمل أو السفر أو البيت، ومن ثم يمكنهم الاستفادة من الوقت وعدم إهداره. والتدريب الإلكتروني أيضاً يجعل المتدرب أكثر إثارة حيث يجعل المادة التدريبية الجافة أو الصعبة في تدريبها أكثر مرونة وجاذبية وإثارة، ويساعد على تبسيط معلوماتها لتصبح أكثر سهولة مع إشراك وتفاعل المتدرب معها، وأيضاً يقلل من وقت التدريب بالسرعة الذاتية للمتدربين، ويشجع المتدرب على اتباع مسار في التدريب أكثر كفاءة وفاعلية حتى يحقق أعلى مستوى من الكفاءة في تعلم المحتوى التدريبي.^(٢)

ويري الباحث أنه مع انتشار وباء فيروس كورونا وارتفاع عدد المصابين في مصر، وتزامناً مع خطة تطوير التعليم الجديدة، وفقاً لاستراتيجية مصر (٢٠٣٠) محور التعليم، يصبح التدريب الإلكتروني فرصة وأملاً كبيراً لتقديم برامج تدريب متنوعة وفعالة ومستمرة وبتكاليف اقتصادية منخفضة دون المساس بجودة المحتوى العلمي وجودة التعليم.

^(١) صلاح الدين، وليد (٢٠١٧) فاعلية استراتيجية التدريب الإلكتروني قائمة على أدوات التصميم التعليمي السريع في تنمية مهارات تصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية، الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية، ص ٣٧.

^(٢) الشيماء إسماعيل محرم، نفس المرجع، ٢٠٢٠، ص ١٩.

٣- بيئة التدريب الإلكتروني

مع اختلاف مفهوم البيئة التدريبية عما كان عليه سابقاً، حيث تطور مع تطور الزمان، فقد وصل إلى ضرورة استخدام التكنولوجيا الرقمية في التدريب، مثل التعليم عن بعد، والتعليم الإلكتروني، والتعليم عبر الإنترنت. وهذه البيئات تقوم على الزمان والمكان، أي أنها تعتمد على الإتاحة المرنة للتدريب والتعلم. والتدريب القائم على التكنولوجيا في هذه الحالة يساعد على تعزيز اكتساب مهارات التفكير العليا، ومهارات التفكير الناقد والتعليم الذاتي المستمر، وذلك من خلال حث المتعلم على التفاعل المستمر مع نوعية المعلومات الجديدة، حتى يكتسب نوعاً من أنواع المعرفة ذات الجدوى، وحيث يساعد ذلك أيضاً على مساعدة المدرب في توظيف مهارات التفكير فيما وراء المعرفة في بيئة التدريب الإلكتروني، وتعد البيئات الإلكترونية إحدى أهم المجالات في تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وذلك يتطلب استخدام بيئات التدريب الإلكترونية ذات الإعداد الجيد، من حيث تصميمها وتطويرها واستخدامها وإدارتها وفق معايير محددة من أجل ضمان فاعلية توظيفها في العملية التدريبية. والهدف من استخدام بيئات التدريب الإلكترونية في مؤسسات التدريب هو دعم وتحسين عملية التدريب، ومما لا شك فيه أن التدريب يمثل مجالاً خصباً للتنمية المهنية المستمرة، وذلك لما يحققه من مرونة الزمان والمكان، وتنوع كبير في المصادر المعرفية والتكنولوجية المتاحة، وتوفير قدر كبير من التفاعل والنشاط أثناء التدريب، كما أوصى كثير من المؤتمرات بأهمية البرامج التدريبية لأثرها الكبير في التطوير والحدثة ومواكبة التغيرات العصرية السريعة، وتلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل.^(١)

^(١) الحفناوي، محمود محمد (٢٠١٥) أثر اختلاف استراتيجيتين للتعليم الإلكتروني ببرنامج تدريبي عن بعد في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لتصميم وتطوير المحتوى الرقمي التفاعلي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية واتجاهاتهم نحوه، المؤتمر الدولي الرابع للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الرياض.

٤ - أنواع بيئات التدريب الإلكترونية:

تتعدد وتتوزع بيئات التدريب الإلكترونية، فمنها ما هو واقعي يعتمد اعتماداً كلياً على الوسائل التعليمية الإلكترونية في عرض الدروس والمقررات، ومنها ما هو افتراضي، ويعتمد اعتماداً كلياً على البرامج الافتراضية التكنولوجية، ومع ظهور التعليم الإلكتروني ظهرت مجموعة من المصطلحات والمفاهيم المرتبطة به، لعل من أبرزها مفهوم بيئات التدريب الإلكتروني، التي يمكن تصنيفها إلى نوعين هما:

أ - البيئات الواقعية للتدريب:

وتتمثل في القاعات التدريبية التقليدية، التي تتكون من حائط وأسقف وتجهيزات، إلا أنه يتوافر فيها تجهيزات خاصة بالتعليم الإلكتروني من أجهزة حاسب وبرمجيات واتصالات. ومن أمثلة البيئات الواقعية للتعليم الإلكتروني ما يلي:

قاعة التدريب: المقصود بها قاعة التدريب العادية المزودة بالأجهزة والبرمجيات والاتصالات اللازمة لاستخدام التعليم الإلكتروني وتنقسم إلى نوعين:

- قاعة تدريب إلكتروني كاملة: مزودة بأجهزة حاسب بعدد المتدربين، وجهاز للمدرب مزود ببرنامج إدارة القاعة، بحيث يصبح هذا الجهاز عبارة عن (server) ومتصل بشبكة داخلية.
- قاعة تدريب إلكتروني جزئية: يتوفر فيها فقط جهاز حاسب للمدرب متصل بالشبكة الداخلية وجهاز عارض البيانات وشاشة عرض مستقلة في مقدمة قاعة التدريب.

معمل الحاسب: هو إحدى قاعات التدريب التي يتوفر فيها ظروف مثالية لتوظيف الحاسب والإنترنت في التعليم، من خلال توافر عدد كاف من أجهزة الحاسب الآلي وملحقاتها وشبكة اتصالات جيدة في مكان واحد، مرتبة بشكل مدروس، ويشرف على هذا المعمل مدرب الحاسب أو الفني المتخصص.

القاعة الذكية: معمل يتوافر فيه عدد من أجهزة الحاسب بعدد طلاب الصف وملحقاتها وجهاز (server) للمدرب متصلة مع بعضها البعض من خلال شبكة محلية، مما يمكن المدرب من التواصل مع طلابه ومن التحكم فيما يشاهدونه على شاشات أجهزتهم، ويلاحظ أنه يختلف عن معمل الحاسب بإمكانية إدارته إلكترونياً.^(١)

^(١) محمد، حسن البائع (٢٠١٣) أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية من المنظور البنائي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة العلوم الإنسانية، العدد السابع والعشرون، ص ٦٥

ب-البيئات الافتراضية:

تقوم بتوفير مجموعة من الأدوات المناسبة للتدريب مثل التقييم، ويمكن تصحيحها تلقائياً، مثل الاختبارات، وتوفر أيضاً أدوات ووسائل الاتصال، وتتيح القدرة على تحميل المحتوى، وتسليم عمل الطلاب، وإدارة المجموعات الطلابية، وجمع وتنظيم درجات الطلاب، والقيام بالاستبيانات وأدوات تتبع ومراقبة الأداء، وتوجد هذه البيئات على مواقع معينة على الشبكة العالمية للمعلومات.

ومن أمثلة البيئات الافتراضية للتدريب الإلكتروني ما يلي:

قاعة التدريب الافتراضي: وهي غرفة إلكترونية في جهاز الحاسب، يتقابل فيها المدرب والمتدرب عن طريق الإنترنت، في أوقات متزامنة أو غير متزامنة، للعمل على تقديم الدروس وأداء الواجبات وإنجاز المشاريع.

وتنقسم قاعة التدريب الافتراضي إلى نوعين:

- **قاعة التدريب الافتراضي المتزامن:** يلتقي فيها المدرب والمتدرب في الوقت نفسه عن طريق الإنترنت، مما يتيح للمتدرب مناقشة زملائه والتعاون معهم وإنجاز التكاليفات الموكلة إليه، ويتلقى التغذية الراجعة الفورية من المدرب، ومن أهم أدوات الفصل الافتراضي المتزامن اللوح الأبيض التشاركي.
- **قاعة التدريب الافتراضي غير المتزامن:** يدخل إليه المتدرب دون وجود المدرب في الوقت نفسه، فهو يدخل إلى الصفحة الرئيسية لقاعة تدريب الافتراضي، ويقرأ بعض المقررات، ويحصل على التكاليفات ثم يقوم بحلها وإرسالها إلى المدرب عن طريق البريد الإلكتروني.
- **المعمل الافتراضي:** معمل يحاكي المعمل التقليدي ويوفر أدوات ووسائل تمكن المتدرب من تحريكها باستخدام الفأرة وإجراء التجارب عليها في واقع يشبه الواقع التقليدي.^(١)

أهمية بيئات التدريب الرقمية:

أصبح استخدام بيئات التدريب الرقمي ضرورياً في عملية التدريب في المؤسسة التعليمية حيث إنها سهلة في التعامل وقليلة التكاليف، ولها مقدرة على تخزين المعلومات والمواد لخلق متدرب معتمد على نفسه بالبحث عن المعلومات، مطلع ومتعلم ذاتياً وفق مفهوم جيد لبيئات التعليم الرقمي.^(٢)

^(١) محمد، حسن البائع (٢٠١٣) أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات تصميم المقررات الالكترونية من المنظور البنائي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة العلوم الانسانية، العدد السابع والعشرون، ص ٦٥

^(٢) هيام حايك (٢٠١٩) تم الاطلاع عليها) كيف يمكن للتقنية الرقمية أن تمهد مستقبل التعليم، ص ٣١ <http://blog.naseej.com>

فروض ومبادئ التدريب الإلكتروني التي تستمد منها نظريات بيئات التدريب الرقمية والمحتوى الإلكتروني:

- ١- بيئة التدريب الرقمية أدت إلى ظهور أشكال وأنماط جديدة في التدريب تجمع بين إمكانات ونواحي القوة في التدريب التقليدي والتدريب عن بعد مثل التدريب التوليقي.
- ٢- بيئة التدريب الرقمية تقوم على أساس مداخل التدريب واستراتيجياته وليس العكس، أي أن بيئة التدريب الرقمية يمكن تطبيقها مع المداخل والاستراتيجيات المختلفة مثل: التعليم البنائي، والتعليم التعاوني، والتعليم الموقفي، والتعليم المبني على المشكلات.
- ٣- بيئة التدريب الرقمية تقدم من خلال التنفيذ الناجح للمستحدثات التكنولوجية، بحيث تخلق كل الشروط والمتطلبات اللازمة لعملية الاستحداث التكنولوجي، لتصبح جزءاً من النظام.
- ٤- بيئة التدريب الرقمية تستخدم في توصيل المحتوى وعرضه، ودعم وتسهيل عملية التعليم والتعلم.
- ٥- بيئة التدريب الرقمية تحقق نجاحاً أكبر إذا اختيرت أدواتها بعناية، وبشكل مندمج ومتكامل ومتفاعل معها وكجزء ومكون أساس لها.
- ٦- بيئة التدريب الرقمية تستهدف تنمية المتدرب في سياق المنهج والأهداف المحددة وتكنولوجيات التعليم الإلكتروني، من خلال الأنشطة التعليمية القائمة على الويب، وهي أدوات لتنفيذ هذا المنهج.
- ٧- بيئة التدريب الرقمية لها إمكاناتها ومميزاتها التي تبرر تنفيذها، أي أن تكنولوجيا التدريب الرقمي يمكن أن تستخدم بشكل فاعل وناجح إذا قدمت إمكانات ومميزات تدريبية وتعليمية مزيدة تحتاجها العملية التعليمية.
- ٨- بيئة التدريب الرقمية تتيح أنواعاً عديدة من التفاعل البنائي للمتدرب أهمها في البحث الحالي تفاعل المتدرب مع المحتوى، ومع المدرب، ومع المتدربين، ومع واجهة المستخدم ومع ذاته.^(١)

^(١) حسين، حنان عيسى رمضان (٢٠٢٠) فاعلية نمط تقديم المحتوى في بيئة تدريب رقمية على تنمية إنتاج أنشطة التعلم القائمة على الويب لدي معلمات الحاسوب ونواتج تعلم طالباتهن، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية، جامعة القاهرة، ص ٣٠.

الحادي عشر : التدريب المعكوس

يقوم التدريب المعكوس على فكرة إعداد المتدربين لما سوف يتعلمونه لاحقاً من خلال تقديم المحتوى في فيديو تعليمي يرفع على النت، ولا شك أن هذه استراتيجية تدريبية قبلية مثلها مثل استراتيجيات التدريب التعاوني، واستراتيجية التدريب التشاركي، وكذلك أسلوب المحاضرة، واستراتيجية التدريب القائم على المشروعات، إلا أنها (تدريب المعكوس) تستخدم التقنية التدريبية. أما الاستراتيجيات المتشابهة لها فنادر ما تدمج التدريب المباشر بالتقنية التدريبية المعاصرة.

١- توافر بيئة تعلم مرنة (flexibility)

تفتقر البيئة التقليدية لكثير من دعائم التدريب المعكوس، ذلك أن المدرب قد يحتاج إلى إعادة ترتيب بيئة وقاعات التدريب باستمرار، بما يتناسب مع الموقف التدريبي ومع مستويات المتدرب واحتياجاته، وبما يتناسب مع محتوى التدريب المطلوب تحقيق أهدافه. فقد يتضمن ذلك تكوين جزء خاص بالدراسة الذاتية أو بنظام المجموعات أو البحث أو التطبيق أو غيرها، وهذا كله من الممكن أن يكون في بيئة تدريب واحدة.

لذلك لا بد من المرونة الكافية في بيئة التدريب ولدى القائمين عليها للاستيعاب مثل هذه الديناميكية وتسهيل المهمة أمام المدرب للقيام بذلك، حتى المدرب نفسه يجب أن يتقبل حقيقة أنه قد يكون في التدريب المباشر في قاعات التدريب الكثير من الحركة والضوضاء أحياناً وهو أمر غير مألوف في التدريب المباشر.

٢- تغير في مفهوم التعلم (learning culture)

هو الانتقال من فلسفة مركزية التعلم حول المعلم/ المدرب لكونه هو مصدر المعرفة لهذه المادة ليصبح المركز هو المتدرب. فيتحول المتدرب من "منتج" لعملية التدريب ليصبح محوراً لعملية التدريب، حيث يقوم باستمرار بعملية تشكيل المعرفة وبشكل فعال وإيجابي. وضمن هذا الإطار يتدخل المدرب ليساعد المتدرب للانتقال من مستوى إلى آخر في المعرفة.^(١)

^(١) درويش، عماد محمد أحمد (٢٠٢٠) فاعلية بيئة تدريب معكوس في تنمية كفايات اختصاصي مصادر التعليم بالمدارس الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية بمملكة البحرين، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، جامعة القاهرة، ص ٢٢.

تقييم المحتوى التدريبي وتحليله:

تحديد ما سيتم تقديمه من المحتوى عن طريق التدريب المباشر وما يمكن تقديمه للمتدربين بطرق أخرى. ويعتمد هذا الأمر على قرارات يتخذها المدرب بناءً على طبيعة المحتوى التدريبي والمتدربين.

٣- توافر مدربين أكفاء:

ويقصد به غير ما يتوقعه البعض، فإن الحاجة إلى المدرب الكفاء تصبح ملحة في التدريب المعكوس. فهذا النمط من التدريب لا يهدف أو يؤدي إلى الاستغناء عن المدرب، وإنما تزداد الحاجة للمدربين القادرين على التعامل مع هذا النمط. فالمدرب ضمن هذا النمط يصبح لديه الكثير من القرارات التي لا بد من أن يتخذها، ولذلك يجب أن يكون مثل هذا المحتوى التدريبي أقرب ما يمكن من الصواب، مثل التنقل بين التدريب المباشر والتدريب غير مباشر من خلال التكنولوجيا.^(١)

^(١) درويش، عماد محمد أحمد (٢٠٢٠) فاعلية بيئة تدريب معكوس في تنمية كفايات اختصاصي مصادر التعليم بالمدارس الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية بمملكة البحرين، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، جامعة القاهرة، ص ٢٢

وختاماً، يلخص الباحث هذا الفصل في أن التدريب يساعد في إكساب المعارف والخبرات وتنمية المهارات للفرد. وهو عملية مستمرة لا تنتهي بسبب تغير البيئة الخارجية من تطورات علمية وتكنولوجية. ويعتبر التدريب إحدى وسائل التعليم التي تساعد على اكتساب الفرد لمهارات التفكير والنقد والمنطق والإدراك الحسي التي تساعد على التمييز بين الصحيح والخاطئ، وتساعد كذلك على الحكم على الأمور بشكل متزن وتجعل الفرد المتعلم قادراً على المنافسة والعمل وتطوير نفسه ومجتمعه بصورة أفضل مما هو عليه، لذلك يعتبر التدريب إحدى الوسائل المستخدمة لتأهيل الشباب لسوق العمل عن طريق إكسابهم الخبرات والمعلومات اللازمة لتقليل البطالة من خلال تغيير المفاهيم الخاطئة وتحقيق طموحاتهم بالعثور على وظائف مناسبة لهم. وتأتي أهمية نادي البحث عن وظيفة من تأهيل الشباب لسوق العمل وتوفير وظيفة مناسبة لهم بما يناسب قدراتهم الشخصية والعلمية، وذلك ما يتناوله الباحث بالتفصيل في الفصل التالي.

الفصل الرابع

دراسة حالة نادي البحث عن وظيفة ودوره لتأهيل الشباب في سوق العمل

أولاً: خلفية عامة عن منهجية نادي البحث عن وظيفة

ثانياً: إعداد وتجهيز برنامج نادي البحث عن وظيفة

ثالثاً: دور الميسرين في نادي البحث عن وظيفة

رابعاً: متابعة وتقييم نوادي البحث عن وظيفة

خامساً: تنفيذ نشاط البحث عن وظيفة

الفصل الرابع

الدراسة الوصفية نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية ودوره

لتأهيل الشباب في سوق العمل

أولاً: خلفية عامة عن منهجية نادي البحث عن وظيفة

تستند منهجية نادي البحث عن وظيفة إلى كونه نموذجاً للبحث عن فرص العمل والتوظيف قائماً على التعلم بالممارسة وتوجيهاً سلوكياً يتم من خلاله تدريب أعضاء النادي على تقنيات البحث عن الوظائف وتحفيزهم المستمر على استخدام المعارف المكتسبة. وينحصر دور ميسر نادي البحث عن وظيفة في التعزيز الإيجابي فقط. وبالتالي، فإن الميسر يقوم بالفعل بتنفيذ أنشطة من أجل الأعضاء، ولكنه يترك لهم خطوة تطبيق ما تعلموه. ويستند منهج نادي البحث عن وظيفة إلى افتراضين رئيسيين هما:

- يمكن للباحثين عن فرص العمل القيام بعملية البحث الخاصة بهم بشكل فعال من خلال التعاون مع مجموعة من الأفراد ليتمكنهم القيام بها بصورة أسهل ويوفر الوقت والجهد.
- عملية البحث عن وظيفة هي في حد ذاتها وظيفة لإجراء المقابلات الشخصية مع أصحاب الأعمال وإجراء الاختبارات اللازمة والتفاوض عن طريق المصلحة المشتركة حتى يتمكن من الحصول على فرصة عمل.

ومنذ ذلك الحين، تم تحديث منهجية نادي البحث عن وظيفة حتى تشمل المزيد من الاستراتيجيات الأكثر حداثة في البحث عن فرص العمل، وتتضمن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من الابتكارات؛ مثل آليات التواصل الاجتماعي في العثور على الوظيفة.

١. المجموعات المستهدفة للالتحاق بنادي البحث عن وظيفة

تستهدف أندية البحث عن وظيفة الأعضاء الذين يفتقرون إلى المهارات المناسبة للبحث عن الوظائف أو القدرة على تسويق أنفسهم لدى أصحاب العمل. ويهدف نادي البحث عن وظيفة بشكل خاص إلى تجهيز الفئة المحرومة من الخدمات مثل القرى (حياة كريمة) التي أطلقها رئيس الجمهورية لتأهيل الشباب الباحثين عن الوظائف. ويشمل هذا الأمر عادة المتعطلين عن العمل لفترات طويلة والشباب ممن يواجهون تحديات معينة للدخول إلى سوق العمل.

٢. معايير اختيار أعضاء نادي البحث عن وظيفة

من أجل الانضمام إلى عضوية نادي البحث عن وظيفة، يجب على الباحثين عن الوظائف أن تتوافر لديهم المعايير التالية:

- (مواجهة صعوبات جمة داخل سوق العمل) على سبيل المثال أن تصل فترة تعطيلهم عن العمل إلى ١٢ شهراً أو أكثر.
- تحري الوضوح بخصوص أهداف الوظيفة.
- أن يكون لديه الاستعداد والالتزام للقيام بالبحث عن وظيفة بوقت كامل لمدة خمس أو ست ساعات يومياً لمدة أسبوعين، وأن يتمتع بسلوك تقبلي للمشاركة في أنشطة منظمة.

ثانياً: تنفيذ برنامج نادي البحث عن وظيفة

يبدأ تنفيذ البرنامج بمجموعة من الخطوات منها اختيار الميسرين وتدريبهم، وصولاً إلى وضع جدول أعمال لنادي البحث عن وظيفة.

من هو الميسر؟

الميسر هو دليل يساعد الناس على تناول عملية ما، وليس مرجع الحكمة والمعرفة. وهذا يعني أنّ وظيفة الميسر لا تكمن في إعطاء الآراء، بل في استنباط آراء أعضاء المجموعة وأفكارهم. إذ يركّز الميسر على كيفية مشاركة الأشخاص في عملية التعلم أو التخطيط، وليس فقط على ما يتم إنجازه.

ويهتم الميسر الجيد بمُخرَج الاجتماع أو جلسة التخطيط، وبكيفية مشاركة الأشخاص في الاجتماع وتفاعلهم، وبالعملية أيضاً.

١ - اختيار الميسرين وتحديد عددهم

يجب أن يتم توفير اثنين من الميسرين لإدارة نادي البحث عن وظيفة، بحيث يؤدي أحدهما دور الميسر الأساسي بينما يعاونه الآخر بعض الوقت. وهذا الترتيب من شأنه أن يتيح فرصة أكبر لاستمرار تعزيز تقديم المشورة لأعضاء النادي. وتبرز الحاجة إلى الميسر غير المتفرغ في المقام الأول خلال الأسبوع الأول، وذلك لمساعدة الأعضاء في إعداد بطاقات الاتصال، والسير الذاتية، وقوائم مصادر الوظائف والاتصال بأصحاب العمل، كما يكون له احتياج خلال الأسبوع الثاني للمساعدة في كتابة الخطابات والتدريب على المقابلات الشخصية وتسجيلها. ويعتمد نجاح النادي إلى حد كبير على سلوك الميسرين وطبيعتهم وقدرتهم على العمل في إطار سلوكي. ومن خلال نموذج نادي البحث عن وظيفة، يلجأ الأعضاء للميسر للحصول على المشورة والدعم والتشجيع المستمر. لذا، ينبغي على الميسرين أن يكونوا على أتم استعداد لإدارة الجلسات بأسلوب توجيهي والإشراف المستمر على الأعضاء.

٢- تدريب ميسري نادي البحث عن وظيفة

قبل البدء في برنامج نادي البحث عن وظيفة، يشترط أن يكون الميسرون قد اجتازوا بنجاح تدريب ميسري نادي البحث عن وظيفة. كما يجب على الميسر غير ذي الخبرة أن يعمل مع أحد الميسرين أو المراقبين المدربين؛ حتى يحصل على آراء تقييمية حول مدى سلامة وصحة استخدام التقنيات والمساعدة في تطويرها وتحسينها.

٣- استقطاب أعضاء نادي البحث عن وظيفة

يمكن القيام بهذه الخطوة بعدة طرق كما هو موضح أدناه:

- الاطلاع على الملصقات المعلقة في المناطق البارزة للإعلان عن نادي البحث عن وظيفة وفي المجتمع المحلي، مثل مراكز الشباب والجامعات وفي معارض التوظيف.
- المنشورات على شبكة الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي.
- إبلاغ جهات أخرى مناسبة لعمل ترشيحات، بما في ذلك التي تقدم خدمات التوظيف عن طريق الترشيحات الشفهية من أعضاء سابقين.

٤- المكان والمواد والتسهيلات اللازمة لتشغيل نادي البحث عن وظيفة

- ينبغي تجهيز مكان عمل واسع المساحة بحيث يستوعب ١٦ عضواً كحد أقصى. وتفي غرفة كبيرة مساحتها قرابة ٤ × ٦ أمتار بالغرض. وإن توافرت مكاتب ملحقة ببعضها البعض، يفضل استخدام هذا الترتيب حيث تسمح بقدر من الخصوصية للأعضاء أثناء إجراء المكالمات التليفونية.
- يلزم توافر أجهزة التليفون حتى يتسنى إجراء عدة مكالمات يومياً لأصحاب العمل المحتملين ونقاط اتصال الوظائف. ويكون من الأفضل توفير خطين أو ثلاثة خطوط اتصال هاتفية.
- ينبغي توفير ماكينات التصوير لعمل نسخ من السير الذاتية ونماذج استمارات التقديم وخطابات التوصية وغيرها.
- يجب توفير جهاز كمبيوتر عليه برنامج لتجهيز النصوص حتى يستخدم لمهام الكتابة المختلفة مثل السيرة الذاتية وبطاقة الإرفاق، وإتاحة استخدامه للأعضاء الذين يجيدون استخدام الكمبيوتر في الكتابة.
- يجب توفير خط اتصال بشبكة الإنترنت ليتسنى القيام بالبحث عن الوظائف إلكترونياً على شبكة الإنترنت، ودليل الميسر لنادي البحث عن وظيفة، وتنفيذ برنامج نادي البحث عن وظيفة.

٥- قائمة مرجعية بالمواد المطلوبة لتشغيل نادي البحث عن وظيفة:

- أقلام رصاص وحبر (قلم أحمر)
- حافظه أوراق
- مجموعه أوراق
- ظروف
- أوراق للسير الذاتية والخطابات
- دفاتر الملاحظات
- ورق مقوى لبطاقات الاتصال
- أقلام الخطاط و/أو أقلام التمييز الفسفورية.

٦- أدوات ومعدات المكاتب وغرفة النادي/ الاتصالات:

- هاتف محمول ذكي أو أجهزة تسجيل فيديو/ وحدة عرض تلفزيونية
- ألواح كتابة بالطباشير/ ألواح كتابة بيضاء
- ألواح الشرح القلابة وحاملها
- تسهيل الوصول إلى ماكينة تصوير، وجهاز كمبيوتر وطابعة
- جهاز عرض شرائح العروض التقديمية (داتا شو)
- مخزون المرطبات والوجبات الخفيفة.

٧- الموارد

- دليل الهاتف
- وصلة بشبكة الإنترنت
- مواد مرجعية أخرى في مجال التوصيف الوظيفي
- التصنيف الوطني المصري للوظائف
- نماذج السير الذاتية/ الخطابات/ أسئلة مقابلات العمل
- اشتراكات الصحف، الصحف المحلية الأسبوعية التي تنشر إعلانات الوظائف.

ثالثاً: دور الميسرين في نادي البحث عن وظيفة

يختلف نادي البحث عن وظيفة عن ورش عمل أو جلسات البحث عن وظائف التي عادة ما تتراوح مدتها ما بين ساعة واحدة ويومين. ويتم من خلال النادي تقديم المساعدة للباحثين عن عمل من الأقل حظاً، على وجه الخصوص، لاكتساب أو استعادة الثقة في مهاراتهم الخاصة حتى يتسنى لهم تسويق أنفسهم على نحو فعال وإيجاد فرص العمل التي يبحثون عنها. لذا، يحتاج ميسرو نادي البحث عن وظيفة إلى استخدام أسلوب خاص في تقديم المشورة بحيث يساعد على التغلب على التصورات السلبية، ويحفز ويمكن الباحثين من البحث عن وظيفة بشكل مستقل. ويقوم هذا القسم بوصف أسلوب تقديم المشورة، ونمط التيسير، والمبادئ التوجيهية العامة التي يتعين على الميسرين بنادي البحث عن وظيفة اتباعها.

كما يقدم أيضاً عنصرين مهمين في تيسير أنشطة النادي، ألا وهما: نظام الزمالة الثنائي والمخطط الجماعي لبيان تقدم سير العمل.

١- أسلوب تقديم المشورة في نادي البحث عن وظيفة

من أجل تعزيز سلوك البحث عن العمل داخل نادي البحث عن وظيفة، يعتمد الميسر بشكل كبير على المساندة الاجتماعية والتعزيز للمجموعة. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم الميسر بتعزيز السلوك البناء، وتبادل المعلومات والفهم الدقيق والشامل لعملية البحث عن عمل. وكما ذكر من قبل يقوم الأسلوب العام لتقديم المشورة في نادي البحث عن وظيفة على التشجيع المستمر والثناء، وهو في الوقت ذاته منظم للغاية وموجه بناءً على أداء المهام. ويتعين على أسلوب تقديم المشورة المتبع في نادي البحث عن وظيفة أن يتسم بالعناصر التالية:

- **المنهج الإيجابي:** يقوم الميسر بتشجيع الباحثين عن عمل والإطراء على أدائهم بصورة مستمرة ولكن بإيجاز.
- **قاعدة الحديث الموجز:** يخصص الميسر وقتاً أطول لأنشطة الدعم ومشاركات الأعضاء.
- **قاعدة التناوب التلقائي:** يتبع الميسر أسلوب التفاعل المستمر، بصورة فردية، مع كل عضو من الأعضاء بدوره.
- **المشاركة النشطة:** يقرر الميسر أي الأسئلة التي يجب أن يتم تناولها بشكل فردي وأياً يتم تناوله مع المجموعة بأكملها. وفي العادة، يجب مراعاة أن تكون التعليقات موجزة وتتخلل عملية تنفيذ الأنشطة واكتساب المهارات الجديدة. وهذا من شأنه أن يضمن المشاركة النشطة والفعالة للأعضاء بدلاً من وضعهم في دور المتلقي السلبي.
- **التركيز على توظيف الأعضاء:** يضع الميسر أهدافاً محددة وواضحة ويركز على السلوك الفعلي الحاضر المرتبط بموقف معين.

- **التعليم من واقع الحياة:** تُنظم كافة الأنشطة الخاصة بالبحث عن عمل ليتم تنفيذها ميدانياً بهدف تعزيز التطبيق الشخصي المباشر (على سبيل المثال إجراء مكالمات تليفونية لأصحاب الأعمال عقب تجهيز نص المكالمات والتمرن عليه).
- **التوجيه:** بدء التفاعل بين الأعضاء وتشجيعه في الوقت الذي قد ينتابهم التردد بشأن ما يمكنهم عمله لتعزيز الديناميكيات الإيجابية للمجموعة.
- **التعزيز غير اللفظي:** يمكن عرض قصص نجاح أعضاء النادي السابقين مع صورهم وبطاقات الاتصال الخاصة بهم، وأيضاً الملصقات التي تعبر عن نماذج المخاطرة (مثل عمل المرأة في الوظائف غير التقليدية).

٢- المحاكاة والممارسة

يطلب من أعضاء النادي نموذج محاكاة مباشرة وممارسة تطبيقه. وهنا يمكن تنفيذ تدريبات لعب الأدوار للسلوك المطلوب بين باحث عن وظيفة وصاحب عمل، بين طالب وظيفة وصاحب العمل (على سبيل المثال تنفيذ مكالمات تليفونية أو الإجابة عن سؤال من أسئلة مقابلات العمل). ويؤخذ في الاعتبار الأمور الآتية:

- التأكد من قيام الأعضاء بالتدرب على لعب الأدوار وتنفيذ النشاط الذي يتم عرضه فور الانتهاء من الشرح وقبل الانتقال للخطوة التالية.
- استخدام نظام الزمالة الثنائي حتى يتسنى لأعضاء نادي البحث عن وظيفة التدرب على الممارسة في تشكيل ثنائي ومساعدة بعضهم البعض.
- التأكد من تنفيذ كافة الأنشطة في النادي باستثناء العمل الإضافي الذي يتم في المنزل فيما يتعلق ببطاقات الاتصال والسير الذاتية والتشبيك وحضور مقابلات عمل خلال اليوم.

٣- الملاحظات التقييمية

في هذه المرحلة، يقوم الميسر بتقديم الملاحظات التقييمية البناءة للأعضاء حول النشاط قيد التنفيذ، ويركز على كيفية إنجاز الأمور بالشكل الصحيح، ويتجنب إبراز الأساليب غير الصحيحة في إنجازها. ويتم تقديم الملاحظات، في الأساس، بشكل فردي عندما ينتقل الميسر من عضو لآخر. ويمكن إبراز الأمثلة الجيدة أمام المجموعة بأكملها، كما يمكن مناقشة الملاحظات العامة أو التعليقات التي تهم جميع أعضاء النادي في جلسة عامة.

٤- استخدام نظام الزمالة الثنائي

يسمح نظام الزمالة الثنائي لأعضاء نادي البحث عن وظيفة بدعم بعضهم البعض عن طريق التشكيل الثنائي لكل عضوين معاً. فهذا النظام من شأنه التخفيف من الضغط على الميسرين ليقدموا الدعم والمساعدة المستمرة لجميع الأعضاء. ويقوم نظام الزمالة الثنائي بتعزيز

مبدأ المساعدة المتبادلة فيما بين الأعضاء، والذي يمكن أن يتم تقديمه من خلال المشورة العملية والتشجيع على إتمام أنشطة مثل: التدريب على إجراء المكالمات التليفونية، وإيجاد مصادر المعلومات الدالة على الوظائف، وتجربة إجراء مقابلة عمل. كما يمكن لهذا النظام أيضاً، على سبيل المثال، أن يسهم في تدبير وسائل انتقال للذهاب لإجراء المقابلات الهادفة للحصول على معلومات.

وقد يختلف التشكيل الثنائي للرفاق من يوم لآخر ومن موضوع إلى آخر وفقاً لاختيار الميسر وملاحظاته. ويجب أن يكون الميسر دقيقاً بشأن اختيار التشكيل الثنائي ومراقبة التفاعل بينهما خلال تنفيذ أنشطة نظام الزمالة. فكلما كان هذا النشاط الثنائي منظماً، أصبحت الجهود المشتركة أكثر فاعلية. وينبغي على الرفاق العمل بنشاط لمساعدة بعضهم البعض، وليس فقط ملاحظة بعضهم البعض.

رابعاً: متابعة وتقييم نوادي البحث عن وظيفة

تمثل المتابعة عملية ملاحظة دائمة للتقدم المحرز وأداة تسمح للميسر بتتبع ما إذا كان النشاط يسير في الاتجاه الصحيح.

أما التقييم فهو عملية التجميع المنهجي لبيانات معينة وتحليلها بغية التحقق من تحقيق الأهداف والتي عادة ما تتم في نهاية أو منتصف البرنامج.

ومن أجل التحقق من سير برنامج نادي البحث عن وظيفة في الاتجاه الصحيح وأن الأعضاء يحرزون التقدم المنشود، يتعين تحديد مؤشرات لقياس النجاح ومراقبة مدى تطوّرهم. وفي نهاية البرنامج، يكون على الميسر أن يقوم بتقييم درجة استفادة الأعضاء من النشاط ومدى رضاهم عنه.

١- متابعة نوادي البحث عن وظيفة

يتضمن دليل الميسر لنادي البحث عن وظيفة أداتين لمتابعة برنامجه. تتمثل الأداة الأولى في المخطط الجماعي لبيان تقدم سير العمل الذي يتم استعراضه في اليوم الثاني. ويستخدم الميسر هذا المخطط يومياً لمتابعة ما إذا كان أعضاء النادي قد حققوا تقدماً فيما يتعلق بالاتصال بالأفراد المعنيين، وإعداد السير الذاتية وهكذا.

ومن المهم أن يقوم الميسر بمراجعة المخطط الجماعي لبيان تقدم سير العمل كل صباح؛ لتوفير فرصة كافية لتحفيز أعضاء نادي البحث عن وظيفة من خلال تجارب الآخرين الناجحة.

جدول رقم (٤-١) متابعة المجموعات

..... تاريخ البدء:

[illegible]

٢- تقييم نوادي البحث عن وظيفة

على غرار عملية متابعة نادي البحث عن وظيفة، توجد أداتان لتقييم نجاحه. الأداة الأولى هي ورقة تقييم أعضاء نادي البحث عن وظيفة، ويتم استيفائها عند الانتهاء من تنفيذ أنشطة النادي؛ وذلك لتقييم مستوى الرضا العام عن النادي والميسر. والأداة الثانية هي سجل نادي البحث عن وظيفة، والذي يعد الأداة الرئيسة لتقييم نجاح نادي البحث عن وظيفة. وتستقى هذه الأداة المعلومات من المخطط الجماعي لبيان تقدم سير العمل والسجلات الفردية لمصادر الوظائف، ولكنها تحتوي أيضاً على خانة للمعلومات يتم استكمالها بعد ٣ أشهر. فمن المتوقع أن يقوم كل ميسر بالاتصال بأعضاء نوادي البحث عن وظيفة والمتابعة معهم بعد ثلاثة أشهر من نهاية دورة النادي التي تمتد لأسبوعين، وأن يطرح أسئلة بشأن:

- ما إذا كانوا قد وجدوا وظيفة (إذا كانوا قد عملوا لمدة ثمانية أسابيع منذ انتهاء النادي، فتحتسب هذه المدة).
- ما نوع العمل الذي يقومون به وما إذا كان يتسق مع اختياراتهم المهنية الأولية.
- نوع الوظيفة (العمل بأجر، بعقد أم بدون عقد، أعمال حرة).
- الأجر/ الراتب الشهري.
- كيف وجدوا الوظيفة.

ويتم بعد ذلك تقديم سجل نادي البحث عن وظيفة النهائي إلى الجهة المضيفة.

الأداء الأولي: عرض تقديمي "حقوق ومسؤوليات العامل"

حقوق العمال

مزيد من الموضوعات لنادي البحث عن وظيفة في مصر

ما معنى "وظيفة عادلة" بالنسبة لك؟

على سبيل المثال:

- تقدير العمل
- لا استغلال
- ظروف عمل عادلة
- مقابل مادي عادل
- وقت العمل
- احترام الأوضاع الصحية وشروط الأمان
- الضمان الاجتماعي

مبادئ وحقوق أساسية في العمل

- معايير العمل الدولية الأساسية (بحسب منظمة العمل الدولية)
- حرية تكوين جمعيات والحق في التنظيم والتفاوض الجماعي
- القضاء على كل أشكال العمل الجبري أو القسري
- الحد الأدنى لسن العمل وحظر عمالة الأطفال
- المساواة وعدم التمييز

عقد العمل

- المتطلبات الدنيا
- اسم وعنوان صاحب العمل
- اسم الموظف
- المسمى الوظيفي والتوصيف الوظيفي
- مكان العمل (أو ما إذا كان من المتوقع أن يعمل الموظف في أماكن مختلفة)
- المقابل المادي (مقداره، مكوناته وشروط السداد)
- عدد ساعات العمل
- تاريخ بداية العقد (وتاريخ انتهاء عقود العمل المؤقتة)

نموذج عقد التوظيف

ظروف العمل

- ساعات العمل: بحد أقصى ٨ ساعات يومياً، و ٤٨ ساعة أسبوعياً (بدون استراحة)
- الراحة الأسبوعية: يوم واحد على الأقل بعد ستة أيام عمل
- فترة الاختبار: ٣ شهور كحد أقصى (حيث يمكن لكل من الموظف وصاحب العمل إنهاء التعاقد دون سبب)
- أيام الإجازات: ٢١ يوماً إجازة سنوياً بأجر كامل لمن قضوا عاماً كاملاً في الخدمة

السلامة والصحة المهنية

- يجب أن تتوفر بيئة عمل آمنة
- يجب على العمال أن يحترموا قواعد وإجراءات السلامة ويعملوا مع صاحب العمل على تحسين السلامة والصحة المهنية

أسئلة تطرح على صاحب العمل بشأن السلامة والصحة المهنية

- متى سأحصل على تدريب وتوجيه بشأن السلامة؟
- ما المخاطر أو الأخطار التي يجب أن أكون على دراية بها؟
- مع من أتحدث إن كان لدي تساؤلات فيما يتعلق بكيفية أقوم بمهمتي بأمان؟
- إن لاحظت شيئاً ما خطأً، فمن الشخص الذي يجب أن أخبره بهذا الخطأ؟
- ما إجراءات السلامة والصحة التي يجب أن أتبعها؟
- ما معدات السلامة التي سأحتاجها لأتمكن من القيام بهذه الوظيفة؟
- هل سأحصل على تدريب بشأن كيفية استخدام معدات الحماية الشخصية؟
- ما الذي يجب أن أفعله في حالة الطوارئ؟
- من الذي يجب أن أخبره إن تعرضت لأذى؟
- أين يمكنني أن أجد طفايات الحريق، وصندوق الإسعافات الأولية والمساعدة في حالة الطوارئ؟
- ما المسؤوليات فيما يتعلق بالسلامة والصحة؟

الضمان الاجتماعي

- التأمين الصحي
- المعاش
- التأمين في حالة حوادث العمل

ما مسؤولياتك؟

- الالتزام بالمواعيد
- الاتصال بصاحب العمل في حالة المرض
- التزامك نحو عملك
- احترامك لزملائك ولمديرك في العمل
- طلب إجازات مع تحديد الأيام مسبقاً
- تكون سعيداً في عملك

من يضمن الالتزام بمعايير العمل؟

- وزارة القوى العاملة والهجرة
- النقابات العمالية
- جمعيات الأعمال
- جمعيات تنمية المجتمع
- المحاكم
- أنت نفسك من خلال إثارة القضايا بطريقة إيجابية مع زملائك ورؤيسك في العمل

الأداء الثاني

جدول رقم (٢-٤) سجل نادي البحث عن وظيفة

تعريف التوظيف																	
١ - توظيف لدوام كامل مع متابعة لثلاثة أشهر (ما يفوق ٣٠ ساعة في الأسبوع) ٢ - تعطيل عن العمل غير أنه عمل/ دوام كامل لمدة ثمانية أسابيع منذ انتهاء محاضرات النادي، العمالة الحرة والقدرة على دعم الإيرادات المتحققة عن طريق الأعمال الحرة																	
رقم البطاقة	الاسم	الموبايل	رقم الهاتف	البريد الإلكتروني	السن	الجنس	الحالة الاجتماعية	نوع الاحتياجات الخاصة	عدد المعالين	المؤهل	آخر وظيفة وراتب	مدة التعطل عن العمل	مدة البحث عن عمل	المصدر السابق للدخل	عدد الاتصالات مكالمات هاتفية - طلبات التقدم لوظيفة - المقابلات اتصالات شخصية	نتائج الانضمام للنادي الوظيفة - عدد أيام الحضور - الأجر المحتمل - مصدر الوظيفة	النتائج بعد متابعة لثلاثة أشهر الوظيفة - الأجر المتحصل - مصدر الوظيفة

خامساً: تنفيذ نشاط البحث عن وظيفة

يشتمل هذا القسم على خطط محتوى نادي البحث عن وظيفة الخاصة بالجلسات التحضيرية، وعشرة محتويات لاحقة لنادي البحث عن وظيفة. وكل جلسة لها هدف معين وخطوات محددة يتم اتباعها. والاجتماعات التحضيرية مع أعضاء النادي المحتملين قبل بدء البرنامج.

الهدف:

يقوم الميسر بشرح مفهوم نادي البحث عن وظيفة للأعضاء المحتملين، والإجابة عن الأسئلة والتعارف الأولي مع الأعضاء.

التاريخ: في الأسبوع الذي يسبق يوم بدء البرنامج.

المدة الزمنية: ساعة ونصف - ساعتين. ولكن إذا أراد غالبية الأعضاء وضع خطة عمل في إطار برنامج النادي، قد تحتاج إلى زيادة هذا الإطار الزمني ليصبح نصف يوم وفقاً للتقدير الإقليمي والمحلي.

عدد الأعضاء المحتملين: يتراوح عدد الأعضاء ما بين ١٦ إلى ٣٠ عضواً. ويتم اختيار الأعضاء وفقاً لترتيب تسجيلهم، ويتم التنبيه عليهم قبل الحضور بشأن إمكانية وضعهم على قوائم الانتظار للالتحاق بدورة قادمة. ويرجع السبب وراء الأعداد الزائدة خلال مرحلتي التسجيل والتحضير المسبق للجلسات، إلى أنه عادة ما يتراجع أربعة أو خمسة أشخاص عن المشاركة عندما يتعرفون على المهام التي سيتم تكليفهم بها. كما يتعذر على بعض الأفراد الحضور في اليوم الأول نظراً لأسباب مختلفة. وهكذا تكون قائمة الانتظار فكرة مفيدة. ويتم إبلاغ الأفراد المدرجين على قوائم الانتظار بأنه سيتم الاتصال بهم مبكراً في اليوم الأول إذا توافرت أماكن شاغرة، وإلا يؤجل انضمامهم إلى الدورة التالية للنادي. وينصح الخبراء من منظمة العمل الدولية بقبول ١٦ عضواً كحد أقصى في النادي لضمان حصول كل عضو على مساعدة فعالة أثناء الجلسات.

المواد التي تحتاج لإعدادها:

- قائمة التسجيل.
- رتب مع أحد الأعضاء الضيوف قبل الموعد المحدد واتفق معه على مشاركة/ عرض نماذج للنصوص، وبطاقات الاتصال والسير الذاتية كمثال على الممارسات المثلى.
- اللافتات مكتوب عليها "نادي البحث عن وظيفة" في الطرقات وعلى الأبواب.
- المرطبات والوجبات الخفيفة.
- الطاولة والمقاعد.
- الأقلام الحبر والرصاص والأوراق.
- لوحة الحائط أو لوح الورق القلاب.
- أحد الأعضاء السابقين أو تسجيل فيديو لأحد الأعضاء السابقين يشرح كيف ساعده النادي في الحصول على وظيفة.

- النشرات.
- الاتفاقيات بين الميسر والباحث عن عمل.
- نماذج استمارات البيانات الشخصية.

الخطوات التحضيرية:

- ١- التعارف والأعمال التحضيرية: يقوم الميسر بتقديم طاقم العمل والتعريف بأسمائهم وذكر مواعيد انعقاد جلسات النادي وفترات الراحة والرسائل الهاتفية...إلخ.
- ٢- تقديم الأعضاء: يطلب ميسر نادي البحث عن وظيفة من الأعضاء أن يقدموا أنفسهم بإيجاز مع ذكر أسمائهم ومكان إقامتهم والهدف الوظيفي. وتحديد أهدافهم العملية. ويطلب الميسر من أحد الأعضاء التطوع بالبدء أولاً.
- ٣- شرح البرنامج: يقوم الميسر بشرح أنشطة النادي التي سيقوم بتنفيذها كل عضو خلال مدة البرنامج. علاوة على ذلك، يقوم الميسر بعرض وصف تفصيلي لنادي البحث عن وظيفة. ويمكن للميسر أن يحفز المشاركين من خلال مشاركتهم قصص نجاح وإفادات لعضو سابق من أعضاء النادي...إلخ.
- ٤- التعاقد: يناقش الميسر توقعات الأعضاء من النشاط. ويجب أن يؤكد الميسر على أهمية المشاركة المستمرة من جانب الأعضاء المحتملين وضمان تفرغهم للمشاركة في النادي كل الوقت. ومن المهم أن يعد أعضاء النادي أنفسهم للقيام بأعمال حرة لصالح أنفسهم، وأن البحث عن وظيفة بوقت كامل يومي (الملحق ج) على جميع الأعضاء، ويتم استعراض كل نقطة من نقاط الاتفاقية والتأكد من الرد على كافة الاستفسارات وتناول المسائل التي تحتاج لتوضيح. ويتعين على الأعضاء توقيع اتفاقيات الباحث عن عمل الخاصة بكل منهم.
- ٥- الاستراحة: يضمن الميسر إعطاء الأعضاء فترة استراحة حتى يتيح لهم الفرصة لطرح الأسئلة التي قد يشعرون بالراحة فقط حال طرحها عليك خلال اللقاءات الفردية بينك وبين كل منهم.
- ٦- الحصول على المعلومات الشخصية: يطلب ميسر نادي البحث عن وظيفة من الأعضاء ممن وافقوا على المشاركة في النادي استيفاء استمارات المعلومات الشخصية. وفي هذه الخطوة، يشرح الميسر للأعضاء أهمية هذه المعلومات لضمان استمرارية البرنامج والحصول على التمويل. وعقب انتهاء الجلسة، يقوم الميسر بفحص هذه الاستمارات من أجل زيادة المعرفة بالأعضاء وفهمهم. ومن المهم أن تنتبه إلى أن بعض أعضاء النادي قد يذكرون على الورق بعض المشكلات أو المسائل المثيرة للقلق مما لا يتفوهون به شفويًا. ويجب أن يتأكد الميسر من صحة المعلومات وتطابقها وأيضاً من وضوح الأهداف الوظيفية المذكورة. وبالمثل، يجب أن يتحقق الميسر أيضاً من المستوى التعليمي حتى يتأهب لمساعدة الأعضاء بشكل أفضل.

تجهيز مكان تنفيذ النشاط

- رتب الطاولة على شكل حرف U أو بشكل دائري مع مراعاة إتاحة المساحة اللازمة لتحريك المقاعد أو مرور الحاضرين.
- اعرض لوحات ومخططات تقدم سير العمل على الحائط.
- ينبغي تعليق جدول زمني كبير على الحائط لتسجيل مواعيد المقابلات.
- تجهيز وإتاحة المواد المرجعية التي تشتمل على التوصيفات الوظيفية.

الأنشطة من اليوم الأول إلى اليوم العاشر لبرنامج نادي البحث عن وظيفة

- يعرض هذا القسم مخططاً تفصيلياً لجميع أيام دورة نادي البحث عن وظيفة.
- أولاً: يعرض جدول الأعمال لكل من الأيام ثم يتبعه ذكر أهداف كل نشاط والخطوات التي يلزم اتباعها.
- اليوم الأول: إعداد المتدرب الباحث عن عمل لتسويق نفسه**

أ-مقدمة

١- تدريب التعارف

الهدف:

- مساعدة فريق العمل والأعضاء على التعرف على الأسماء والأهداف الوظيفية.
- التأكيد على التشارك في وسائل الانتقال.

٢- الترتيبات

الهدف:

- إشاعة جو مريح داخل النادي.
- تذكير الأعضاء بالتفاصيل العملية والترتيبات والاستعدادات الداخلية والإجابة عن كافة الأسئلة والاستفسارات.

٣- وصف نادي البحث عن وظيفة

الهدف:

- استعراض فكرة نادي البحث عن وظيفة بإيجاز وإتمام الاتفاق مع الأعضاء.
- التأكيد على أهمية الانتظام في الحضور.
- بناء توقعات بتحقيق النجاح.

ب - إعداد الباحث عن عمل لتسويق نفسه

١- فهم توجهات أعضاء نادي البحث عن وظيفة وتحديد أولويات قيم العمل لديهم

إن التوجه الإيجابي لدى أعضاء نادي البحث عن عمل في عملية البحث عن عمل هو أمر يحوز على نفس القدر من الأهمية مثل عملية البحث عن عمل ذاتها. ويساعد الجدول رقم (٤-٣) أعضاء المجموعة لتقييم ما إذا كان العضو بحاجة إلى تطوير سلوكه العام وتوجهاته أم لا.

النجاح في البحث عن عمل. يجب أن تُكتب نتيجة كل إجابة في العمود المعنون "إجابتي". حينما تفرغ من وضع الدرجة الخاصة بكل إجابة، قم بجمع مجموع الدرجات للتحقق من نمط التوجه الخاص بالمشارك.

البيان	في أغلب الأحيان	في بعض الأحيان	تقريباً لا تنطبق أبداً	إجابتي
أنسب الفضل لنفسي	١	٢	٣	
انظر إلى الجانب الإيجابي في المواقف	١	٢	٣	
أعرف مواطن قوتي	١	٢	٣	
أحدد نقاط ضعفي وانظر إليها كتحديات يجب العمل لتطويرها	١	٢	٣	
أتعلم من أخطائي	١	٢	٣	
إنني على ثقة بما يمكنني القيام به	١	٢	٣	
أدرك ما أريد من الحياة	١	٢	٣	
يمكنني التعبير بالقول عن أمنيّاتي	١	٢	٣	
يمكنني وضع حدود في تعاملاتي مع الآخرين حتى يحترموني	١	٢	٣	
أجاهر برأيي حينما اختلف مع أحد الأشخاص أو حينما اعتقد إن هناك خطأ ما	١	٢	٣	
استمع بإمعان وأحاول فهم وجهة نظر الآخرين	١	٢	٣	
أتعامل مع الغضب بشكل بناء	١	٢	٣	
أحكم السيطرة على أعصابي	١	٢	٣	
يمكنني التعامل مع النقد بشكل جيد	١	٢	٣	
عادة ما أرى نفسي الشخص الذي أود أن أكون عليه	١	٢	٣	
أستطيع حسم الصراعات داخل نفسي ومع الآخرين	١	٢	٣	
أقارن سلوكي اليوم مع تصرفاتي فيما مضى بدلاً من المقارنة مع سلوك أناس آخرين	١	٢	٣	

جدول رقم (٤-٣) فهم التوجهات ^(١)

الدرجة	السلوك/ التوجه	ما الذي يتعين القيام به
٢٤,١٧	جيد	تتمتع بسلوك إيجابي لا يستلزم الأمر أي إجراء
٤٣,٢٥	مقبول	إن اتجاهك مقبول غير أنك تحتاج إلى التركيز بشكل أكبر على الجانب الإيجابي فيك
٥٤,٤٣	سلبي	يتعين عليك الاهتمام بسلوكياتك حتى تركز على جوانبها الإيجابية والبناءة

^(١) إدارة الموارد البشرية وتنمية المهارات - كندا (٢٠٠٢) البحث عن وظيفة، كيببيك، ٢٠٠٢، ورد في: دراسة منظمة العمل الدولية ٢٠١٣. البحث في سوق العمل. مهارات البحث عن وظيفة المطلوبة للشباب.

تحديد أولويات قيم العمل:^(١)

تعليمات: اختر خمسة من قيم العمل التي تُعدها (كونك باحثاً عن العمل) من أكثر القيم أهمية في عملية البحث عن وظيفة.

جدول رقم (٤-٤) تحديد أولويات قيم العمل

م	البيان	أولوياتك
١	جودة العمل	
٢	المساهمة في العمل والمجتمع	
٣	الوضع الاجتماعي للوظيفة	
٤	التحدي الفكري	
٥	مستوى الرواتب والمنافع المالية الأخرى	
٦	الاستقرار الوظيفي	
٧	الابتكار	
٨	القدرة على التعلم	
٩	بيئة العمل	
١٠	العمل الجماعي كفريق واحد	
١١	العلاقة مع زملاء العمل الآخرين	
١٢	مجموعة المهام المطلوب إنجازها	
١٣	الأهداف والغايات المنشود تحقيقها	
١٤	الاستقلالية في العمل	
١٥	الإبداع	
١٦	التقدم في المسار المهني	
١٧	عدد ساعات العمل	

٢. تقييم مهارات العمل الفردية لأعضاء نادي البحث عن وظيفة:

يحدد هذا القسم من الدليل الخطوات المطلوبة من قبل أعضاء نادي البحث عن الوظيفة لإجراء التقييم الذاتي لمهارات العمل الفردية. وتُعد هذه الخطوة مهمة لأن الباحثين عن العمل يحتاجون إلى إجراء تقييم مفصل وواقعي لجميع المؤهلات، والاهتمامات وكذلك أية قيود من أجل أن يتمكنوا من النجاح في البحث عن عمل وتقديم أنفسهم إلى أصحاب الأعمال. وذلك يرجع إلى أن الفرد الذي يبدأ في عملية البحث عن فرص عمل جديدة يجب أن يكون على علم بما يمكن وما لا يمكن أن يقوم به.

الهدف:

تبادل الآراء ومناقشة ما يلي من أهم الجوانب المتعلقة بالبحث عن وظيفة.

^(١) نفس المرجع السابق، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣. البحث في سوق العمل. مهارات البحث عن وظيفة المطلوبة للشباب.

أعط فرصة للأعضاء للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما الوظائف التي شغلتها؟
 - ما الذي أعجبني في كل وظيفة؟ وما الذي لم يعجبني؟
 - ما مهاراتي؟
 - ما الذي أهلنتي دراستي للقيام به؟
 - ما اهتماماتي الحقيقية؟
 - هل لدي مواهب أو قدرات خاصة؟ (هل أجيد العزف على إحدى الآلات الموسيقية على سبيل المثال).
 - هل تحتاج حالتي البدنية إلى أي نوع من التجهيزات أو الترتيبات الخاصة؟
 - ما الوظيفة التي أبحث عنها؟
- وبالسماح للباحثين عن عمل بتحديد ميولهم وقدراتهم، سيسمح لهم ذلك باختيار فرصة العمل التي يمكنهم من خلالها تقديم ما لديهم وبذل أقصى جهدهم لصاحب العمل المرتقب.

٣. تحديد المهارات

إن قيام الباحثين عن العمل بتحديد مهاراتهم أمر جوهري من أجل النجاح في عملية البحث عن وظيفة، كما يجب على ميسر نادي البحث عن وظيفة تنفيذ التدريبات ذات الصلة. كما أن دور الميسر أن يؤكد على كافة أعضاء نادي البحث عن وظيفة أن أصحاب العمل عادة يتطلعون إلى معرفة النتائج التي يمكن للموظف المستقبلي تقديمها لهم وليس مجرد النتائج التي حققتها للغير.

ويجب أن يشرح الميسر لأعضاء النادي أن معرفة المهارات الفردية والتميزة يعد ضرورياً لاستكمال طلبات التقدم للوظائف بنجاح، وكتابة السير الذاتية، والإجابة عن أسئلة مقابلات العمل. ومن المهم أن يكرر الميسر للباحثين عن العمل أن تحديد المهارات يمثل الخطوة الأولى في رحلة البحث عن عمل.

بينما تُعرف المهارة ببساطة على أنها كل ما يجيد الفرد عمله ويستمتع بالقيام به في الوقت الحالي.

ويمتلك كل فرد العديد من المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل فيمن يعملون معهم. ومع ذلك، لا يتمكن معظم الناس من تحديد غير القليل من المهارات، كما يتعذر عليهم وصف هذه المهارات لأصحاب الأعمال. وفي الوقت ذاته، يكون أصحاب الأعمال في حاجة دائماً للتعرف إلى الأعمال التي يمكن للباحث عن عمل القيام بها. فكلما زاد عدد المهارات التي يساعد الميسر عضو النادي على تحديدها، أصبح من السهل إقناع صاحب العمل المرتقب بأن الأخير يمتلك القدرات اللازمة التي تتناسب ومتطلبات الوظيفة.

ويمكن تقسيم المهارات إلى ثلاثة أنواع: المهارات المهنية، ومهارات الإدارة الذاتية، والمهارات القابلة للنقل. وتتناول الأقسام التالية ذكر الخصائص المرتبطة بهذه المهارات التي يجب على ميسر نادي البحث عن وظيفة أن يكون على دراية بها.

٤. أنواع المهارات

أ. المهارات المهنية

يقصد بالمهارات المهنية تلك المهارات التي ترتبط بوظيفة أو مهنة بعينها. وعلى سبيل المثال، يستطيع المحاسب قيد الحسابات المدينة، والحسابات الدائنة ذات العائد، وسجلات الرواتب، واحتساب الضرائب، واستخدام برامج المحاسبة الآلية. أما مندوب المبيعات فيمكنه القيام بخدمة العملاء، وحفظ الدفاتر، وتجهيز الطلبات، وإدارة المخزون، وإصدار الفواتير، وعرض المنتجات.

وتُجدر الإشارة إلى أن أصحاب العمل يهتمون بالمهارات المهنية لأسباب واضحة. فهي المهارات التي يتطلعون لتوافرها في المرشح للوظيفة حتى يتسنى له القيام بواجبات هذه الوظيفة. ولا يكتسب المرء دائماً المهارات المهنية من الوظائف التي تقلدها فقط، حيث إنه بالإضافة إلى المهارات التي اكتسبها العضو من وظائفه السابقة، قد يكون قد طور مهاراته المهنية من خلال التعليم، وممارسة الهوايات، والأنشطة المجتمعية، والخبرات الحياتية. هذا بالإضافة إلى الأنشطة المعتادة مثل التسوق، وإدارة الشؤون المادية الخاصة، وتسوية رصيد الحساب المصرفي، وإقامة الحفلات، وتعليم الصغار وهي جميعها تتضمن مهارات مهنية محتملة.

ب. مهارات الإدارة الذاتية

يطلق على هذه المهارات أحياناً "السمات الشخصية" ويقصد بها المهارات اليومية التي يستخدمها الفرد في التعامل مع الآخرين ومواصلة الحياة. وهي أيضاً المهارات التي يتميز الفرد بها وتتضمن الإخلاص، والموثوقية، واللباقة، والصبر، والمرونة، وحسن التوقيت والتحمل. ويرى أصحاب العمل توافر هذه المهارات في المرشحين برهاناً على صلاحية الفرد للعمل بالمؤسسة؛ حيث إن مدى ملائمة وصلاحية الأفراد للعمل في المؤسسة هو اعتبار مهم يركز عليه صاحب العمل.

ج. المهارات القابلة للنقل

ويقصد بها المهارات التي يمكن نقلها من وظيفة أو مهنة إلى أخرى. ويمكن أن تكون إما مهارات الإدارة الذاتية أو مهارات مهنية، وقد يكون الفرد قد اكتسبها من الوظائف السابقة أو من أي مصدر آخر. فليس من المرجح في معظم الأحوال أن يعثر الباحث عن عمل على عمل مطابق لعمله

السابق، حيث إنه، في الوقت الحالي وبالنسبة للكثيرين، تختلف الوظيفة الجديدة اختلافاً تاماً عن خبراتهم السابقة. ولذلك، يكون من الضروري أن يُقيم الباحث عن العمل الناجح بعناية كيفية نقل مهاراته إلى الوظائف المختلفة. كما يُجدر البحث عن طرق تساعد على أن يوضح لصاحب العمل المرتقب إمكانية تحويل مهاراته إلى المجال الجديد.

ملاحظة حول المهارات المهنية والواجبات الوظيفية للميسر:

يواجه الكثيرون صعوبة في التمييز بين مهاراتهم وواجباتهم. لذا، يقصد بالواجبات تلك المهام الأساسية لنشاط ما. أما المهارات فهي الأدوات التي تُمكن الفرد من إنجاز هذه المهام. وتمثل الواجبات أو المهام جزءاً من أي نشاط منظم، سواءً أكان هذا النشاط هو الوظيفة أم العمل التطوعي أم الهوايات. ويجب على الميسر أن يوجه أعضاء نادي البحث عن الوظيفة لكتابة الواجبات أو المهام لنشاط ما، حيث يمكن لهذه الخطوة الأولى أن تكون طريقة مفيدة لبدء عملية تحديد المهارات. فعندما يقوم الباحثون عن عمل بعرض مهاراتهم على صاحب العمل، يكون من الأفضل ربطها بأنشطة معينة كانوا قد استخدموا هذه المهارات للقيام بها. ويكفي للباحثين عن عمل مجرد إخبار صاحب العمل بمهاراتهم حيث يجب أن يكونوا على استعداد للشرح أين ومتى وكيف استغلوا تلك المهارات. وتطلب معظم الشركات أو المؤسسات اليوم موظفين ذوي قدرات وإمكانات مختلفة. ويحتاج أصحاب العمل موظفين ذوي مهارات أساسية تؤهلهم وتمكنهم من التعليم المستمر والتكيف مع المتغيرات سريعة الوتيرة في بيئة العمل. وقد أجري العديد من الدراسات لتحديد المهارات المهمة التي يبحث عنها صاحب العمل في موظفيه.

٥- المهارات الأساسية المؤهلة للحصول على وظيفة:

جدول رقم (٤-٥) قائمة بمهارات العمل الأساسية التي يبحث عنها أصحاب الأعمال اليوم

تعلم كيفية التعلم	التواصل	العمل ضمن فريق	حل المشكلات
٢- التفكير المجرد	١٧- إتقان القراءة	٢٧- التفاعل مع زملاء العمل	٤٤- التفكير الإبداعي
٣- استخدام تقنيات التعلم	١٨- الكتابة بما يلبي	الآخرين	٤٥- حل المشكلات بشكل
لاكتساب وتطبيق معارف	احتياجات المتلقين	٢٨- إدراك أهداف الهيئة/ المنظمة	مستقل
ومهارات جديدة	١٩- إتقان الكتابة باللغات	والمساهمة في تحقيقها	٤٦- فحص واختبار الفرضيات
٤- تنظيم ومعالجة والحفاظ	المستخدمة في العمل	٢٩- العمل في ظل ثقافة المجموعة	٤٧- تحديد المشكلة
على المعلومات	المعني	٣٠- التخطيط واتخاذ القرارات مع	٤٨- اعتبار سياق البيانات
٥- مواصلة التعلم المستقل	٢٠- التحدث وفهم اللغة	الآخرين ودعم النتائج	وظروفها وأخذها في
٦- تقصي المعلومات بطريقة	التي يتم بها إنجاز	٣١- العمل في فريق أو مجموعات	الاعتبار
منهجية، والمتابعة وصولاً	العمل	٣٢- احترام أفكار وآراء الآخرين	٤٩- التكيف مع الظروف
إلى إجابات	٢١- الإصغاء والتواصل	في المجموعة	الجديدة
٧- تحمل الفرد مسؤوليات	بفاعلية	٣٣- التوجيه والإرشاد وتقديم	٥٠- القدرة على تحديد واقتراح
التعلم المستقبلي الخاص به	٢٢- الإصغاء بغرض	الآراء التقييمية	أفكار جديدة لإتمام العمل
٨- قضاء الوقت بشكل فعال	الفهم والتعلم	٣٤- القيادة بفاعلية	(المبادرة)
٩- الاستمرار في أداء المهمة	٢٣- القراءة بشكل مستقل	٣٥- القيادة حينما تقتضي الحاجة	٥١- جمع المعلومات وتحليلها
١٠- اختيار أفضل منهجية	٢٤- قراءة وفهم واستخدام	٣٦- تعبئة قدرات مجموعة لرفع	وتنظيمها (التخطيط
لأداء المهام	مواد الاتصال، بما	مستوى الأداء	والتنظيم)
١١- بدء ومتابعة وإتمام المهام	في ذلك الرسوم	٣٧- إدارة الذات أثناء العمل	٥٢- القدرة على تخطيط وإدارة
١٢- إدارة عملية التعلم الذاتية	والأشكال البيانية	٣٨- تحمل المسؤولية عن	الوقت والمال والموارد
١٣- القدرة على التكيف	والعروض	الإجراءات المتخذة	الأخرى لتحقيق الأهداف
١٤- العمل في بيئة تتميز	٢٥- استخدام اللغة	٣٩- بناء الشركات والتنسيق بين	
بالسلامة المهنية	الحسابية بفاعلية	مجموعة متنوعة من الخبرات	
١٥- الرغبة في التعلم	٢٦- التعبير عن أفكارك	٤٠- السعي للوصول إلى توافق في	
١٦- كفاءة استخدام الوقت دون	ورؤيتك	الآراء بين المجموعة عند	
التضحية بجودة العمل		اتخاذ القرارات	
		٤١- تقدير مساهمات الآخرين	
		٤٢- قبول الآراء التقييمية من	
		الآخرين	
		٤٣- فض المنازعات	

(يكون على الميسر مشاركة هذه القائمة مع الباحثين عن عمل من المجموعة).

٦- تقييم صفاتك الشخصية

يعد أصحاب العمل صفاتك الشخصية من الأمور المهمة بالنسبة لهم.

مهارات التعامل مع الآخرين:

١	ودود	١٤	يجيد التعامل مع الآخرين
٢	متجاوب	١٥	محبوب
٣	كفاء جذاب	١٦	غير متحفظ
٤	متجانس وغير انطوائي ظريف	١٧	اجتماعي
٥	متعاون حلو المعشر	١٨	جذاب
٦	مهذب/ دمث محترم	١٩	ظريف
٧	دبلوماسي	٢٠	حلو المعشر
٨	يسهل التعامل معه	٢١	محترم
٩	محب للناس	٢٢	معاون
١٠	لطيف جدير بالثقة	٢٣	لبق
١١	يُتسم بدفء المشاعر	٢٤	يحب العمل في الفريق
١٢	كريم	٢٥	جدير بالثقة
١٣	مساعد للغير	٢٦	محبوب للغاية

الاتجاهات

١	أمين	٤	موضوعي	٧	عملي	١٠	مسئول	١٣	وفي
٢	نزيه	٥	متفتح	٨	محترف	١١	لدية حس الدعابة	١٤	متزن
٣	مخلص	٦	إيجابي	٩	تقدمي/ متحرر	١٢	متعقل		

الحماس/ العزيمة

١	طموح	٧	مقدام	١٣	ذاتي الدوافع	١٩	قادر على التنافس	٢٥	مبدع
٢	مكافح	٨	متحمس	١٤	شخصية إيجابية	٢٠	فعال/ متحرك	٢٦	مبادر
٣	حازم	٩	مغامر	١٥	يسعي نحو الربح	٢١	يتمتع بالتحدي	٢٧	متفائل
٤	مجتهد	١٠	حريص	١٦	متعدد المهام	٢٢	يسعي نحو الهدف	٢٨	يعتمد على نفسه
٥	متشوق	١١	قيادي	١٧	واسع الحيلة/ حازق	٢٣	لدية عزيمة	٢٩	
٦	نشط	١٢	متحفز	١٨	يتقبل الفكر الجديد	٢٤	يلتزم بالمواعيد	٣٠	

المرونة

١	حاسم	٨	منتج	١٥	واضح الفكر/ الرؤية	٢٢	مستمع جيد	٢٩	سريع التعلم
٢	متعاطف	٩	يقظ	١٦	قادر على إدارة الأزمات/ الصراعات	٢٣	واسع الخيال	٣٠	سليم الحكم
٣	منطقي	١٠	مبادر	١٧	قادر على حل المشكلات	٢٤	ثاقب الفكر	٣١	شديد التدقيق
٤	منظم	١١	منهجي	١٨	مفاوض مشهود له	٢٥	قوي الحدس	٣٢	أهل ثقة
٥	مثابر	١٢	متعمق	١٩	قادر على تحديد الخلل	٢٦	مفكر/ متأمل	٣٣	شديد النظام
٦	دقيق	١٣	أنيق	٢٠	حريص على المواعيد	٢٧	مدرك/ متبصر	٣٤	واسع الأفق
٧	عملي	١٤	هادئ	٢١	ثابت على المبدأ	٢٨	مراع للآخرين	٣٥	سليم الفطرة

سعة الحيلة

١	قادر على التكيف	٣	مبتكر/ خلاق	٥	شغوف
٢	مواكب للعصر	٤	واسع الاطلاع	٦	مرن

عادات العمل

١	دقيق	٣	مجد	٥	مركز	٧	مستقل	٩	قادر على ترتيب الأولويات
٢	متقن	٤	كفاء	٦	مجتهد	٨	منهجي	١٠	منتج وفعال

صفات أخرى لم تدرج بالقائمة:

.....

الصفات الخمس الرئيسة التي أتمتع بها:

.....

٧. تقييم متطلبات الوظيفة

بعد أن قام الباحثون عن العمل بتحديد مهاراتهم وصفاتهم الشخصية، حان الوقت لتحديد أنماط الوظائف التي قد يرون أنها الأكثر مناسبة لهم. ويمكن للباحث أن يبدأ بتحديد الهدف الوظيفي ثم التعرف على متطلبات هذه الوظيفة. فهناك العديد من المصادر المتنوعة التي يمكن للباحث عن العمل الاستعانة بها في اتخاذ قراراته.

وثُعد ورقة العمل التالية أداة رائعة في إرشاد الباحث عن عمل، حيث تركز على نوع المعلومات التي يحتاجها لاتخاذ القرار بشأن الأهداف الوظيفية. ويُقترح أن يساعد الميسر أعضاء النادي على قراءة المعلومات المقدمة في نموذج تحليل الوظيفة لإحدى "الشركات السياحية" بعناية.

ثم يقوم الميسر وأعضاء النادي بفحص المصادر المختلفة للمعلومات التي تساعد على استيفاء متطلبات الوظيفة التي نطمح إليها. فعندما يتسلح الباحث عن عمل بهذه المعلومات الجديدة، سيتمكن من استيفاء نموذج "تحليل الوظيفة".

شكل رقم (٤-١) نموذج تحليل الوظيفة

نموذج تحليل الوظيفة

الوظيفة:

.....

المسمى الوظيفي:

.....

مجال العمل/ المهنة:

.....

المهام الوظيفية:

.....

بيئة العمل:

.....

الخلفية الدراسية والمهارات ذات الصلة:

.....

الدخل ومزايا العمل:

.....

ظروف السوق وإمكانات الترقى الوظيفي:

.....

ورقة عمل تحليل الوظيفة

- الوظيفة:..... وكيل سفر
- مجال العمل/ المهنة: صناعة الخدمات
- المهام الوظيفية:
- تقديم معلومات السفر للعملاء بما في ذلك معلومات عن الوجهة المقصودة، ووسائل الانتقال، وخيارات الإقامة، تكاليف السفر؛ وكذا تنظيم رحلات السفر أثناء العطلات للمجموعات أو الأفراد. هذا بالإضافة إلى عمل الحجوزات باستخدام الحاسب الآلي وحجز التذاكر.
- بيئة العمل:
- السفر مطلوب أحياناً.
 - ضغط هائل أثناء العطلات.
 - قد يستغرق العمل ساعات طويلة.
 - يتطلب العمل الجلوس لساعات طويلة.
- المؤهلات الدراسي والمهارات:
- شهادة جامعية أو تدريب مهني في مجالات السياحة والسفر.
 - تطلب الشركات الكبرى إنهاء برنامج التدريب العملي أثناء الخدمة الذي يمتد لمدة أسبوع كامل.
 - مهارات الحاسب الآلي.
 - التأثير على الآخرين.
- الدخل ومزايا العمل:
- حصل الموظف في بداية التعيين على مبلغ يقدر بقرابة ---؛ وقد بلغ متوسط الراتب السنوي --- في عام ٢٠٢٠.
 - تغطية تأمينية وعلاج الأسنان.
 - إجازة لمدة أسبوعين مبدئياً.
- ظروف السوق وإمكانات الترقى الوظيفي:
- واحدة من أسرع الوظائف نمواً في مدينة الإسكندرية.
 - العديد من الوظائف الخالية معلنه في الصحف المحلية.

اليوم الثاني: بحث سوق العمل

١ - المخطط الجماعي لتقدم سير العمل

يجب أن يطلب الميسر من كل عضو الاحتفاظ بسجل يومي لأنشطته في مجال البحث عن عمل، على سبيل المثال عدد المكالمات التليفونية التي أجريت، وطلبات التقدم للوظائف التي تم استيفاؤها، والمقابلات الشخصية التي تم تحديدها، والأشخاص الآخرون الذين تم الاتصال بهم شخصياً وغيرها. ثم يقوم الميسر بعد ذلك بوضع هذه المعلومات في مخطط تقدم سير العمل.

وبمجرد أن يسجل العضو كلاً من الخطوات التي أتمها في نهاية اليوم، يكون الباحث عن العمل حينها على استعداد لإخطار الميسر بمدى التقدم الذي أحرزه فيما يتعلق ببحثه عن الوظيفة أثناء الجلسة العامة لجمع الآراء التقييمية والتي تنعقد في بداية اليوم التالي. ومن الجدير بالذكر أن مخطط تقدم سير العمل يُستخدم في توفير عرض مرئي للتقدم الذي يحرزه الأعضاء.

ويبدأ الميسر كل يوم بجمع الآراء التقييمية عن الإنجازات التي حققها كل عضو خلال اليوم السابق ثم تسجيل كل نشاط للبحث عن عمل على لوحة الحائط.

كما يجب أن يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بتشجيع الباحثين عن عمل على فحص الرسوم البيانية ومخطط تقدم سير العمل خلال الجلسة الأولى؛ حتى يتسنى لهم الاطلاع على المكالمات الهاتفية الخاصة بكل منهم ومتابعة جهات الاتصال الأخرى عن كثب.

ومنذ ذلك الحين، وفي نهاية كل جلسة، يستعرض ميسر نادي البحث عن وظيفة التقدم المحرز لكل فرد، ويحدد الفرص الحالية للعثور على وظيفة بناء على المعايير التالية: (أ) الرقم المثبت لعدد المقابلات التي تم الحصول عليها، (ب) وعدد الجلسات التي حضرها الباحث عن عمل، (ج) والزيادة المسجلة في عدد المكالمات الهاتفية والاتصالات التي قام بها الفرد.

وإذا أجرى العضو عدداً كبيراً من المكالمات التليفونية، والاتصالات، وأرسل العديد من الخطابات، ولكنه لم يحصل إلا على عدد محدود من المقابلات الشخصية، فقد تكون هناك حاجة لمتابعة الأسلوب الذي يعتمد عليه الباحث في الاتصال بأصحاب العمل. وبالمثل، إذا حصل العضو على العديد من المقابلات الشخصية، ولكنه لم ينجح في الحصول على وظيفة، فإن ذلك قد يدل على وجود حاجة لتكثيف التدريب على إجراء المقابلات. والجدير بالذكر أن الرسوم البيانية ومخطط تقدم سير العمل يرتبطان ارتباطاً وثيقاً، ويقوم الميسر باستخدامهما في نهاية كل جلسة في تحديد توجه الجهود المستقبلية وبيان التقدم الذي تم تحقيقه حتى تاريخه.

٢. بحث سوق العمل

• مصادر المعلومات عن الوظائف

هناك العديد من السبل للحصول على معلومات بشأن التوصيف الوظيفي ومتطلبات/ شروط العمل. ولعل أهم هذه السبل التي كثيراً ما يغفلها البعض هو الاتصال المباشر بأشخاص يعملون في الوظيفة أو مجال العمل المنشود الذي يهتم بالالتحاق به الباحث عن العمل. ويمكن للميسر أن يعمل على تشجيع أعضاء نادي البحث عن وظيفة للتحدث مباشرة مع هؤلاء ممن يعملون في المجالات المستهدفة.

وتتضمن المصادر الأخرى شبكة الإنترنت، ومراكز التوظيف المحلية، والإعلانات المنشورة بالصحف. كما تتوفر المعلومات أيضاً عن كافة مجالات التوظيف المتاحة على شبكة الإنترنت وبالمكاتب وغيرها من المصادر الأخرى. وتتمثل مهمة الميسر في إبلاغ أعضاء النادي عن جميع مصادر المعلومات المتاحة، ومساعدتهم على تحديد عدة مجالات من التي قد تتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم. ويمكن أن يقوم الميسر أيضاً بمساعدة الباحثين عن عمل بالعثور على وتحديد بعض العاملين في هذا المجال وترتيب مقابلات التعارف وجمع المعلومات كما هو موضح في القسم التالي.

٣- مقابلة التعارف

تعد مقابلة التعارف وسيلة من وسائل البحث التي تهيئ الفرصة للموظفين للتعرف بشكل أفضل على التحديات والمؤهلات والفرص والمتطلبات والمزايا والعيوب المرتبطة بالعمل في مجال وظيفي محدد. وعادة ما يُعد هذا النوع من المقابلات هو الطريقة الأكثر فاعلية للتشبيك والتعارف، كما أنها طريقة فعالة للغاية لاكتشاف الوظائف، بحيث تساعد الباحثين عن العمل على التعرف على المهن وإقامة العلاقات، وتسويق أنفسهم. لذا، يتعين على الميسر أن يشجع على استخدام هذه الطريقة.

وتتضمن فوائد إجراء عضو نادي البحث عن وظيفة لمقابلات التعارف ما يلي:

- زيادة المعلومات عن سوق العمل.
- اكتشاف الوظائف التي لم يكن يعرف بوجودها.
- الإلمام بالموارد الجديدة والجمعيات المهنية.
- زيادة فرصة الترشح للوظيفة عند تقديم العضو بشكل جيد.
- الحصول على فرصة لبناء الثقة بالذات واكتساب معرفة الذات.
- منبر آمن لتحديد وتعديل الأهداف الوظيفية.
- تجربة وظيفة ما قبل قبول التعيين.
- الحصول على الفرصة لبناء وتوسيع شبكة العلاقات.

طلب الحصول على مقابلة للتعارف

عندما يرغب عضو نادي البحث عن وظيفة في التحدث إلى أحد الأشخاص عن مجال عمله، أو يطلب من أحد المهنيين منحه بعض الوقت لإجراء مقابلة للتعارف، يجب أن يتأكد العضو/ الباحث عن العمل من أن يقدم نفسه بالصورة اللائقة، ويذكر أهدافه المهنية أو الوظيفية، وكذا مؤهلاته الدراسية. كما يكون من المهم أن يخبر الباحث الشخص الذي اختاره لإجراء المقابلة عن كيفية حصوله على معلومات الاتصال الخاصة بالأخير.

إذا كانت معلومات الاتصال التي حصل عليها العضو من خلال أنشطة النادي التي تتضمن أحد المتخصصين العاملين في المهنة التي تثير اهتمامه، يمكنه أن يطلب مساعدة الأعضاء الآخرين ممن قد يكونون على معرفة بشخص من خلال دائرة معارفهم.

وحيثما يقوم عضو نادي البحث عن وظيفة بالاتصال بالشخص، يجب أن يكون مباشراً ويذكر هدفه بوضوح. لذا، يجب أن يذكر الميسر أعضاء النادي بأن الهدف من وراء طلب تحديد مقابلة التعارف ليس البحث عن وظيفة، وإنما البحث عن وتحصيل معلومات حول المهنة أو مجال العمل حتى يساعدهم ذلك في اتخاذ قرار مدروس بشأن الوظيفة أو المهنة المنشودة. وإذا كان الباحث عن العمل لديه أحد من معارفه على اتصال بالشخص الذي يرغب في إجراء مقابلة معه، يكون من الأفضل أن يدعه يتولى تحديد موعد المقابلة.

الإعداد لمقابلة التعارف

يتعين على عضو نادي البحث عن وظيفة أن يقوم بالإعداد للمناقشة التي ستدور خلال المقابلة إعداداً كافياً ومناسباً. فقد يفترض أن الاستعداد غير ضروري طالما أنها ليست مقابلة رسمية بالفعل. وإذا ما ذهب العضو إلى هذا الاجتماع دون إعداد مسبق، فسيكون قد خسر فرصة ذهبية لترك انطباع جيد لدى شخص ذي قيمة.

البحث

وقبل إجراء المقابلة، يجب على العضو أن يقوم بالبحث عن معلومات حول الشركة أو الشخص الذي سيجري المقابلة معه. كما أنه من المهم أن يقوم الباحث عن العمل، قبل ذهابه لمقابلة التعارف، بتقييم أهدافه الوظيفية الأولية وتحديد ما الذي يمكن أن يقدمه. والجدير بالذكر أن جمع المعلومات عن الشركة يمكن الفرد من توجيه الأسئلة المدروسة ويضمن عدم ضياع وقت الشخص الذي تُجرى المقابلة معه.

اتصالات الشركة

يحتاج الباحث عن عمل إلى إعداد سيرته الذاتية وإرسال نسخة منها للشخص الذي سيجري معه مقابلة التعارف. ويمكنه أن يطلب منه إبداء رأيه بشأنها والتعليق عليها وتقييمها ثم إرسال رأيه التقييمي. فالاطلاع على السيرة الذاتية للباحث عن عمل يتيح لهذا الشخص الفرصة للتعرف على مؤهلاته ومهاراته. وقد يرغب الباحث في سؤاله عن نوع الخبرات التي يمكنه إضافتها إلى السيرة الذاتية حتى يسهل دخوله في هذا المجال. وعلاوة على ذلك، فإن تقديم السيرة الذاتية يفتح الباب لإحالة الباحث عن عمل إلى جهات اتصال وأشخاص آخرين.

المظهر الخارجي - من المهم أن يترك الباحث انطباعاً أولاً جيداً. كما يجب أن يستعلم الباحث عن عمل عن مواصفات الزي المتبعة داخل المنظمة التي ينوي زيارتها - إذا كانت المقابلة ستتم في مكان عمل جهة الاتصال. ويُنصح بأن يقوم الباحث بارتداء ملابس رسمية ومناسبة لبيئة العمل داخل المنظمة. وينبغي أن تكون الملابس نظيفة ومرتبطة وأنيقة.

أسئلة مقترحة يمكن للباحث عن عمل توجيهها أثناء مقابلة التعارف

أسئلة حول المهنة أو مجال العمل:

- ١- ما الوظائف المتاحة في هذا المجال؟
 - ٢- ما طبيعة عملك... بوجه عام؟
 - ٣- صف يوم عمل أو أسبوعاً عادياً.
 - ٤- ما أهم المهارات والقدرات المطلوبة في هذا النوع من العمل؟
 - ٥- ما المسميات الوظيفية والمهام في بداية التعيين برتبة مبتدئ في هذا العمل؟
- #### أسئلة عن الشركة/ المنظمة / المؤسسة:

- ١- لماذا تعد أن العمل في هذه الشركة أفضل من العمل في الشركات المنافسة؟
- ٢- ما أنواع التدريب الذي توفره هذه الشركة؟
- ٣- من فضلك وضح لي ثقافة العمل التي تنتهجها الشركة؟
- ٤- بالنظر إلى ديناميكيات الصناعة، كيف ترى تطور الشركة في المستقبل؟

أسئلة عن التدرج الوظيفي:

- ١- ما النمط التقليدي للتدرج الوظيفي في هذا المجال؟
- ٢- ما التوقعات المستقبلية لهذه المهنة؟
- ٣- ما الفترة التي يستغرقها الانتقال من درجة وظيفية لأخرى؟
- ٤- ما أعلى منصب يمكن أن يتقلده الفرد في هذا المجال؟

أسئلة حول نمط الحياة في الشركة:

- ١- ما ساعات العمل وجدول الأعمال في هذه الشركة؟
- ٢- هل تساعد هذه الوظيفة على تعزيز التوازن في حياة الفرد؟
- ٣- ما مستوى الأجور المعتاد لشخص يقوم بهذا النوع من الأعمال في هذه المنطقة الجغرافية؟

أسئلة حول الإعداد للعمل في هذا المجال الوظيفي:

- ١- ما نصيحتك لشخص يبدأ العمل في هذا المجال المهني أو هذه الوظيفة؟
- ٢- كيف أعددت نفسك للقيام بهذا النوع من العمل؟
- ٣- كيف يمكنني الحصول على المهارات المطلوبة؟
- ٤- هل مطلوب للعمل الحصول على دبلوم أو درجة علمية؟
- ٥- وهل يُفضل المرشحون الحاصلون على دراسات عليا؟
- ٦- ما المجالات أو المطبوعات أو الكتب التي يجب قراءتها لكي أستطيع فهم هذا المجال بصورة أفضل؟

نصائح للبحث عن وظيفة:

- ١- كيف يمكنني الحصول على وظيفة في هذا المجال؟
 - ٢- ما طبيعة أصحاب الأعمال الذين يعينون أشخاصاً في هذا النوع من العمل؟
 - ٣- كيف يمكنني معرفة الوظائف الشاغرة التي يعلن عنها والتي لم يتم الإعلان عنها؟
 - ٤- هل لديك أي نصائح تقدمها لي تساعدني في الوصول إلى مصادر جديدة للحصول على وظيفة؟
- ## أسئلة استعراض السيرة الذاتية:

- ١- كيف يمكنني تحسين سيرتي الذاتية لتوائم هذا المجال؟
 - ٢- هل هذا هو النهج المناسب لطبيعة الوظيفة التي أبحث عنها؟
 - ٣- ما الخبرات التي يمكنني إضافتها لسيرتي الذاتية لكي تصبح أكثر تنافسية في هذا المجال؟
- ## أسئلة خاصة بجهات الاتصال التي تتم معها مقابلات التعارف:
- ١- أخبرني عن المهام والمسؤوليات المحددة التي تقوم بها أثناء العمل.
 - ٢- صف لي بعض المواقف الصعبة التي تعرضت لها أثناء العمل.
 - ٣- ما أكثر الأشياء التي تحبها في عملك؟
 - ٤- ما العيوب التي تراها في وظيفتك أو مهنتك؟
 - ٥- أخبرني عن بعض المشروعات المشوقة التي شاركت في تنفيذها.
 - ٦- ما الأقسام أو الوحدات أو المستويات التي تتفاعل معها دائماً؟
- ## نصائح عامة وأسئلة حول إمكانية الإحالة إلى معارف آخرين:
- ١- هل تعرف أشخاصاً آخرين يمكنني الاتصال بهم؟
 - ٢- ما نوع الخبرات - سواء مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر- التي تقترحها لمن يبحث عن عمل في هذا المجال؟
 - ٣- بالنظر إلى خبراتي، هل تعتقد أنني على الدرب الصحيح؟ ما النصيحة التي تسديها لي؟

ملحوظة: يمكن لأعضاء نادي البحث عن وظيفة التدريب على مقابلات التعارف عن طريق لعب الأدوار في مجموعات ثنائية يتكون كل منها من فردين. ويمكن أيضاً أن يدعو الميسر صاحب مهنة للحضور للنادي من أجل عرض مثال نموذجي لمقابلة تعارف.

التوصل لجهات اتصال

يقوم الميسر بتشجيع أعضاء نادي البحث عن وظيفة على أن يبادروا بطلب مصادر للوظائف من أفراد العائلة، والأصدقاء، والمعارف من مجتمعهم المحلي، وموظفي مراكز التوظيف - خاصة في الكلية أو المدرسة أو الجامعة الكائنة في مجتمعك المحلي التي تخرج فيها الأعضاء. كما من المهم أن يوجه الباحثون عن عمل لتلك الجهات سؤالاً واحداً بسيطاً: هل تعلمون شيئاً عن وظائف شاغرة في أماكن عملكم أو في أية أماكن أخرى؟

وفيما يلي بعض الأساليب التي يمكن لعضو النادي استخدامها للحصول على معلومات عن الوظائف من المصادر المختلفة:

اطرق أبواب أي من أصحاب العمل، أو المصانع، أو مكاتب الشركات ممن يعملون في المجالات التي تستهويك، سواءً أكانت لديهم وظائف شاغرة أم لا.

- ابحث من خلال دليل التليفونات ودليل هواتف الأعمال التجارية لتحديد جهات العمل أو المجالات التي تستهويك داخل المدينة أو البلدة التي تقيم بها، ثم اتصل بأصحاب العمل المدرجين تحت هذا المجال واستفسر منهم إن كانوا يقومون بتعيين أفراد في نوع الوظائف الذي تستهدفه وتجيد.

- استخدم منهجاً مبتكراً في عملية البحث عن عمل.

متابعة شبكة علاقاتك

يجب أن يبدأ أعضاء نادي البحث عن وظيفة ممن يبحثون عن عمل في إعداد قائمة بأسماء الأشخاص الذين يريدون الاتصال بهم، وتدوين مصادر الوظائف المتاحة على ورقة، ثم نقل هذه المعلومات إلى جدول مصادر الوظائف.

مصادر المعلومات / دليل أصحاب الأعمال، الصحف، الاتصال الشخصي، دليل هواتف الأعمال التجارية (بلوبيدجز)

مصادر المعلومات..... مجال العمل..... الاسم..... المنطقة.....

جدول رقم (٤-٦) مصادر المعلومات

التاريخ	المصدر	بيانات الشركة	اسم الشخص
		الاسم / العنوان / التليفون / البريد الإلكتروني /	الاسم / الوظيفة /
		الاسم / العنوان / التليفون / البريد الإلكتروني /	الاسم / الوظيفة /
		الاسم / العنوان / التليفون / البريد الإلكتروني /	الاسم / الوظيفة /

جدول رقم (٤-٧) سجل الوظائف

النتائج: ما يجب عمله/ ما تم	موعد التنفيذ	التعليقات	المتابعة
١- المقابلة إرسال السيرة الذاتية إرسال السيرة الذاتية بالفاكس إرسال السيرة الذاتية email ملء طلب التقدم للوظيفة إرسال خطاب شكر إجراء مقابلة شخصية لا توجد وظائف خالية حالياً			
٢- المقابلة إرسال السيرة الذاتية إرسال السيرة الذاتية بالفاكس إرسال السيرة الذاتية email ملء طلب التقدم للوظيفة إرسال خطاب شكر إجراء مقابلة شخصية لا توجد وظائف خالية حالياً			
٣- المقابلة إرسال السيرة الذاتية إرسال السيرة الذاتية بالفاكس إرسال السيرة الذاتية email ملء طلب التقدم للوظيفة إرسال خطاب شكر إجراء مقابلة شخصية لا توجد وظائف خالية حالياً			

اليوم الثالث: بطاقات الاتصال

في اليوم الثالث من محتوى نشاط البحث عن وظيفة، يقوم الميسر باستكمال استعراض محتوى نشاط البحث عن وظيفة كما يلي:

١. مخطط تقدم سير العمل

- يقوم ميسر النادي بعرض سريع لآخر التطورات على الأعضاء مستخدماً المخطط الجماعي لتقدم سير العمل. قم بتشجيع الأعضاء وتقديم المقترحات عليهم حسبما تقتضي الحاجة.

- اشرح للأعضاء جدول أعمال اليوم موضحاً أن اليوم الرابع سيتيح وقتاً كافياً لاستكمال الأنشطة

٢. بطاقات الاتصال

الهدف:

- يقوم ميسر النادي بشرح طرق استخدامات بطاقات الاتصال والاستفادة منها.
- يوضح ميسر نادي البحث عن وظيفة الممارسات المثلى لاستخدام بطاقات الاتصال.
- يقوم الميسر بحث الأعضاء على البدء في كتابة بطاقات اتصال.

نصائح للباحث عن عمل بشأن كيفية استخدام بطاقة الاتصال

- يمكن استخدام بطاقات الاتصال كوسيلة تذكير سريع تتم مراجعتها قبل إجراء مكالمة أو مقابلة.
- يمكن استخدام بطاقات الاتصال أيضاً لأغراض التشبيك لإبلاغ الآخرين بالهدف من البحث عن وظيفة والمؤهلات. وفي هذه الحالة، يكون من الضروري ألا ينسى الباحث عن عمل وضع تفاصيل الاتصال الخاصة به في البطاقة!

- عند التقدم إلى وظيفة، يمكن أيضاً أن يرفق الباحث عن عمل بطاقة الاتصال بسيرته الذاتية باستخدام دباسة أو مشبك ورق.

وبهذه الطريقة، سيتم تمييز طلبك وفصله عن الطلبات الأخرى.

جدول رقم (٤-٨) نموذج من بطاقات الاتصال

رقم المحمول + رقم المنزل	أستاذة عبير جاران
مستشار	الوظيفة المطلوبة
٥-٤ سنوات خبرة في إرشاد المرأة والطلاب وذوي الإعاقة الجسدية من خلال برامج حول المسار المهني الشخصي وبرامج أكاديمية. - إدارة اختبارات/تقييمات الاتجاهات والشخصية والمسار المهني بكفاءة وفاعلية. - خبرة في تطوير البرامج والإرشاد الجماعي.	المهارات
عمل بوقت كامل أو عمل لبعض الوقت على أساس دائم	الأفضليات
شخصية تهتم بالغير، واسعة الحيلة، ناضجة، مسؤولة.	السمات الشخصية
رقم المنزل + رقم المحمول	أستاذة يانال بيشا
مبرمج/ محل	الوظيفة المطلوبة
بكالوريوس علوم، الحاسب الآلي (مع مرتبه الشرف)	المؤهلات
لغات البرمجة + إدارة قاعدة البيانات + شبكات الكمبيوتر	المهارات
العمل بوقت كامل	الأفضليات
صبور يتمتع بتحمل الضغط ومواجهة التحديات.	السمات الشخصية

بمجرد استكمال الأعضاء للعمل على بطاقات الاتصال وموافقة الميسر عليها، يمكن حينئذ كتابتها على الكمبيوتر. ويمكن للميسر أن يحدد مجموعات العمل الثنائية، إذا لزم الأمر، والسماح لهؤلاء الذين أكملوا نشاط البطاقات بالانتقال إلى مهام أخرى.

٣. دليل هواتف الأعمال التجارية

• الرد على إعلانات الصحف

على الرغم من أنه لا يتم الإعلان عن الكثير من الوظائف الشاغرة، فإنه يظل الرد على هذه الإعلانات إحدى الخطوات المهمة في عملية البحث عن وظيفة، حيث تسفر هذه الخطوة عن نتائج سريعة في بعض الأحيان.

٤. استخدام الإنترنت في البحث عن وظيفة

في حين أنه ليس كل الباحثين عن العمل يشعرون بالراحة عند استخدام الإنترنت، فإن الإنترنت يُعد أداة ممتازة للعثور على وظيفة لأولئك الباحثين عن عمل في بعض الصناعات، وخاصة الصناعات ذات الصلة بالكمبيوتر.

ويمكن للإنترنت أن يوفر للباحثين عن عمل بحثاً شاملاً بالفعل وإزالة كافة الحواجز الجغرافية. ويجب على ميسر نادي البحث عن وظيفة أن يشجع أعضاء النادي على استخدام الإنترنت أثناء عملية البحث عن وظيفة. فالأفراد الذين يتصفحون شبكة الإنترنت بحثاً عن الوظائف المعلنة على الإنترنت يتمتعون بميزة تنافسية عن الذين لا يستخدمون هذه الوسيلة في عملية البحث.

ونظراً للعدد الهائل من مواقع التوظيف على الإنترنت، يوصي هذا الدليل بأن يُجري ميسر نادي البحث عن وظيفة بحثاً مبدئياً عن المواقع المتاحة في بلده أو في الموقع الجغرافي الذي يقيم به. ونتيجة ذلك، قد يوجه الميسر أعضاء النادي إلى استخدام محركات البحث المختلفة مثل، Google، Yahoo، InfoSeek ويتعين على ميسر النادي مراجعة موفري خدمات الإنترنت المحليين للتعرف على أنسب محركات البحث للبلد الذي يتم به التدريب. ويقدم دليل الشركات والمؤسسات المحلية معلومات قيمة لنادي البحث عن وظيفة حول الشركات التي تعلن عن الوظائف الشاغرة على الإنترنت.

٥. الاتصال بأصحاب العمل

• التوجيهات الإرشادية للباحثين عن عمل بشأن الاتصال بصاحب العمل

يعد التليفون أحد أهم الأدوات نفعاً في حملة البحث عن وظيفة. ففي حال استخدام هذه الأداة بشكل ملائم، فإن هذا من شأنه أن يوفر على الباحث الوقت والجهد المبذولين مقارنة بالمجهود المطلوب لكتابة ونسخ وإرسال الخطابات. ولكن قبل أن يتصل الباحث عن عمل بأحد أصحاب العمل المحتملين، يجب أن يكون على أتم استعداد حتى يمكنه تحديد ما يجب أن يقوله لصاحب العمل المحتمل. كما يجب أن يكون الباحث عن عمل مستعداً للإجابة عن كافة الأسئلة التي من المتوقع أن يسألها صاحب العمل وأن يكون مطمئناً لهذه الإجابات.

كما يجب أن يكون الباحث عن عمل مستعداً للإجابة عن الأسئلة المعتادة في هذا السياق، مثل: "حدثني عن نفسك"، وما نوع التدريب/ الخبرات التي حصلت عليها، أو هل قمت بهذا النوع من العمل من قبل.

شكل (٦) نموذج لمكالمة تليفونية حينما يحيلك طرف ثالث لصاحب العمل

مرحباً...، اسمي-----قد اقترح على أحد معارفي من كلية الفنون الجميلة، جامعة-----الاتصال بكم حيث إن لدي خلفية مهنية في مجال الرسوم التوضيحية وقد ترغبون في الاستفادة من هذا في شركتكم.
وعلاوة على ذلك، إذا كان صاحب العمل بالخارج أو غير متواجد في الوقت الحالي، يمكن أن يستفسر الباحث كالاتي:
من فضلك، هل يمكنك أن تخبرني من يحل محل صاحب العمل في الوقت الحالي؟-----تحصل على الاسم-----"هل يمكنني التحدث مع-----؟"

مادة تدريبية: نص مكالمة تليفونية لطلب مقابلة للتعين

للشخص الذي يرد على المكالمة

اسم المدير غير معلوم

مرحباً...، اسمي-----هل لك أن تخبرني باسم الشخص المسئول عن قسم-----؟(دون الاسم). شكراً

هل يمكنني التحدث معه/ معها؟ شكراً.

أو اسم المدير معروف

مرحباً...، أنا-----هل يمكنني التحدث مع-----؟ شكراً.

للمدير

مرحباً الأستاذ/ السيدة/ الأنسة-----، اسمي----- (اذكر بياناً موجزاً عن ميزاتك).

(وأود أن أحضر وأتحدث معكم بشأن فرص العمل المتاحة. ما الوقت المناسب لذلك، هذا الأسبوع أم الأسبوع القادم).

.....

قد يكون من الضروري أن يقوم صاحب العمل:

- بالكتابة لصاحب العمل ممن ترغب في العمل معهم. أو
- السؤال عما إذا كان بإمكانك الحصول على استمارة التقدم للوظيفة إن لم تنجح في التحدث إلى أصحاب العمل من خلال التليفون.
- ترك رسالة باسمك ورقم تليفونك على آلات الرد الآلي على التليفون أو مع شخص آخر.
- التوجيهات الإرشادية للباحث عن عمل بشأن الاتصال دون سابق معرفة بأصحاب العمل.

هذه المكالمات هي مكالمات أصحاب العمل يقوم بإجرائها الباحث عن عمل بغير إحالة، ولكن من خلال الحصول على التفاصيل الخاصة بالاتصال من الإنترنت أو الصحف أو دليل هواتف الأعمال التجارية. فكون شركة تعمل في مجال يهم الباحث عن عمل، فمن الممكن أن توفر وظائف أو مصادر مفيدة للوظائف.

ومن أجل الاستعداد بشكل جيد وإعطاء المتصل انطباعاً بأن الباحث يسيطر على مجريات الأمور، ينبغي أن يتدرب على "سيناريو" المكالمات التليفونية مسبقاً. وفي القسم التالي، يقدم ميسر نادي البحث عن وظيفة بعض الأمثلة لما يمكن أن يبلغه الباحث لصاحب العمل أثناء أول اتصال هاتفي.

ومن أجل تنفيذ هذا التدريب، يمكن أن يطلب الميسر من أعضاء النادي محاولة التدريب على عبارات مماثلة مع صديق أو شريك حتى يشعروا براحة تجاه ما يودون قوله.

٦. المقابلات الشخصية

في اليوم الثالث، يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بعرض موضوع المقابلات الشخصية على أعضاء النادي. وسيتوافر الوقت الكافي للتدريب على المقابلات الشخصية في نادي الحصول على وظيفة، وبخاصة في اليوم الثامن. ويوفر اليوم الثالث لأعضاء النادي الأساسيات المتصلة بالمقابلة الشخصية حتى يصبحوا على معرفة أكبر بالموضوع ويشعروا بثقة أكبر عند المقابلة.

• عرض عام للمقابلات الشخصية

يقوم صاحب العمل باتخاذ معظم القرارات بشأن تعيين الموظفين في المقابلة الأولى.

وتُعد المقابلة الشخصية بمثابة عرض لمواهب الباحث عن عمل، حيث يحكم صاحب العمل أثناء المقابلة على المؤهلات، والمظهر الخارجي، ومدى صلاحية الباحث بوجه عام للحصول على الوظيفة الشاغرة. فالمقابلة تُعد فرصة للباحث عن عمل حتى يقنع صاحب العمل بأنه إضافة حقيقية للشركة.

إعداد التوجيهات الإرشادية للباحث عن عمل بشأن المقابلة الشخصية

- وفي هذا القسم، يقترح الدليل أن يقرأ ميسر نادي البحث عن وظيفة التوجيهات الإرشادية التالية:
- قم بجمع كافة الأوراق والمستندات التي قد تحتاج إليها، وخاصة تلك التي تتعلق بخلفيتك الدراسية وتقييمك الذاتي لخبرتك العملية. تتضمن هذه الأوراق كافة الحقائق والأرقام التي قد تسأل عنها سواء عند ملء طلب التقدم للوظيفة أو أثناء المقابلة.
 - لا تنس أن تحضر معك نسخاً إضافية من سيرتك الذاتية، حتى وإن كنت قد قدمت نسخة واحدة بالفعل. وتذكر أيضاً أن تحضر بطاقة الضمان الاجتماعي، بطاقة الرقم القومي، وشهادتك الدراسية، وأوراق إنهاء الخدمة العسكرية، وبطاقة عضويتك في الاتحاد أو النقابة، إذا كنت عضواً في أي من الاتحادات/ النقابات. وينصح بإحضار نماذج من عملك. مثال ذلك، الرسوم الهندسية، أو الأعمال الفنية، أو الإصدارات... حتى تعرضها على صاحب العمل أثناء المقابلة.
 - احذر أن تنسى وراءك أيّاً من الأشياء التي لا تملك منها سوى نسخة واحدة، فربما تضيع هذه النسخة. إذا أمكن، أحضر معك نسخاً إلكترونية من المستندات الخاصة بك على مفتاح USB.
 - اجمع كافة المعلومات المتاحة عن الشركة التي تتقدم لإجراء المقابلة الشخصية بها، ويتضمن هذا معلومات عن منتجات الشركة وخدماتها ووضعها في السوق، وعدد وطبيعة الوظائف المتاحة، وكذا سياسات التوظيف.
 - اعرف جيداً ماذا بوسعك تقديمه في الوظيفة الشاغرة – ما مؤهلاتك الدراسية والتدريبات التي حصلت عليها، ما طبيعة العمل الذي قمت به، وما نوع العمل الذي تستطيع تأديته. تأكد من تقييم ذاتك ومهاراتك وقدراتك.
 - اعرف نوع العمل الذي تبحث عنه، ولماذا ترغب في العمل في الشركة التي تتقدم لشغل الوظيفة بها.
 - تذكر أسماء وعناوين ووظائف ثلاثة أشخاص (بخلاف الأقارب) ممن لديهم خلفية عن شخصيتك وعملك. إذا كنت حديث التخرج، اذكر أسماء مدرسيك. تأكد أولاً من حصولك على إذن من تذكر أسماءهم في المقابلات الرسمية.
 - عندما تشرع في ملء استمارة التقدم للوظيفة، تذكر أن هذا الطلب في حد ذاته هو إحدى الوسائل المؤثرة لإقناع صاحب العمل بأنك الشخص المناسب للوظيفة. إذ لا يعد طلب التقدم للوظيفة موضعاً لسرد إنجازاتك فحسب، ولكنه يعكس وضوح رؤيتك وقدرتك على الكتابة وعلى عرض التفاصيل المهمة.
 - لا تصطحب معك أحداً إلى المقابلة الشخصية.
 - لا تقاطع من يجري معك المقابلة أثناء الحديث.
 - احرص على ارتداء الملابس المناسبة. فلا تغال في مظهرك وكن وسطاً بين الملابس الرسمية وغير الرسمية.

أفضل الممارسات السلوكية خلال مقابلات العمل

من الضروري أن يؤكد الميسر مراراً وتكراراً لأعضاء النادي أهمية المقابلة الشخصية. فقد تبدو الكثير من النقاط التالية من الأمور المنطقية، ولكن قد يتعجب الباحث عن عمل كيف يغفل عنها الكثيرون. وفيما يلي بعض المبادئ التوجيهية التي يقوم الميسر باطلاع أعضاء النادي عليها بشأن كيفية التصرف أثناء مقابلة العمل:

- كن ودوداً، ولطيفاً، وعملياً أثناء المقابلة الشخصية.
- أجب عن الأسئلة بإيجاز وصدق ووضوح وبدون ثثرة.
- تحدث مع صاحب العمل بوضوح عما تفضله في العمل. احرص على إظهار المرونة والاستعداد للعمل.
- ركز على مؤهلاتك ومهاراتك دون أية مبالغة، فأسئلة صاحب العمل وكلامه يكشفان عن نوع الشخص الذي يبحث عنه، حاول أن تستخدم ما يطرحه صاحب العمل من مفاتيح أثناء الحوار في تقديم مؤهلاتك، فعلى سبيل المثال، إذا كنت تجرى مقابلة من أجل الحصول على وظيفة فنية وذكر صاحب العمل أن الوظيفة سوف تتطلب مهارات الاتصال بالعملاء، التقط هذا الخيط لتحديثه عن الدورات أو الخبرات التي حققتها في هذا النوع من المهارات.
- إذا لم تكن قد أرسلت سيرتك الذاتية قبل إجراء المقابلة، احضر معك نسخاً منها. وتذكر أيضاً أن تحضر معك مستندات تاريخك العملي، وخطابات التوصية، وأوراق البيانات الشخصية، ونماذج من أعمالك حتى تعضد ما تقول عندما يطلب منك صاحب العمل ذلك.
- إذا تحدثت عن عملك السابق فلا تنتقد مدراءك وزملاءك السابقين.
- لا تتحدث عن مشكلاتك الشخصية أو العائلية أو المادية إلا إذا سئلت عن هذه الأمور مباشرة. أجب عن هذه الأسئلة في حدود ما يتصل بالعمل.
- لا تقم بتوجيه الأسئلة إلا إذا طلب صاحب العمل منك ذلك. يمكنك أن تستفسر عما تريد الاستفسار عنه، فإذا عرض عليك صاحب العمل قبول الوظيفة، تأكد أنك تفهم تحديداً ما واجباتك. إن فهمك الواضح لطبيعة عملك لا يدع مجالاً لخيبة الأمل سواءً من جانبك أو من جانب صاحب العمل.
- دع صاحب العمل يفتح باب الحوار حول مزايا الوظيفة. إن حديثك عن هذه الأمور قد يأتي "بنتائج عكسية". لا تتردد في الاستفسار عما تريد معرفته بالفعل.
- كن مرناً عند الحديث عن المرتب، وتجنب تحديد راتب معين. فإذا غاليت في تحديد الراتب فسوف تستبعد وتخسر الوظيفة، وإذا اقترحت راتباً متدنياً، فإنك تقلل من قدر نفسك. إذا طلب منك تحديد الراتب، أجب كما يلي: "إنني مهتم بالوظيفة باعتبارها فرصة في حياتي المهنية والعملية، لذا فأنا مستعد للتفاوض بشأن الراتب." تفاوض بشأن الراتب، ولكن لا تبخس قدرك.
- إذا لم يعرض عليك صاحب العمل قبول الوظيفة أو لم يحدد موعداً للرد عليك، استفسر منه عن موعد للاتصال حتى تعرف نتيجة المقابلة.

- إذا طلب منك صاحب العمل الاتصال أو العودة لإجراء مقابلة ثانية ، دون التاريخ والموعد والمكان.
- اشكر صاحب العمل على المقابلة، وإذا لم تكن الشركة بحاجة إليك، استفسر عن الشركات الأخرى التي قد تحتاج إلى مؤهلاتك.

• الأسئلة الشائعة في المقابلات الشخصية

فيما يلي قائمة بالأسئلة المعتادة التي تُطرح خلال المقابلة الشخصية. يجب أن يتفق الميسر والأعضاء مسبقاً على كيفية الإجابة عن هذه الأسئلة أثناء المقابلة الفعلية.

ما الذي تستطيع تقديمه للشركة؟

- يختلف هذا العمل بعض الشيء عن خلفيتك الدراسية، فما الذي تستطيع تقديمه في هذه الوظيفة؟

- لماذا ترى أنك قادر على القيام بهذا العمل؟

- لماذا نختارك لهذه الوظيفة؟

- لماذا تريد هذه الوظيفة؟

- ما الذي يستهويك في هذه الوظيفة؟

ما متطلبات هذه الوظيفة في رأيك؟

- ما هو دور الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة من وجهة نظرك؟

- كيف ترى الدور الرئيس الذي يؤديه من يشغل هذا المنصب؟

ما قدراتك من وجهة نظرك؟

- ما أهم إنجازاتك؟

- اشرح لي كيف حققت هدفاً معيناً؟

- ما نقاط ضعفك وقوتك؟

- حدثنا عن اهتماماتك الشخصية.

- حدثنا عن خبرتك العملية.

- ما أولوياتك في الحياة؟

- ما أهدافك المهنية؟

- كيف توضح لنا أنك ترى في نفسك روح المبادرة؟

- كيف ترى طاقتك في العمل؟

كيف يراك الآخرون؟

- لماذا لا تعمل في الوقت الحالي؟

- لماذا تركت عملك السابق؟

■ كيف يصفك مديرك السابق؟

الخبرات الأخرى ذات الصلة بالوظيفة

■ ما خبراتك الأخرى التي تفيد هذه الوظيفة؟

● كيفية التعامل مع الأسئلة التمييزية

هناك أسئلة معينة لا يسمح للمؤسسات والشركات بطرحها، حيث يمكن أن تميز ضد مجموعات معينة من الناس بسبب خصائصهم الفردية. وتحدد أسس التمييز بوجه عام في القانون الوطني عامة، فإن الأسئلة الخاصة بالوضع العائلي والحالة الاجتماعية، والأسئلة الشخصية حول الطول والوزن (إن لم تكن ذات صلة بمتطلبات الوظيفة)، الإعاقة، المواطنة والأصول القومية، الجنس واللون والدين، كلها تدل على تمييز.

وفيما يلي مادة تدريبية تعرض أمثلة من الأسئلة التي يسمح، ولا يسمح، بطرحها. ويجب أن يكون الميسر مستعداً أيضاً لإسداء المشورة للأعضاء في حال طرح سؤال أثناء المقابلة الرسمية قد يكون تمييزياً، فقد يختارون رفض الإجابة عن السؤال بأسلوب غير تصادمي.

على سبيل المثال، يمكن أن يقرروا أنه لا يوجد في الحالة الاجتماعية ما يمكن أن يعوق تنفيذ مهام العمل. إن هذا من شأنه أن يجعل الأعضاء يتجنبون الإجابة على السؤال بشكل مباشر.

**الأسئلة التي يسمح بطرحها في مقابلة العمل الرسمية
الوضع العائلي والحالة الاجتماعية**

غير مسموح	المسموح به
هل أنت متزوج أو لديك شريك دائم؟	هل أنت على استعداد للانتقال إلى مكان آخر إذا لزم الأمر؟
مع من تقيمين؟	إن السفر جزء مهم من العمل. هل لديك أية قيود حول قدرتك على السفر؟
هل أنت حامل؟	هل لديك التزامات شخصية/عائلية تمنع تلبية جداول العمل المحددة؟
ما ترتيبات رعاية الأطفال لديك؟	هل تتوقعين أي غياب عن العمل بشكل منتظم؟ إذا كان هذا هو الحل الرجاء توضيح الظروف

النوع الاجتماعي

غير مسموح	المسموح به
ما هو انطباعك عن وظيفة تولاها دائماً رجل (أو امرأة في حال كون من يجري المقابلة رجلاً)؟	ما الذي يمكن أن تقدميه لشركتنا؟
ما هو شعورك بالنسبة للإشراف على رجال/نساء؟	حدثني عن خبراتك السابقة في الإشراف على العاملين
ما رأيك في مواعيد زملاء العمل؟	هل تعرضت مرة لإجراء تأديبي بسبب سلوكك في العمل؟

مسائل شخصية

غير مسموح	المسموح به
ما طولك؟	هل تستطيع رفع وزن ١٠ كيلو جرامات وحمله لمسافات ١٠٠٠ متر حيث إن هذا يمثل جزءاً من العمل؟
ما وزنك؟	
(إن الأسئلة الخاصة بالطول والوزن دائماً غير قانونية ما لم يكن من الممكن إثبات وجود اشتراطات دنيا للقيام بالعمل)	

القدرات الصحية والبدنية

غير مسموح	المسموح به
هل تعاني أية إعاقة؟	هل يمكنك أداء الوظائف الأساسية لهذه الوظيفة مع توافر أو عدم توافر التجهيزات المعقولة؟ (يسمح بهذا السؤال في حال وصف الوظيفة بشكل واف من جانب من يجري المقابلة)
الرجاء تعبئة هذا الاستبيان الطبي؟	هل ستتمكن من تنفيذ جميع مهام الوظيفة اللازمة لهذا المنصب بطريقة آمنة؟
ما تاريخ آخر كشف بدني؟	هل تستطيع رفع وزن ١٠ كيلو جرامات وحمله لمسافات ١٠٠٠ متر، حيث إن هذا يمثل جزءاً من العمل؟
هل تتمتع أسرتك بالصحة؟	ملحوظة: يسمح بالكشف الطبي بعد تقديم عرض الوظيفة، ويجب أن تظل نتائج الكشف سرية فيما عدا لأسباب السلامة.

الأصول القومية/ المواطنة

غير مسموح	المسموح به
ما محل ميلادك/ محل ميلاد والديك؟	هل تمتلك أية قدرات لغوية تساعدك في أداء هذه الوظيفة؟ (يسمح بطرح هذا السؤال في حال ارتباط القدرات اللغوية بشكل مباشر بأداء العمل)
ما لغتك الأم؟	
ما بلد المواطنة؟	
هل أنت مواطن لهذا البلد؟	
	هل لديك تصريح عمل؟

الجنس/ اللون/ الدين

غير مسموح	المسموح به
لا يسمح بطرح أسئلة حول هذه النقطة	هل أنت جاهز للعمل يومي السبت والاحد؟

• الأسئلة التي قد يوجهها الباحث عن عمل لصاحب العمل خلال مقابلة العمل الرسمية:

- أود أن أعرف المزيد عن----- (أحد جوانب عمل الشركة). أرجو أن تخبرني أكثر عن ذلك.
- ما المهام الرئيسية الخاصة بهذه الوظيفة؟
- ما السمات التي تتحرى عن وجودها لدى الأشخاص الذين يقومون بهذا العمل؟
- ما فرص التقدم الوظيفي في المستقبل لمن يبدأ بهذه الوظيفة؟
- هل لدى شركتكم فروع بأمكان أخرى؟
- هل هذا المركز الوظيفي جديد أم أنكم تبحثون عن شخص يحل محل من كان يشغله؟
- كيف يتم توزيع وقتي فيما بين مهام العمل اليومي المعتاد؟
- متى تبدأ مباشرة هذه الوظيفة؟
- متى سوف تتخذون قراركم؟
- هل هناك معلومات أخرى تحتاجون إلى أن أقدمها لكم؟

• التمرن على المقابلة الوظيفية

يقصد بالتمرن على المقابلة الشخصية التدريب على مجموعة من السلوكيات وليس مجرد الاستعداد للإجابة عن الأسئلة. إذ يجدر بالباحث عن عمل أن يعتني بمظهره وأن يراقب حركاته وتصرفاته. كما أنه من الضروري أن يحافظ الباحث عن عمل على التواصل البصري وأن يستعد للإجابة عن الأسئلة بثقة ووضوح وسلاسة.

إجراء الاتصالات/ أنشطة

الهدف:

ينبغي أن يتيح الميسر الوقت للأعضاء حتى يتمكنوا من استكمال بطاقات الاتصال والسير الذاتية والاستعداد لتسجيل الفيديو وإجراء المكالمات التليفونية. راجع عمل المجموعة وقم بعمل قائمة بالأسماء من أجل تنظيم العمل مع كل عضو على حدة في كتابة البطاقات والسير الذاتية وعمل قوائم بفرص التوظيف وبيان المزايا.

اليوم الرابع: السير الذاتية وخطابات الإرفاق التقديمية

١. مخطط تقدم سير العمل

يقوم الميسر سريعاً باطلاع أعضاء النادي على آخر الإنجازات التي حققوها باستخدام المخطط الجماعي لتقدم سير العمل. ومن المهم أن يعمل الميسر على تشجيع الباحثين عن عمل وتقديم الآراء التقييمية لهم حسبما تقتضي الحاجة.

٢. السير الذاتية وخطابات الإرفاق التقديمية

الهدف:

في هذا القسم، سيقوم الميسر بإتمام الخطوات التالية:

- شرح الأسلوب والصيغة والقواعد المستخدمة في كتابة السير الذاتية والخطابات التقديمية في مصر.
- تقديم فكرة عامة عن أنواع الخطابات المستخدمة في عملية البحث عن وظيفة.
- شرح وتقديم نموذج للأساسيات التي تحتوي عليها رسالة مرسله استجابة لطلب. اجعل الأعضاء يكتبون رسائلهم بأنفسهم ثم يستعملونها في البحث الفعلي عن الوظيفة.
- تعزيز هذا السلوك من خلال التدريب والتشجيع.

• اختيار أسلوب كتابة السيرة الذاتية

ويتعين على ميسر نادي البحث عن وظيفة أن يقوم بإرشاد كل من أعضاء النادي على حدة فيما يتعلق باختيار نمط وشكل السيرة الذاتية الأفضل له والتي تتناسب مع مجموعة مهاراته وأهدافه الوظيفية. ويكمن الهدف من كتابة السيرة الذاتية في صفحتين إلى ثلاث صفحات تساعد على فتح باب الحصول على فرص إجراء المقابلات الشخصية. فالعديد من السير الذاتية يتم قراءتها على عجلة لينتهي بها المقام فوق أكداش الملفات "المرفوضة"، فنادراً ما تتم قراءة أكثر من النصف الأول من الصفحة الأولى قبل اتخاذ القرار بشأن المتقدم للوظيفة. فإذا أردت أن تحوز السير الذاتية لأعضاء النادي على "القبول"، يجب استخدام الصيغة السليمة عند كتابتها.

إن كتابة السيرة الذاتية ليست كالعلاقات الحاسوبية، إذ توجد أكثر من طريقة لتقديم التاريخ الوظيفي وتسويق المهارات العملية. ومع ذلك، هناك العديد من الأسباب وراء صلاحية صيغة معينة دون أخرى في كتابة السير الذاتية لشخص ما.

فالباحثون عن عمل يمكن تقسيمهم إلى مجموعات مختلفة:

- من يواصلون تقدمهم الطبيعي في أحد المجالات.
- من يغير مساره الوظيفي.
- من شغل العديد من الوظائف التي لا تكاد ترتبط بما يبحث عنه صاحب العمل المحتمل.

هناك ثلاثة أشكال رئيسة للسير الذاتية:

(أ) السيرة الذاتية المرتبة زمنياً، (ب) السيرة الذاتية الوظيفية، (ج) السيرة الذاتية المرتبة وظيفياً وزمنياً

• السيرة الذاتية المرتبة زمنياً

يركز هذا النمط/ الشكل على الترتيب الزمني للوظائف والخبرات الوظيفية المرتبطة، وتصلح هذه السيرة الذاتية لهؤلاء الذين يتمتعون بتاريخ وظيفي متصل يخلو من الفجوات في فترات العمل، وهؤلاء الذين ترتبط خبراتهم الوظيفية الماضية بأهدافهم العملية الحالية. وتعكس هذه السيرة سجلاً وظيفياً منتظماً مع تنامي المسؤوليات بصورة ملحوظة.

ويعد هذا النوع من السير الذاتية الأمثل بالنسبة للأشخاص الذين تقلدوا عدة مناصب في إحدى المجالات أو الصناعات ويرغبون في الاستمرار على نفس الدرب. وقد يصلح هذا النوع أيضاً لمن يبدأ مشروعاً، إذ يقدم الدليل على الخبرة في هذا المجال. ومع ذلك، لا يناسب هذا النوع من السير الذاتية حديثي التخرج، أو الذين يغيرون مسارهم الوظيفي، أو يعانون الفجوات في سنوات الخبرة.

• السيرة الذاتية الوظيفية

تُبرز السيرة الذاتية الوظيفية المهارات والخبرات والإنجازات دون تحديد تواريخ أو أسماء أو أماكن معينة. ويتم تنظيم هذه السيرة حسب المهام أو المهارات التي تتناسب متطلبات إحدى الوظائف. ويناسب هذا النوع من السير الأشخاص الذين يغيرون مسارهم الوظيفي، كما يفيد في حالة أولئك العائدين إلى سوق العمل، أو الباحثين عن وظيفة للمرة الأولى، أو عند إبراز خبرات العمل التي حققها الفرد في الماضي البعيد. ولا ترتب الوظائف في هذه الحالة ترتيباً زمنياً، ولكن لا يفضل بعض أصحاب العمل هذا النوع من السير الذاتية، إذ يشكون في أن المتقدم للوظيفة في هذه الحالة يحاول إخفاء شيء ما.

وتتناسب السيرة الذاتية الوظيفية الشخص الذي يسعى إلى تغيير مساره الوظيفي، أو يتمتع بالمرونة في تطويع خبراته ومهاراته. كما يعد هذا النوع هو الأمثل بالنسبة للشخص الذي يريد العودة إلى وظيفة سابقة، كمنصب غير إداري على سبيل المثال. فقد تدفع السيرة المرتبة زمنياً صاحب العمل المحتمل إلى ترشيح هذا الشخص لأحد المناصب الإدارية التي تتناسب خبراته في السنوات الأخيرة.

وتتحقق الفائدة من السيرة الذاتية الوظيفية أيضاً للباحث عن عمل الذي تقلد عدة مناصب داخل شركة واحدة ويود الآن التركيز على مجال وظيفي واحد. وفي بعض الأحوال، يجد الشخص أن الصيغة الوظيفية لا تركز كثيراً على عناصر الطموح والحماس، خاصة إذا توافرت لهذا الشخص سنوات طويلة من الخبرة، ولكنه لم يحقق سوى بعض التقدم على مسار التدرج الوظيفي داخل الشركة. ويفيد هذا النوع أيضاً في "جمع شتات" خبرات هؤلاء الذين يعرفون "بكثرة تقلبهم بين الوظائف" المتباينة وغير المترابطة.

● السيرة الذاتية المشتركة (المرتبة وظيفياً وزمناً)

تجمع السيرة الذاتية المشتركة أفضل ما في النوعين السابقين، إذ يوجد بها قسم وظيفي يبرز المهارات والخبرات والإنجازات، كما أنها ترتب الوظائف والمؤهلات الدراسية والخبرة الوظيفية ترتيباً زمنياً من خلال قسم يبرز المهارات.

ويعد هذا النوع هو الأكثر فاعلية للعديد من الباحثين عن وظائف. حيث يتم تعزيز السير الذاتية المرتبة زمنياً والإنجازات، والخبرات الوظيفية. كما أنه يتم تدعيم السير الذاتية الوظيفية من خلال الترتيب الزمني للخبرات الوظيفية.

التاريخ الوظيفي

● إعداد السيرة الذاتية للباحث عن عمل

تلخص السيرة الذاتية مهارات وخبرات الباحث عن عمل، فهي بمثابة الإعلان عن الفرد كأحد المتقدمين للوظيفة، وكحال كافة الإعلانات، يجب أن تجذب السيرة الذاتية انتباه القارئ... بل وتستحوذ عليه!

فلا بد من أن تتضمن السيرة الذاتية النقاط التالية:

- الهدف الوظيفي أو المهني.
- ملخص الخبرات.
- مجالات المهارات (يطلق عليها أيضاً مجالات الخبرة).
- التاريخ الوظيفي مع وصف الوظائف (اتباع التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم).
- التعليم والتعلم المستمر، و/أو التنمية المهنية.
- القدرات الخاصة/ بيانات أخرى (مثال ذلك، الخبرة العسكرية)، والانتماءات المهنية أو الانتماءات المجتمعية.
- الأشخاص الذين يمكن الرجوع إليهم للسؤال عنك (أو اذكر أنهم متوافرون عند الطلب).

نماذج لأنماط السير الذاتية المختلفة

شكل رقم (٤-٣) السيرة الذاتية المرتبة زمنياً

الاسم بالكامل:

العنوان:

المدينة:

الرقم البريدي:

أرقام التليفونات:

{المنزل/ الهاتف المحمول/ أرقام أخرى}

الهدف الوظيفي: فصل نوع العمل الذي تبحث عنه ومهاراتك ذات الصلة.

الخبرة:

مسمي الوظيفة: (اختياري)

اسم آخر شركة عملت بها، عنوان الشركة:

- ما المهام التي قمت بها في وظيفتك السابقة وتتطلب نفس المهارات المطلوبة في الوظيفة التي تتقدم لها.
- ما إنجازاتك في هذه الوظيفة، مثل تحقيق مستويات معينة في زيادة الإنتاج أو تحسين العلاقات المجتمعية. هل حصل عملك على ثناء العملاء أو المستهلكين؟
- ابدأ كل نقطة مستخدماً فعلاً من أفعال الحركة على سبيل المثال "شاركت في إنشاء" بدلاً من "مسئول عن إنشاء".

مسمي الوظيفة: (اختياري)

اسم ثاني آخر شركة عملت بها، عنوان الشركة

- المسؤوليات والواجبات والإنجازات ذات الصلة بهدفك الوظيفي
- اذكر الواجبات والمسؤوليات الأخرى بإيجاز

مسمي الوظيفة: (اختياري)

اسم الشركة، عنوان الشركة

- المهارات المسؤوليات والواجبات والإنجازات
- وصف مختصر للخبرات التي لا تتصل اتصالاً وثيقاً بهدفك الوظيفي

شكل رقم (٤-٤) السيرة الذاتية المشتركة (المرتبة زمنية ووظيفياً)

الاسم:
العنوان أو رقم صندوق البريد: [كود المنطقة] رقم التليفون: الرقم البريدي: رقم التليفون البديل: كافة أرقام التليفونات والبريد الإلكتروني (إن وجد) :
الهدف الوظيفي: صف نوع العمل الذي تبحث عنه ومهاراتك ذات الصلة ملخص الخبرات الوظيفية: ركز على مهاراتك التي تعزز هدفك الوظيفي مجالات الخبرة: • مسمي المهارات: قم بتجميع مهاراتك تحت مسميين أو ثلاثة مسميات رئيسية (لا تضع أكثر من خمسة مسميات) مثال ذلك "العلاقات المجتمعية"، أو "خدمة العملاء" أو إدارة المشروعات • ينبغي أن تعكس المسميات المذكورة نوع المهارات المطلوبة في الوظيفة المستهدفة مسمي المهارة: • صف بإيجاز كيف وأين ظهرت مهاراتك • بالنسبة "للمهارات التنظيمية" على سبيل المثال اذكر الأمور التي قمت بتنظيمها، كيف تسنى لك ذلك، وما النتائج التي حققتها لأصحاب العمل. • ابدأ كل نقطة بفعل من أفعال الحركة (انظر القائمة في الصفحة التالية) مسمي المهارة: • تجنب التقييم الذاتي. اكتب تحت عنوان "مهارات الكتابة" على سبيل المثال "أعددت بعض الإصدارات التي لاقت استحساناً" بدلاً من أعددت بعض الإصدارات الممتازة"، وربما من الأفضل أن تذكر عدد النسخ التي تم بيعها أو توزيعها أو شهادات التقدير التي حصلت عليها عن الكتابة. التاريخ الوظيفي: • مسمي الوظيفة (صف نوع العمل الذي قمت به)، اسم صاحب العمل، والعنوان (اختياري) تواريخ التعيين. • اذكر اسم صاحب العمل أولاً إذا كان يلقي قبولاً أكثر من مسمي الوظيفة. • ضع تواريخ التعيين في الهامش الأيسر، كما تفعل في حالة السيرة الذاتية المرتبة زمنياً. التعليم: • اذكر الدراسة الثانوية أو التعليم ما بعد الثانوي، وحدد أسماء ومواقع المعاهد التي التحقت بها وتواريخ التحاقيك بها. • اذكر ما حصلت عليه من الدبلومات والشهادات والجوائز وشهادات التقدير. • اذكر ما حصلت عليه من تدريب مثل الدورات القصيرة أو التدريب أثناء العمل التطوعي. الاهتمامات/الأنشطة/العضويات: • ضع العنوان الذي يناسب الموقف، واذكر المعلومات التي تعطي القارئ فكرة عن اهتماماتك ومواطن القوة لديك. • ضع معلومات مثل "صحة جيدة" تحت "البيانات الشخصية" إذا رأيت ذلك مناسباً. • أو ربما لا تكتب شيئاً على الإطلاق في هذا القسم. المراجع (شخصيات يمكن الرجوع إليها): متوافرة عند الطلب

- الأفعال اللغوية الإجرائية التي يمكن استخدامها في السيرة الذاتية: عند قيام أصحاب العمل بمراجعة السير الذاتية، فهم يميلون عموماً إلى إعطاء أكبر قدر من الاهتمام لخبرات الباحث عن عمل سابقاً. فلكي تجعل صاحب العمل يقدر تلك الخبرات على أحسن وجه، من المهم أن يركز الباحث عن عمل على إنجازاته بدلاً من التشديد على مسؤولياته.

يحتوي جدول رقم (٤-٩) على كلمات ذات فاعلية في إبراز الإنجازات المختلفة، وهي مبوبة في مجموعات تناظر الفئات الرئيسة للمهارات.

مهارات الإدارة	مهارات الاتصال	مهارات البحث	المهارات الفنية	مهارات الإشراف/ التدريب
• أدت	• خاطبت	• أوضحت	• جمعت	• هيأت/ عدلت
• حللت	• حكمت	(قمت بتوضيح)	• بنيت	• نصحت
• يعهد لي	• رتبت	• جمعت	• حسبت	• أوضحت
• حصلت (على)	• ألفت	• انتقدت	• أحصيت	(قمت بتوضيح)
• ترأست	• تعاونت (مع)	• شخّصت	• صممت	• دربت (أشرفت)
• نسقت	• راسلت	(قمت بتشخيص)	• دبرت	• اتصلت
• أوكلت	• نميت	• قيمت	• صننت	• نسقت
• نميت (طورت)	(قمت بتنمية)	(قمت بتقييم)	(قمت بصيانة)	• طورت
• وجهت	• وجهت	• فحصت	• شغلت	• مكّنت
• قيمت	(قمت بتوجيه)	• حددت	(قمت بتشغيل)	(قمت بتمكين)
(قمت بتقييم)	• وضعت مسودة	• فتشت	• أصلحت	• قيمت
• حسنت	• حررت	• فسرت	• برمجت	(قمت بتقييم)
• زودت	(قمت بتحرير)	• أجريت مقابلة	• أعدت بناء	• شرحت
• بادرت	• أعددت قائمة	• حققت	• رمت	• يسرت
• أدمجت	• صغت	• نظمت	• طوّرت	(قمت بتييسر)
(قمت بدمج)	(قمت بصياغة)	• راجعت		• أرشدت
• نظمت	• فسرت	(قمت بمراجعة)		• أبلغت
• أشرفت (على)	• حاضرت	• لخصت		• أرشدت
• خططت	• توسّطت	• درست		• أعطيت تعليمات
• حددت الأولويات	• أدت حواراً	• بوبت		• أقنعت
• أنتجت	• تفاوضت	(قمت بتبويب)		• وضعت أهدافاً
• أوصيت (ب)	• أقنعت			• حدثت (على)
• راجعت	• شجعت (على)			(قمت بحث)
• وضعت جدولاً	• نشرت			• مرّنت
(جدولت)	• وفّقت (بين)			(قمت بتمرين)
• راقبت	• انتقيت (عينت)			
	• ترجمت			

السيرة الذاتية الإلكترونية والبحث عن عمل على شبكات الإنترنت:

يعرب الكثيرون عن خيبة آمالهم عند البحث عن عمل عبر شبكات الإنترنت. ولعل ذلك يرجع إلى سببين، الأول هو الأعداد الهائلة لمواقع التوظيف على الشبكة، فقد كشفت التقديرات وجود مئات من المواقع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فقط.

أولاً، تخيل عدد الساعات التي يتم قضاؤها في تصفح إعلانات الوظائف على هذه المواقع. ثانياً، فهو كما ذكرنا في بداية هذا الدليل، أن معظم الوظائف (ما يُقدر بنسبة ٨٠٪ منها) تكون غير معلنة، وبالقطع ينطبق هذا القول أيضاً على شبكة الإنترنت (باستثناء الوظائف ذات الصلة بالحاسب الآلي). ومع ذلك، لا توجد قاعدة ثابتة لعملية البحث عن وظيفة على الإنترنت. فالعديد من الشركات في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وخاصة في الإمارات العربية المتحدة، تضع إعلانات الوظائف على مواقع الشبكة. فإذا أراد الباحث عن عمل متابعة إعلانات الوظائف على الإنترنت، عليه أن يعرف بعض القواعد المحددة.

استخدام الإنترنت في البحث عن الوظائف

الشكل الإلكتروني للسيرة الذاتية

عندما يضع الباحث عن عمل سيرته الذاتية على إحدى قواعد البيانات على الشبكة، فإنها تختزن في صورة ملف نصي بدون أية رسومات أو تصميمات حتى لا تشغل حيزاً كبيراً على الموقع، وتسهل قراءتها من أي حاسب آلي. ويقوم أصحاب الأعمال بالبحث في هذه الملفات النصية عن الكلمات الرئيسية التي توافق متطلباتهم الوظيفية. وقد يقوم بعض أصحاب العمل بتحويل السير الذاتية المطبوعة إلى صور إلكترونية؛ حتى يتسنى لهم حفظ ما بها من معلومات في قواعد البيانات الخاصة بهم واسترجاعها عند الحاجة. ومع ذلك، فقد تتسبب عملية تحويل السير الذاتية في تشويه شكل النص أو حدوث الأخطاء وغيرها من المشكلات التي لا يحمد عقباها.

صورة السيرة الذاتية على شاشة الحاسب الآلي

عندما تظهر السيرة الذاتية على شاشة الحاسب الآلي، فإن الباحث عن عمل لا يملك نفس القدرة على التحكم في شكلها العام كما يفعل في حالة السيرة التقليدية المطبوعة. تذكر أنه في ضوء الطريقة القياسية لإرسال البريد الإلكتروني تتكون السطور الأربعة أو الخمسة الأولى من بيانات رأس الصفحة: التاريخ والوقت، اسمك وعنوان البريد الإلكتروني الخاص بالمرسل والمرسل إليه، وسطر الموضوع.

ويعد سطر الموضوع في غاية الأهمية، ويجب أن يستخدم مع الباحث عن عمل لتحديد الغرض من الرسالة بسرعة ووضوح. ومن الضروري اتباع التعليمات المحددة التي يضعها صاحب العمل في الإعلان عن الوظيفة أو في طلب التقدم للوظيفة. فإذا لم توجد أية تعليمات، يجب أن يكون الباحث مباشراً ومحترفاً مهنيًا. على سبيل المثال، يكتب الآتي: "سيرة ذاتية - مدير مدرسة ابتدائية".

يُرجى الاطلاع على المثال التالي للاستخدام الفعال لسطر الموضوع المتصدر لرسالة البريد الإلكتروني:

التاريخ: الثلاثاء، ٢٢ مايو ٢٠١٤، ٠٥٠٠-٢٢:٢٧:٢٩

من: أحمد سيد com.hotmail@asaid

إلى: مسئول التوظيف edu.anyschool@official-hirining

الموضوع: مدير مدرسة ابتدائية

- خبرات علمية في اللغة الإنجليزية، والتاريخ، والرياضيات، وعلم النفس.
- اتّباع المنهج المتمركز حول الطالب مع التركيز على وضع الأهداف.
- توظيف مهارات التعاون بين الطالب والمعلم.

ولا يظهر على الشاشة سوى جزء محدود من السيرة الذاتية للباحث عن عمل، لذا من الضروري أن يعرف القارئ من الجزء الأول الظاهر على الشاشة الاهتمامات الوظيفية للباحث. فإذا كانت الورقة العادية التي يُكتب عليها السيرة الذاتية لا تصدر بهذه المعلومات، سيكون على الباحث عن عمل إعادة تنسيقها بحيث تنقل مهاراته وقدراته بوضوح. علاوة على ذلك، قد يحتاج الباحث إلى إدخال بعض التغييرات الأخرى على سيرته الذاتية الإلكترونية، تتضمن تغيير وضعيته عنوانه ومعلومات الاتصال به حيث يمكن نقل هذه المعلومات لتصبح في نهاية الصفحة. وينطبق هذا أيضاً على تحويل السيرة الذاتية وخطاب الإرفاق التقديمي إلى ملف pdf.

• خطابات الإرفاق التقديمية

يجب دائماً إرفاق خطاب تقديمي عند إرسال السيرة الذاتية. ويكون الهدف الأساسي هو إثارة اهتمام صاحب العمل وإقناعه باختيار الباحث عن عمل للوظيفة. وتكون الخطوة الأولى نحو تحقيق هذا الهدف هي تشجيعه على قراءة السيرة الذاتية للباحث. لذا، ومن أجل تعظيم فرصة الباحث عن عمل، يجب أن يضع عضو النادي الحقائق التالية في الاعتبار عند كتابة خطاب الإرفاق التقديمي:

- توجيه الخطاب إلى شخص معين بجهة العمل التي يتقدم لها إن أمكن، وذكر الوظيفة التي يتقدم إليها، إذا كان ذلك معلوماً بالنسبة له.
- إن الكلمات العشرين الأولى في غاية الأهمية، إذ لا بد أن تستحوذ على اهتمام القارئ.
- استخدام اللغة الواضحة والبسيطة، والتأكد من سلامة الأسلوب وخلوه من الأخطاء النحوية.
- كتابة الخطاب التوضيحي على ورقة قياسية بيضاء وبأسلوب الذي ينم عن الجدية والكفاءة.
- إيضاح الإسهام المحتمل الذي يمكن أن يقدمه الباحث عن عمل لصاحب العمل بشكل موجز ومباشر. كما يجب أن تتم تغطية نفس الموضوعات المذكورة في السيرة الذاتية. ويتعين أن يلخص الخطاب ما يمكن أن يقدمه الباحث عن عمل ويكون بمثابة "بطاقة تقديم" للسيرة الذاتية. ويتم الإشارة إلى السيرة الذاتية بينما تُذكر المعلومات والبيانات التي تدل على صحة ما تقوله.

- استخدام الأسلوب والتراكيب السليمة ومراعاة عدم وجود أخطاء إملائية أو أخطاء في علامات الترقيم.
- طلب إجراء مقابلة رسمية.
- في حالة التقدم للشركات المحلية، أُرْجى اتصال تليفونيا لطلب موعد للمقابلة الرسمية.

صيغ خطاب الإرفاق التقديمي:

- الخطاب المقدم بناءً على دعوة:

يستخدم هذا النوع من الخطابات عندما يطلب صاحب العمل سيرتك الذاتية. ويحدث ذلك في الغالب عند التقدم للوظائف المعلنة في قسم الإعلانات المبوبة أو قائمة وظائف معلنة. ويركز هذا الأسلوب على المواءمة بين مؤهلاتك وبين متطلبات الوظيفة المعلن عنها.

- الخطاب المقدم بدون دعوة أو بدون سابق معرفة:

يستخدم الخطاب المقدم بدون دعوة للاتصال بأصحاب العمل في حالة عدم الإعلان عن الوظائف الخالية. ويركز هذا الخطاب على التوفيق بين مؤهلات الباحث عن عمل وبين متطلبات صاحب العمل في ضوء البحث الذي أجرته عن الشركة. تتطلب هذه الاستراتيجية إجراء مكالمات تليفونية أو الاتصال شخصياً بصاحب العمل قبل أو بعد إرسال السيرة الذاتية والخطاب التوضيحي.

- خطابات الإحالة:

يستخدم هذا الخطاب عند إحالة الباحث عن وظيفة إلى أصحاب العمل. ويحصل الباحث عن عمل الذكي على العديد من خطابات التوصية والإحالة من خلال التشبيك ومقابلات التعارف. فقد يوجه الخطاب في طلب وظيفة شاغرة معينة (معلنة أو غير معلنة)، أو إلى أحد أصحاب العمل الذين لا يبحثون عن موظفين. ويذكر اسم الشخص الذي كتب هذه التوصية في الخطاب.

• خطاب توفيق الخبرات مع متطلبات الوظيفة:

ينبغي على المتقدم للوظيفة أن يعمل على التوفيق بين مؤهلاته الفردية الخاصة وبين متطلبات الوظيفة/ صاحب العمل في الخطاب التقديمي. ويكتب هذا الجزء في الفقرة الرئيسة من الخطاب، ويوضع في صورة نقاط تبين متطلبات العمل وما يوافقها من مؤهلات من المصادر التي تعين الباحث عن عمل على توفيق مؤهلاته: إعلانات الوظائف، ومواقع الشركات على الإنترنت، والتوصيف الوظيفي، والمحادثات التليفونية ومقابلات التعارف مع أصحاب العمل.

السيد الفاضل -----

الفقرة الأولى: اذكر سبب الكتابة، وحدد نوع العمل أو الوظيفة التي تتقدم إليها. اذكر كيف سمعت عن الوظيفة الخالية.

الفقرة الثانية: اشرح أسباب اهتمامك بالعمل مع صاحب العمل، واذكر على وجه التحديد لماذا أنت الشخص الأمثل لهذه الوظيفة. لا تكرر المعلومات التي ذكرتها في السيرة الذاتية، واذكر شيئاً مميزاً أو فريداً في شخصيتك "يستفيد" منه صاحب العمل. تذكر أن القارئ سوف يُعد هذا الخطاب تمثيلاً لمهارات الكتابة لديك.

الفقرة الثالثة: اذكر أن هذا الخطاب مرفق به سيرتك الذاتية، وأعرب عن رغبتك في مقابلة صاحب العمل، اطرح مجموعة من البدائل حول تاريخ وموعد المقابلة، ولا تتردد في إبداء المرونة بشأن مكان وزمان المقابلة. لا تنس وضع معلومات الاتصال بك أثناء النهار أو في فترة المساء. ضع جملة أو سؤالاً يشجع للقارئ للرد عليك. تأكد من ذكر خطتك للمتابعة، فقد تذكر أنك سوف تتواجد بالقرب من الشركة في يوم محدد وأنك ترغب في تحديد موعد، أو أنك سوف تتصل في تاريخ محدد لتحديد موعد. لا تترك الأمر معلقاً وتنتظر أن يسعى صاحب العمل للاتصال بك. أخيراً، اشكر صاحب العمل على وقته الثمين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ويعرض الدليل فيما يلي نموذجين للخطابات التوضيحية، كتبت الخطاب الأول سيدة محنكة في مجال البحث عن عمل، كيف تعرض هذه السيدة إنجازاتها بحيث يرى صاحب العمل المرتقب أنها بمثابة إضافة قيمة للشركة. كما كتب الخطاب الآخر شخص حديث التخرج. لاحظ كيف عوض هذا الشخص نقص الخبرة لديه في هذا المثال:

شكل رقم (٤-٥) نموذج الخطاب التقديمي:

القاهرة - ٢٣٢

(٥٧٣) ٥٥٥-١٢٣٤

٢٢ يناير ٢٠١٤

السيد/

نائب رئيس مجلس الإدارة

قسم المبيعات

ستارليت جرافيكس

٩١٥ طريق مصر الإسكندرية الصحراوي - القاهرة

السيد/

أرجو أن تتناسب سيرتي الذاتية المرفقة طيه وما تحمله من إنجازات في تخطيط وتنفيذ الحملات الدعائية مع متطلبات برنامجكم في مجال المبيعات.

يطيب لي أن اذكر أن خبرتي الواسعة في مجال تسويق المنتجات المعدنية الصغيرة تغطي جميع المجالات بدءاً من المبيعات المباشرة وخدمة الطلبات، وصولاً إلى مهام الإدارة العليا.

وسوف أتشرف إذا فتمت بقراءة السيرة الذاتية. واسمحوا لي أن اتصل تليفونياً بالسكرتارية خلال الأسبوع القادم للترتيب لمقابلة سيادتكم.

وتفضلوا بقبول وافر الشكر والاحترام،،

مقدمته لسيادتكم

أحمد أبو جزر

صندوق بريد: ٣٤٧ العقبة الأردن

تليفون: ٣٨٥-٢٣٧٩

محمول: ٥٦٢ ٣٤٥ ٠٠٩٦٢

Com.hotmail@aabujazar

١٢ ديسمبر ٢٠١٤

أ.

مدير مدرسة رانيا

العقبة، الأردن

الأستاذة الفاضلة السيدة/

برجاء التفضل باعتباري متقدماً لوظيفة مدرس فنون اللغة التي تم الإعلان عنها اليوم بجريدة مرآة العقبة اليومية. وأنا حالياً أقوم بالدراسة في جامعة الأميرة عليا، حيث سأحصل على درجة البكالوريوس في شهر مايو من هذا العام بتخصص رئيس في اللغة الإنجليزية بجانب دراستي للصحافة.

وكما توضح سيرتي الذاتية المرفقة، فإنني قد قضيت فصلاً دراسياً كاملاً كفترة تدريب في مدرسة معان الثانوية أعمل في أنشطة طلابية متنوعة. وبالإضافة إلى خبرتي في تدريس اللغة الإنجليزية، فقد تطوعت للعمل في لجنة الصحافة المدرسية لمعاونة الطالب على التخطيط وإخراج الصحف المدرسية. وقد ساعدت خبرتي في العمل كمدرس مساعد على إظهار رغبتني في تحديد مساري المهني بالعمل في التعليم الأولي.

وكما أوضح الإعلان، فقد قمت بملء طلب التقدم للوظيفة وقد رتبت مع مكتب التسجيل بالجامعة لإرسال درجاتي وتقديراتي إلى سيادتكم. كما حصلت على خطاب توصية من السيد مدير مدرسة معان الثانوية.

وأطلع للحصول على الفرصة لمناقشة خبراتي والمهارات التي أمتلكها مع سيادتكم بتفصيل أكثر، وأتمنى أن أوضح رد سيادتكم في المستقبل القريب.

وتفضلوا بقبول وافر التحية

ونعرض فيما يلي مجموعة من المقترحات والأفكار التي تصلح أن يضمنها الباحث عن عمل في الخطابات التقديمية. ويراعى عند كتابة الخطاب التقديمي أن توضح المساهمة الإيجابية التي يستطيع الباحث تقديمها. ويمكن للباحث أن يحقق ذلك من خلال توضيح مهاراته ومؤهلاته وإبداء روح المبادرة. وينبغي أخذ النقاط التالية في الاعتبار:

- يجب أن يظهر مدى الاهتمام بالشركة من خلال إجراء بحث شامل (ينبغي أن يظهر الباحث عن عمل بوضوح أنه على دراية بما تفعله الشركة وبالمسائل والمشكلات الأساسية التي لديهم).
- يجب أن يذكر الباحث عن عمل بعض الصفات المميزة له أو التي تهم صاحب العمل.
- ينبغي أن يطلب الباحث عن عمل إجراء مقابلة شخصية، مقترحاً تاريخاً ووقتاً محدداً للمقابلة إن أمكن.
- اذكر العنوان ورقم التليفون.

اليوم الخامس: تعظيم فرصة الباحث عن عمل في الحصول على وظيفة

١. مخطط تقدم سير العمل

يتعين على ميسر نادي البحث عن وظيفة أن يقوم سريعاً بإدخال آخر التطورات على التقدم الذي أحرزه الأعضاء على المخطط الجماعي لتقدم سير العمل، مع تشجيع الأعضاء وتقديم المقترحات حسبما تقتضي الحاجة. وينبغي للأعضاء إحضار أحد إعلانات "مطلوب للتعيين" للرد عليها.

٢. قائمة مراجعة السيرة الذاتية

وفيما يلي بعض الأسئلة التي يطرحها أصحاب العمل عند قراءة السير الذاتية:

علام يدل شكل السيرة الذاتية؟

- هل حرص المرشح للوظيفة على تقديم وثيقة منمقة؟
- ماذا عن الصيغة المستخدمة في السيرة؟
- هل يتسم الأسلوب بالوضوح والتركيز؟
- عم تنبئ طريقة عرض المحتوى؟
- هل هناك تسلسل منطقي في عرض المحتوى؟ هل تخلو السيرة من الأخطاء النحوية؟ هل تخلو السيرة من الأخطاء الإملائية؟

- هل تعكس السيرة مهارة في القراءة والكتابة على النحو الذي يفيد العمل؟
- ما الذي يتضح من السيرة الذاتية عن خلفية هذا المرشح في هذه المهنة أو المجال الوظيفي؟
- هل يمتلك المرشح للوظيفة الخلفية العلمية (الأكاديمية) في المجال الوظيفي المطلوب؟
- هل يمتلك المتقدم للوظيفة الخلفية العلمية (الأكاديمية) في أي من المجالات الدراسية المكملة؟
- ما الذي يتضح من السيرة الذاتية عن التاريخ الوظيفي في مجال العمل للمتقدم للوظيفة؟

- هل يمتلك المرشح الخبرة في المجال المطلوب؟
- هل يستطيع المرشح استخدام الأدوات/ الموارد اللازمة لإنجاز هذا العمل؟
- هل يمتلك المرشح مهارات الحاسب الآلي، إذا كان العمل يقتضي ذلك؟ هل المرشح على دراية بالتكنولوجيا المكتبية الحديثة؟
- هل ركز المرشح على أهم إنجازاته في مجال العمل المطلوب؟
- هل لدى المرشح خبرات في مجالات مكملة أخرى؟
- هل أثبت المرشح قدرته على العمل في فريق إذا تطلب العمل ذلك؟
- هل ترسل السيرة الذاتية إشارات إنذار؟
- هل لم يكمل المتقدم للوظيفة دراسته الأكاديمية؟
- هل توجد فجوات في التاريخ الوظيفي للمتقدم؟
- هل هناك أسباب مريبة وراء ترك وظائف سابقة؟
- هل تنشر خطابات التوصية الشك والارتياب؟

مراجعة السيرة الذاتية وكتابتها في شكلها النهائي:

قبل أن يكتب الباحث عن عمل سيرته الذاتية في شكلها النهائي، يجب أن يطلب من شخص موثوق به (الميسر على سبيل المثال) أن يراجعها ويعطيه المشورة المهنية. وخلال هذه المرحلة من مراحل إعداد السيرة الذاتية، يمكن أن يقوم الميسر بمراجعة واستعراض النماذج المختلفة للسير الذاتية حتى تحصل على أفكار بشأن المحتوى والشكل. وتعد قائمة مراجعة السيرة الذاتية المذكورة سابقاً مفيدة لفحص السيرة الذاتية من وجهة نظر صاحب العمل.

نصائح للباحثين عن عمل حول السيرة الذاتية

- يقوم الميسر باستعراض وشرح ومراجعة النصائح التالية مع أعضاء نادي البحث عن وظيفة:
- تأكد أن سيرتك الذاتية مقروءة، وأن الصياغة منطقية وتشجع القارئ على متابعة القراءة. لا تستخدم الحروف أو الخطوط الصغيرة التي يصعب قراءتها.
- احرص على أن يكون الخطاب التقديمي مكماً للسيرة الذاتية. إذ يبرز الخطاب التقديمي ما لديك من مؤهلات أو خبرات خاصة، فلا تنس أن تحدد الصلة بين سيرتك الذاتية واحتياجات المؤسسة.
- حيث إن معظم الوظائف موجهة نحو الخدمات العامة، يقرأ المسؤولون في إدارة الموارد البشرية سيرتك الذاتية بحيث يتأكدون من قدرتك على تقديم نفسك.
- قم بتصميم سيرتك الذاتية والخطاب التقديمي بما يتناسب مع احتياجات الوظيفة.

- المراجعة، ثم المراجعة، ثم المراجعة. لا تعتمد على خاصية التدقيق الإملائي فحسب، وإنما قم بمراجعة المحتوى جيداً، إذ يجد المختصون في إدارة الموارد البشرية الأخطاء اللغوية والإملائية طريقة سهلة لتصفية المرشحين للوظيفة.
- ضع مؤهلاتك في المقدمة حتى يعرف القارئ أنك تمتلك المهارات المطلوبة للوظيفة.
- اعرض ما حققت من إنجازات ونتائج.
- فكر في سيرتك الذاتية وكأنها بطاقة التعارف التي تقدمك لأصحاب العمل المرتقبين.

• إجراء الاتصالات التليفونية/ الأنشطة

يقوم الميسر بتوجيه الأعضاء الذين استكملوا كتابة سيرهم الذاتية لإجراء مكالمات لأصحاب العمل؛ بينما يقوم الآخرون بمتابعة الأنشطة المتعلقة باستكمال سيرهم الذاتية وخطابات الإرفاق التقديمية.

أساليب تعظيم فرصة الباحث عن عمل في الحصول على وظيفة

١. تحديد الشركات وأصحاب العمل الآخرين المثيرة لاهتمامهم (التشبيك، مقابلات التعارف، إلخ).
٢. التحدث إلى أشخاص يؤدون نوع العمل و/أو يعملون في شركات مثيرة لاهتمام الباحث عن عمل، اكتشف لماذا يحبون عملهم وكيف حصلوا على وظيفتهم (مقابلات التعارف).
٣. اختيار الشركات التي يود الفرد العمل لديها، وليس فقط الشركات التي لديها وظائف شاغرة – (الاتصال دون سابق معرفة)، يمكن للباحث عن عمل أن يقوم بإجراء بحث عن الشركة قبل التواصل معهم (إجراء بحث عن الشركة).
٤. ابحث عن الشخص الذي لديه الصلاحية للتوظيف (الاتصال بمكتب التوظيف بالشركة)، وإن أمكن، استخدم شبكة الاتصال الشخصية أو المهنية، الأصدقاء، الجيران و/أو المعارف للتعرف إلى الأشخاص الذين لديهم السلطة للتوظيف (التشبيك).
٥. وضح لصاحب العمل كيف يمكن للباحث عن عمل مساعدته في حسم المشكلات/ التحديات المتصلة بعمل التسويق الذاتي من خلال التجهيز الدقيق للمقابلات الرسمية و/أو مقابلات التعارف التي تبرز مؤهلاتك، قدرتك على العمل، والتركيز على مهارات معينة غير متصلة بالوظيفة مثل العمل الجماعي والدافعية الذاتية.

اليوم السادس: التوظيف من وجهة نظر الشركات

١. مخطط تقدم سير العمل

يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة سريعاً بإطلاع الأعضاء على آخر التطورات في التقدم المحرز باستخدام المخطط الجماعي لتقدم سير العمل وتشجيع الأعضاء على إحراز المزيد من التقدم.

٢. التوظيف من وجهة نظر الشركات

جدول رقم (٤-١٠) نموذج التعيينات والبحث عن عمل

المستوى	طريقة أصحاب الأعمال للتعيين	المتلقين: طريقة العاملين للبحث عن وظيفة
الأول	السوق الداخلي	معاودة الاتصال مالم يتم تعيينه
الثاني	غير رسمية: التحدث مع العاملين أو جمعيات رجال الأعمال	الأصدقاء – الأقرباء – المعارف
الثالث	رسمية: نظم مغلقة، بدون خبرات، ملتقيات التوظيف بالاتحادات، القوائم الحكومية	ملتقيات الاتحادات للتوظيف، اختبارات الوظيفة العامة
الرابع	رسمية: النظم الاختيارية نصف المغلقة، تجمعات المهنيين المهرة	مكاتب توظيف الخريجين، الجمعيات والصحف المهنية ملتقيات الاتحادات التي لا تهدف للتعيين
الخامس	رسمية: التعيين عن طريق أصحاب الأعمال، ملفات الطلبات	الاتصال المباشر بأصحاب الأعمال أو تقديم الطلبات شخصياً
السادس	رسمية: مكاتب التوظيف الخاصة وصول غير محدود لجميع المهن وأصحاب الأعمال والباحثين عن عمل	كتابة طلبات وتقديمها
السابع	رسمية: مكاتب التوظيف العامة	كتابة طلبات وتقديمها، و/ أو مراجعة الترتيب في بنوك الوظائف
الثامن	إعلانات الوظائف	الحصول على الصحف وقراءاتها

مستويات نموذج البحث عن وظيفة:

المستوى الأول:

يشير إلى التغييرات في الوظائف داخل مؤسسة ما، حيث يتم الاختيار بشكل تنافسي، سواءً عن طريق نقل أو ترقية الموظفين الحاليين، أو استدعاء من تم الاستغناء عنهم.

المستوى الثاني:

يصف تلك الوظائف التي يمكن الحصول عليها شفاهة، أي عن طريق الاتصالات الشخصية للباحثين عن عمل.

المستوى الثالث:

هو نظام رسمي مغلق غير اختياري. في هذه الحالة، يتعين على كل من صاحب العمل والباحث عن عمل استخدام هذه الطريقة للوصول لبعضهم البعض، سواء كان هذا عن طريق الخدمة العامة أو إحدى النقابات.

المستوى الرابع:

نظام رسمي شبه مغلق، يتكون من عدة مؤسسات تقوم بدور الوساطة لشغل مجموعة من الوظائف المتاحة من عاملين ذوي مهارات مهنية معينة، أو تدريب من ليس لديهم المهارات، مثل المجالات المهنية والفنية المتخصصة للغاية، امتحانات التقدم للمدارس المهنية، والنقابات المهنية.

المستوى الخامس:

التوظيف عن طريق أصحاب العمل، ويتم ذلك من خلال قيام أصحاب الأعمال بتوظيف الأفراد الذين يأتون إلى منشآتهم بحثاً عن عمل.

المستوى السادس:

يمثل أنشطة جهات التوظيف الخاصة.

المستوى السابع:

يمثل مراكز خدمات التوظيف العام المشاركة في عملية توفيق الوظائف عن طريق عملية تبادل العمال.

المستوى الثامن:

يمثل الإعلان عن الوظائف المطلوبة عبر الإنترنت، أو في الصحف أو الدوريات. وتكمن أهمية نموذج البحث عن وظيفة - التوظيف في توضيح أن غالبية الباحثين عن عمل (كما يتضح في المثلث العمودي) يبدؤون عملية البحث من خلال الإعلانات المتاحة عبر الإنترنت والصحف. وهذا من شأنه أن يوضح أن غالبية الباحثين عن عمل يتفاعلون مع الوظائف التي يتم الإعلان عنها. وعلى هذا، تُعد الأساليب الاستباقية مثل التشبيك والاتصال دون سابق معرفة من أقل الأساليب استخداماً. بينما إذا نظرنا إلى المثلث المقلوب الذي يوضح كيف يميل أصحاب العمل إلى العثور على مقدمي الطلبات، سيلاحظ الميسر أنها إلى حد ما على النقيض من الطرق التي عادة ما يميل الباحثون عن عمل لاستخدامها!

اليوم السابع: نماذج طلبات التقدم للوظائف

١. مخطط تقدم سير العمل

٢. كيف تتم قراءة السير الذاتية التي يتم اختيارها

الهدف:

يناقش الميسر ما يبحث عنه أصحاب العمل في السيرة الذاتية.

يدعو الميسر أعضاء نادي البحث عن وظيفة لصياغة سيرة ذاتية "محددة الهدف" وخطاب إرفاق تقديمي.

٣. نماذج طلبات التقدم للوظائف

الهدف والخطوات:

- استعرض النقاط الأساسية في طلبات التقدم للوظائف.
- شجع الأعضاء على استكمال طلبات التقدم للوظائف من خلال شبكة الإنترنت ونشر السير الذاتية الخاصة بهم على الإنترنت.

٤. أنشطة/ إجراء مكالمات

الهدف والخطوات:

يقوم الميسر بحث الأعضاء على إجراء عشر مكالمات والعمل معهم على إنشاء قوائم بمصادر الوظائف وكتابة الخطابات وغيرها من أنشطة البحث الأخرى.

٥. إعداد نصوص أخرى للمكالمات التليفونية

يقوم الميسر بشرح وتقديم نماذج لنصوص المكالمات التليفونية مع بيان استخداماتها والهدف منها.

٦. التوجيه والإرشاد

الهدف والخطوات:

- يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بتعريف أعضاء النادي بالخطوات والإرشادات التالية وتنفيذها:
- توجيه انتباه المجموعة إلى أهمية كتابة خطابات المتابعة. تحقق من عدد الأشخاص الذين أجروا المقابلات وكلفهم بكتابة خطابات المتابعة إن لم يكونوا قد قاموا بذلك.
- مراجعة مع الأعضاء عدد المكالمات التي تم إجراؤها مع شبكة العلاقات وأصحاب العمل. شجع الأعضاء على القيام بهذه المراجعة.
- استعرض مع الأعضاء خططهم بشأن الوقت المخصص للأنشطة. ضع قائمة بأسماء الأعضاء لتقديم الاستشارات لكل عضو على حدة مع تطبيق قاعدة التناوب التلقائي.

اليوم الثامن: متابعة وتقييم أعضاء نادي البحث عن وظيفة

١. مخطط تقدم سير العمل

٢. محاكاة المقابلة الشخصية

الهدف:

يقوم الميسر بتكرار المعلومات الأساسية حول المقابلة الشخصية التي تم تناولها وتجهيز المجموعة لتسجيل الفيديو.

٣. التدريب على أسئلة محددة للمقابلات الشخصية

الهدف:

إعداد أعضاء نادي البحث عن وظيفة وتجهيزهم بإجابات جيدة ليستخدموها للرد على أسئلة مقابلات العمل

- عرض السلوكيات الإيجابية في المقابلات الشخصية.
- مناقشة الطرق الفاعلة في الإجابة على أسئلة المقابلات الشخصية.
- منح الأعضاء فرصة للتفكير والتدريب على طرق الإجابة عن الأسئلة.
- إذا لم يتمكن كل الأعضاء من تسجيل محاكاة المقابلة الشخصية على شريط الفيديو في اليوم الثامن استمر في المحاكاة والتسجيل في اليوم التاسع.

٤. مصادر الوظائف

الهدف: إنشاء قائمة بمصادر الوظائف

- توجيه نظر الأعضاء إلى المصادر الأخرى للوظائف وتدريبهم على كيفية استخدامها.
- تشجيع الأعضاء على تحديث قوائم الوظائف بهدف إجراء المكالمات.

٥. أنشطة/ مصادر الوظائف

الهدف والخطوات:

- يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بتعريف أعضاء النادي بالخطوات والإرشادات التالية وتنفيذها:
- تشجيع الأعضاء على ممارسة أنشطة العثور على الوظائف، مثل التشبيك والاتصال بأصحاب العمل وإعداد قوائم بطرق الوصول للوظائف وكتابة الخطابات والاستعداد للمقابلات الشخصية والتدريب عليها. راجع مع المجموعة خطط الأنشطة وترتيب الأولويات.
 - استمر في استخدام طرق التناوب التلقائي والتعزيز الإيجابي.

اليوم التاسع: خطابات الشكر

١. مخطط تقدم سير العمل

٢. أنشطة/ تصوير بالفيديو

الهدف:

التسجيل المرئي لأعضاء نادي البحث عن وظيفة أثناء التدريب على إجراء المقابلات

- الاستمرار في تصوير كل عضو في محاكاة لموقف المقابلة الشخصية الواقعية.
- توجيه الأعضاء نحو الاستمرار في تطبيق طرق فعالة للعثور على الوظائف، إذا كانوا ممن يقومون بتسجيل محاكاة المقابلات الشخصية على أشرطة الفيديو.

الخطوات:

- يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بتعريف أعضاء النادي بالخطوات والإرشادات التالية وتنفيذها:
- توجيه سؤال للأعضاء عما يرغب في البدء، ثم يضع على اللوحة قائمة بترتيب الأعضاء في تصوير الفيديو.
- راجع مع الأعضاء خطط الأنشطة، وذكرهم بضرورة إجراء المكالمات وكتابة الخطابات وعمل قوائم بمصادر الوظائف.
- يتبع نظام التناوب التلقائي.
- يواصل تصوير الفيديو وممارسة الأنشطة.

٣. مراجعة المقابلات المسجلة على أشرطة الفيديو

الهدف:

في هذه الجلسة، يمنح الميسر الفرصة للأعضاء لمشاهدة أول تدريب لهم على المقابلة، ويسمح لهم بتقييم أنفسهم وإعطاء الانطباعات وردود الفعل حول هذا التقييم وحول مستوى أدائهم في المقابلة الافتراضية.

٤. خطابات الشكر

"أشكركم".... عبارة قوية وبلغية نادراً ما نسمعها في هذه الأيام. إذ يمثل كل خطاب شكر فرصة للباحث عن عمل لتسويق مؤهلاته ومهاراته وترك انطباع حسن في ذهن صاحب العمل. ويحتاج الميسر إلى تشجيع ومساعدة أعضاء نادي البحث عن وظيفة لإرسال خطاب شكر إلى أصحاب العمل والأفراد في شبكة علاقاتهم المهنية لما يقدمونه لهم من مساعدة أثناء البحث عن الوظيفة. إن أقل ما يمكن فعله هو إرسال خطاب شكر عقب كل مقابلة.

ينبغي أن يصبح خطاب الشكر إحدى الأدوات الثابتة في عملية البحث عن عمل. ويكتب خطاب الشكر على غرار خطابات العمل الرسمية أو مثل نموذج البريد الإلكتروني. غير أنه يجب تكييفه للائم الموقف والأسلوب الشخصي.

فيما يلي نقاط يتعين مراعاتها في خطابات الشكر: يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بتعريف أعضاء النادي بالخطوات التالية وتنفيذها:

- لا تسهل في الكتابة، كن موجزاً ومحدداً.
- عندما تشكر أحد أصحاب العمل المرتقبين، كرر اهتمامك بالوظيفة و/أو بالشركة.
- احرص دائماً على التخطيط للمتابعة. وتذكر أن تسأل الشخص الذي يجرى معك المقابلة عن موعد وكيفية الاتصال به لاحقاً.
- إذا كنت تجرى المقابلة مع لجنة مكونة من مجموعة أفراد، لا تنس أن تتوجه بالشكر إلى كل فرد على حدة. ابعث بخطاب شكر إلى كل فرد، أو أرسل خطاباً واحداً لأهم شخص في هذه المجموعة ليعرضه على المجموعة كلها. إذا قررت أن ترسل أكثر من خطاب شكر، ينصح بتتبع الأسلوب في كل حالة.
- احرص دائماً على توجيه خطاب الشكر إلى شخص بعينه.
- يعد خطاب الشكر فرصة ثانية لإقناع صاحب العمل بمؤهلاتك وقدراتك. ويتيح لك خطاب الشكر أيضاً فرصة إيضاح أو إضافة نقطة قد تكون أغفلتها.

الأجزاء الأساسية في خطاب الشكر:

- الإعراب عن تقديرك للمقابلة الشخصية.
- الإفصاح عن اهتمامك بالوظيفة.
- تكرار الإشارة إلى مؤهلاتك بإيجاز.
- توجيه الشكر للمرة الأخيرة.

شكل رقم (٤-٦) نموذج خطاب الشكر

السيد الفاضل/ الأستاذ عيود

تشرفت بمقابلة سيادتكم اليوم لإجراء المقابلة الشخصية للتقدم لوظيفة محاسب. اسمحوا لي أن أعرب عن عميق تقديري لما تشاركناه من معلومات، كما أنني تشرفت بمقابلة السيدة نجوى من قسم المحاسبة.

لقد تضاعف شغفي للعمل في شركة لورد للصناعات أكثر من أي وقت مضى. وبناءً على وصفكم للوظيفة، أعتقد أنني قادر على تحقيق نتائج طيبة من هذا الموقع.

اسمحوا لي أن أعاود الاتصال بكم يوم الثلاثاء من الأسبوع القادم لأعرف قراركم في هذا الصدد.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

تحليل عرض العمل

مضت الأمور على ما يرام في المقابلة الشخصية وتم عرض الوظيفة على عضو نادي البحث عن وظيفة! هل يقبل أم يرفض؟ كيف يتخذ المرشح قراره في هذا الشأن؟ هذه هي الأسئلة التي يمكن أن يساعد ميسر النادي العضو على إيجاد الإجابة لها. في البداية، يمكن أن يوجه الميسر العضو لمراجعة الهدف الوظيفي الأصلي الذي حدده الأخير عند البدء في رحلة البحث عن الوظيفة. وبعد ذلك، يطرح الميسر الأسئلة التالية على عضو النادي:

- هل تتناسب هذه الوظيفة أو المهنة مع أهدافك وطموحاتك الأساسية؟
- هل تمنحك هذه الوظيفة فرصة للنمو والتطور؟
- قد لا يوافق الراتب توقعاتك، ولكن مع وجود اعتبارات أخرى مثل إمكانية الترقى الوظيفي، هل تجعل هذا العرض مغرياً؟

٥. حقوق ومسؤوليات العاملين

الهدف:

يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بعرض المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أعضاء نادي البحث عن وظيفة.

اليوم العاشر: التقييم والختام

١- مخطط تقدم سير العمل

٢- مكان العمل

الهدف:

يقوم ميسر نادي البحث عن وظيفة بتزويد الأعضاء ببعض المؤشرات التي يمكن استخدامها لتقييم العروض الوظيفية، وبدء العمل الجديد، والاحتفاظ بالوظائف وإحراز التقدم المهني.

الهدف:

- إعطاء الأعضاء ردود الفعل حول المقابلات.
- تشجيع الأعضاء على مواصلة الأنشطة اليومية للعثور على الوظائف بما في ذلك إجراء المكالمات العشر.

٣- الأنشطة بعد فترة النادي

الهدف:

- يتم تنفيذ الأنشطة التالية عقب إتمام جلسات نادي البحث عن وظيفة. وتتركز الأنشطة على المزيد من ممارسة كافة أساليب البحث عن الوظائف التي درست على مدار الأسبوعين الأولين.
- توسيع نطاق الأهداف الوظيفية مع البدء في البحث عن الوظائف (المؤجلة) ذات الأولوية المتأخرة، مثلاً: وظائف (الدوام لبعض الوقت - الدوام الكامل)، والاشتراك في وظيفة مع الغير والأعمال الحرة.

- توسيع شبكة المعارف والاتصالات وقوائم مصادر الوظائف من خلال دليل الإعلانات المبوبة (حث الأعضاء على هدف إجراء عشرة اتصالات هاتفية يومياً مع تقديم المساعدات الفردية لهم في التوصل إلى أصحاب العمل المحتملين) يتم عمل تدريبات عصف ذهني على مستوى المجموعة لإعطاء أفكار لأولئك الأعضاء الذين يجدون صعوبة في الوصول إلى مصادر الوظائف.

- التدريب على نصوص المكالمات التليفونية تحت إشراف الميسر ومراقبته وتشجيعه.
- التدريب على المزيد من المقابلات الافتراضية وتصوير هذه المقابلات بالفيديو.
- مساعدة الأعضاء في التعرف على السلوكيات السلبية التي تعرقل أنشطة البحث عن الوظائف.

٤- خطط فردية للبحث عن عمل

ويقع على عاتق الميسر مسئولية مساعدة الأعضاء في الاستعداد للأسبوع الثالث وما يليه. كما يحتاج الميسر إلى توضيح الموارد المتاحة لهم. وبعد الأسبوع الثاني، امنحهم الوقت لكتابة خطة للبحث عن الوظائف باستخدام هذه الإمكانيات في ضوء القيود والمعوقات وعدد المكالمات والخطابات ومصادر الوظائف ودعم الرفاق. ذكر المجموعة بأنك ستقوم بالمتابعة المنتظمة من خلال التليفون.

٥- التقييم والختام

يتم إعداد تقرير مفصل عن نادي البحث عن وظيفة من حيث أعداد المشاركين والوظائف التي تم الالتحاق بها أثناء النادي وأعداد الذين لم يلتحقوا بالوظائف وأسباب ذلك، وإرساله إلى وزارة الشباب والرياضة، وكذلك منظمة العمل الدولية، حتى يتمكن من صرف المطالبة المالية "أجور - وجبات البريك - مستلزمات تنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة".

وختاماً لهذا الفصل، سيكون الباحث عن عمل قادراً في نهاية الأسبوع الأول من نادي البحث على وظيفة على الآتي:

- إدراك مفهوم الشركة/ صاحب العمل حول التشغيل (ماذا يريدون)
- حصر المهارات والتعليم، والراتب، ومتطلبات وظيفتك/ وظائفك المختارة حسب المسمى الوظيفي
- حصر ووصف تاريخك الوظيفي.
- حصر ووصف مهاراتك وإنجازاتك.
- مطابقة وتحليل مهاراتك الوظيفية/ المهنية لوظيفة واحدة كحد أدنى.
- وضع قائمة بنقاط التشبيك.
- التخطيط للخطوات التالية في عملية بحثك عن وظيفة.

مع نهاية الأسبوع الثاني من نادي البحث على وظيفة، سوف يكون الباحث عن عمل قادراً على:

- إدراك مفهوم الشركة/ صاحب العمل حول التوظيف، الاستخدام، اختيار السير الذاتية وإجراء المقابلات

- تعلم الاستراتيجيات المتصلة "بالاتصال دون سابق معرفة" بصاحب العمل.
- تحديد إعلانات الوظائف الشاغرة من مجموعة من المصادر.
- كتابة "سيرة ذاتية مستهدفة" وخطاب توضيحي يعكس مهاراتك وخبراتك.
- التقدم لوظيفة باستخدام "سيرة ذاتية مستهدفة" وخطاب توضيحي.
- فهم أساليب إجراء المقابلات والتدريب على إجابات الأسئلة المقابلات الشائعة.
- تعلم خطوات المتابعة للمقابلات.
- تعلم أفضل طريقة لقبول عرض وظيفة وإدراك المطلوب في اليوم الأول من العمل.
- تخطيط الخطوات التالية في عملية بحثك عن عمل.

وهكذا تأتي أهمية التطبيق العملي الذي أجراه الباحث لقياس الفروض، وطريقة الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك ما يتناوله الباحث بالتفصيل في الفصل التالي.

الفصل الخامس

الدراسة التطبيقية

"نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية"

أولاً: منهجية الدراسة

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

ثالثاً: التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات

رابعاً: اختبارات الفروض الإحصائية

الفصل الخامس

الدراسة التطبيقية "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية"

أولاً: منهجية الدراسة

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورياً رئيساً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. حيث تتناول منهجية الدراسة وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك إدارة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما تتضمن الأدوات التي استخدمت لجمع بيانات الدراسة، وتنتهي بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

١ – أسلوب الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفى هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع. وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

- المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث عن مصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

١-مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع المفردات التي تقع ضمن موضوع مشكلة الدراسة. وبناءً على أهداف الدراسة، تم تحديد المجتمع المستهدف من محافظات (دمياط، المنوفية، القليوبية) وذلك عن طريق الشباب الذين التحقوا بالبرامج التدريبية لمنظمة العمل الدولية على تنمية مهارات الشباب للبحث عن وظيفة من خلال "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية".

والجدول التالي يوضح الدورات التي تم تنفيذها في عدد من المحافظات وعدد المشاركين وعدد الذين التحقوا بالعمل وذلك خلال الفترة ٢٠١٩ وحتى ٢٠٢١

جدول رقم (٥-١) توزيع برامج نادي البحث عن وظيفة، والذين حضروا، والذين التحقوا بالعمل، حسب

المحافظة، ٢٠١٩-٢٠٢٠

م	المحافظة	عدد برامج الأندية	عدد المشاركين في البرامج	عدد الذين التحقوا بالعمل
١	دمياط	١٠	١٦٠	١٤٠
٢	القليوبية	١٠	١٦٠	١٥٠
٣	المنوفية	١٠	١٦٠	١٣٧
٤	بورسعيد	٥	٨٠	٧٥
٥	أسيوط	٣	٤٧	٣٨
٦	الغربية	٢	٣٢	٢٨
٧	القاهرة	٢	٣٢	٣٠
٩	الجيزة	٢	٣٢	٢٥
١٠	البحيرة	٢	٣٢	٢٠
١١	بحر الأحمر	٥	٨٠	٨٠
	الإجمالي	٥١	٨١٥	٧٢٣

المصدر : الإدارة المركزية للمشروعات وتدريب الشباب- وزارة الشباب والرياضة

توضح البيانات المذكورة من عام ٢٠١٩ حتى ٢٠٢١ أن نسبة (٨٨%) ممن حضروا البرامج قد أصبحوا من المشتغلين بعد حصولهم على برامج نادي البحث عن وظيفة، حيث اعتمد التدريب على تغيير فكر الشباب وتزويدهم بالخبرات. وبالنظر إلى الجدول السابق نجد أن نادي البحث أصبح له دور حيوي مؤثر وأخذ سبيله في الانتشار. ومن هنا تبرز أهمية نادي البحث عن وظيفة ودوره المؤثر والفاعل في خلق فرص عمل للشباب.

٢ - عينة الدراسة

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (١٠٥) استبانة على مجتمع الدراسة، وبلغ الاستثمارات الصالحة (١٠٣) والاستثمارات غير الصالحة التي تم استبعادها (٢) استثمارتان، وذلك نظراً لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة، والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (٥-٢) عدد ونسبة الاستثمارات الصالحة وغير الصالحة

الجهة	عدد	نسبة
الاستثمارات الصالحة	١٠٣	٩٨%
الاستثمارات غير الصالحة	٢	٢%
إجمالي الاستثمارات المرسلّة	١٠٥	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الاستثمارات الممثلة الصالحة لإجراء التحليلات الإحصائية إلى إجمالي عدد الاستثمارات المرسلّة حوالي ٩٨%، وعدد ١٠٣ استثمار، ويرى الباحث أنه عدد يكفي لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة.

٣ - أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر"، حيث تتكون استبانة الدراسة من أربعة محاور:

- محور البيانات الأولية: وهو عبارة عن المعلومات العامة عن المستجيب (النوع - الفئة العمرية - المستوى الدراسي - المحافظة التابع لها).
- المحور الأول: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل، ويتضمن ٢٤ سؤالاً.
- المحور الثاني: دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة، ويشتمل على ١٤ سؤالاً.
- المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل، ويتضمن ١٨ سؤالاً.

وقد مرت الاستبانة بالخطوات العملية التالية:

١- مراجعة أدوات الأبحاث والرسائل العلمية والدراسات السابقة التي هدفت إلى قياس المتغيرات التي تستخدم أحدث النظم والأساليب والمتطلبات التي تكفل إعداد وتأهيل وتنمية الموارد البشرية، بالاعتماد على أحدث الاتجاهات الحديثة في تنمية مهارات الشباب للبحث عن وظيفة، والتي تساعد على تحديد الفجوة بين معايير الأداء المطلوبة لتنفيذ الأهداف والمهارات والكفاءات المتاحة من الكوادر، وبالتالي اختيار الآلية المناسبة للتنمية والتطوير.

٢- تحديد الغرض العام للأداة وأهداف الاستبانة: حيث تمثل الهدف العام من أداة الدراسة في قياس مدى العلاقة الجوهرية ذات التأثير الإيجابي بين أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر.

واستخدم الباحث الأدوات الإحصائية التالية وذلك من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

:Statistical Package for Social Sciences (SPSS)

- ١ - النسب المئوية والتكرارات، وتستخدم في وصف عينة الدراسة.
- ٢ - المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي. وذلك لمعرفة الترتيب والأهمية النسبية للعبارات داخل كل مجموعة.
- ٣ - اختبار ألفا كرونباخ **Cronbach's Alpha**، وذلك لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- ٤ - اختبار كولموجوروف - سمرنوف **Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)** ويستخدم هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- ٥ - معامل ارتباط بيرسون **Pearson Correlation Coefficient**: لقياس درجة الارتباط، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
- ٦ - اختبار **T-Test** في حالة عينة واحدة لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى درجة المحايد وهي ٢ أم زاد أو قل عن ذلك. وقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

٧ - اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا

كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

٤ - صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

١ - صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

تم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

م	الاسم	الوظيفة
١	أ/ محمد صلاح الدين عبد المجيد السيد	مدرب مدربين نادي البحث عن وظيفة
٢	أ/ روضة يحيى محمود الجندي	مدرب مدربين نادي البحث عن وظيفة
٣	د/ هايدي إبراهيم عيد حجازي	دكتوره فلسفة التربية تخصص تربية خاصة جامعة العريش
٤	د/ سيد دياب إبراهيم	مدير مركز المعلومات بمعهد التخطيط سابقا
٥	أ.د/ إيمان محمد منجى	أستاذ إدارة الأعمال بمركز التخطيط الاجتماعي والثقافي -معهد التخطيط القومي

٢ - صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي: Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الاول "فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل"، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (٥-٣) فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل

القيمة الاحتمالية .sig	معامل ارتباط بيرسون	الفقرات
0.000	.522**	١- يهتم نادي البحث عن وظيفة بتغيير توجهاتك وأفكارك الشخصية للدخول في سوق العمل
0.000	.594**	٢- تركز الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة على المهارات والخبرات التي تمكنها للشباب
0.000	.406**	٣- يركز نادي البحث عن وظيفة على دعم الشباب في البحث عن وظيفة
0.000	.427**	٤- يكسب نادي البحث عن وظيفة الخبرات والمعارف التي تؤهلني للحصول على وظيفة
0.016	.638*	٥- يوجه نادي البحث عن وظيفة الشباب إلى التواصل مع سوق العمل
0.003	.289**	٦- يعزز نادي البحث عن وظيفة عملية بحث ناجحة عن وظيفة
0.000	.567**	٧- يساعد نادي البحث عن وظيفة في إكسابي الثقة بنفسي والحصول على فرصة عمل مناسبة لي
0.000	.380**	٨- يساعد نادي البحث عن وظيفة في بناء شبكات التواصل المهنية
0.000	.611**	٩- يعرفني نادي البحث عن وظيفة بالطرق المناسبة للحصول على العمل
0.000	.565**	١٠- يمكن نادي البحث عن وظيفة الأعضاء من إعداد السيرة الذاتية والتوجيه للحصول على فرص عمل
0.000	.594**	١١- يتيح لي نادي البحث عن وظيفة الاستفادة الإيجابية من وسائل التواصل الاجتماعي في إيجاد فرص عمل
0.000	.518**	١٢- توفر نوادي البحث عن وظيفة الدعم والتشجيع للشباب
0.000	.648**	١٣- يغلب عليك أنك الشخص المناسب لحضور البرنامج
0.000	.427**	١٤- يسهم البرنامج في تطوير مهاراتك
0.000	.469**	١٥- يساعد نادي البحث عن وظيفة على كيفية صقل خبرات المهنية والشخصية بما يعزز السيرة الذاتية لي
0.000	.518**	١٦- تحديد المهارات التي يجب أن تعرض على صاحب العمل
0.000	.458**	١٧- يفسح نادي البحث عن وظيفة المجال للتعرف على أصدقاء جدد، مما تفيدني في البحث عن وظيفة
0.001	.521**	١٨- يعتمد نادي البحث عن وظيفة على استخدام الأصدقاء والمعارف في بحثك عن عمل.
0.000	.606**	١٩- يركز نادي البحث عن وظيفة على توصيل المعلومات المرتبطة بسوق العمل واحتياجاته
0.000	.485**	٢٠- يحفز نادي البحث عن وظيفة الشباب على البحث عن فرصة عمل دون ملل
0.000	.529**	٢١- يساهم نادي البحث عن وظيفة في تغيير الأفكار الخاطئة عن عدم وجود عمل
0.000	.544**	٢٢- تساهم الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة في تحفيز الشباب
0.000	.547**	٢٣- نادي البحث عن وظيفة له تأثير إيجابي على بحثي عن عمل
0.000	.535**	٢٤- يعدل نادي البحث عن وظيفة المعتقدات الخاطئة لدي عن التركيز على العمل الحكومي

** الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١

* الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١

ويوضح جدول رقم (٥-٣) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات "فاعلية نادي البحث عن

وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل" والدرجة الكلية لهذا الجزء، والذي يبين أن معاملات الارتباط

المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ حيث إن جميع الفقرات أقل من مستوى المعنوية، وبذلك

يعتبر المحور صادقاً فيما وضع لقياسه.

جدول رقم (٥-٤) دور الميسر في تأثير المشاركين لتغير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة

القيمة الاحتمالية sig.	معامل ارتباط بيرسون	الفقرات
0.009	.257**	١ - يتبع الميسر مواضيع نادي البحث عن وظيفة بشكل مناسب
0.015	.565*	٢ - يركز الميسر على توصيل المعلومات الملائمة
0.032	.619*	٣ - يتبع طريقة تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)
0.001	.995*	٤ - يتمتع الميسر بالتعاون مع المشاركين في نادي البحث عن وظيفة
0.227	.120*	٥ - يهتم الميسر بتحفيز المشاركين على التفاعل
0.027	.218*	٦ - يعمل الميسر بشكل احترافي في داخل نادي البحث عن وظيفة
0.000	.828**	٧ - يتصف تعامل الميسر مع المشاركين بعدم الاحترام
0.000	.859**	٨ - الميسر متشبث بأفكاره ولا يقبل اقتراحات وآراء الآخرين
0.000	.887**	٩ - الميسر غير ملتزم بالحضور في نادي البحث عن وظيفة
0.000	.878**	١٠ - أبلغ الأصدقاء والمعارف بعدم حضور دورات تدريبية في هذا المجال
0.000	.895**	١١ - الميسر غير مسيطر على سير العملية التدريبية داخل نادي البحث عن وظيفة
0.000	.868**	١٢ - الميسر لم يغط محتوى التدريب بسبب عدم إلمامه بالمحتوى
0.004	.284**	١٣ - يدعم الميسر مواضيع نادي البحث عن وظيفة بالأمثلة المناسبة التي توضح المعنى منها وربطها بالواقع العملي
0.010	.252*	١٤ - يذكر الميسر الأهداف الموضوعية المراد تحقيقها من نادي البحث عن وظيفة

يوضح جدول رقم (٥-٤) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات "دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة" والدرجة الكلية لهذا الجزء، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ، حيث إن جميع الفقرات أقل من مستوى المعنوية، ما عدا الفقرة "٥ - يهتم الميسر بتحفيز المشاركين على التفاعل" فكانت غير معنوية، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (٥-٥) تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل

القيمة الاحتمالية .sig	معامل ارتباط بيرسون	الفقرات
0.007	.502*	١ - كان محتوى نادي البحث عن وظيفة الذي تم تقديمه مناسباً ومثيراً للاهتمام
0.019	.675*	٢ - تدل الأنشطة التي نفذت في نادي البحث عن وظيفة على أهميتها
0.015	.707*	٣ - يعتمد نادي البحث عن وظيفة على تأهيل الشباب لسوق العمل
0.008	.761**	٤ - ساعدني حضور نادي البحث عن وظيفة على إيجاد فرصة عمل مناسبة لي
0.041	.627*	٥ - يركز نادي البحث عن وظيفة على حل مشكلة البطالة
0.016	.405*	٦ - يستخدم نادي البحث عن وظيفة طرقاً مناسبة للإعلان عن التوقيت ومدة البرنامج بالشكل المناسب
0.012	.817*	٧ - أساليب التعلم داخل نادي البحث عن وظيفة مناسبة
0.025	.829**	٨ - نادي البحث عن وظيفة لا يكسبني المهارات اللازمة لإتاحة فرصة عمل
0.015	.822**	٩ - يعتمد نادي البحث عن وظيفة على الأسلوب النظري وليس التطبيقي
0.040	.838**	١٠ - محتوى نادي البحث عن وظيفة متكرر ومستهلك للوقت دون إفادة
0.014	.832**	١١ - يعتبر نادي البحث عن وظيفة غير مجد لأنه لا يحقق فرصة عمل
0.017	.498*	١٢ - يسمح نادي البحث عن وظيفة بإتاحة الفرصة لتنمية المهارات الفكرية
0.027	.547**	١٣ - تعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج لأيام أكثر
0.063	.601*	١٤ - أرغب بتكرار مشاركتي في نادي البحث عن وظيفة مرة أخرى
0.000	.576**	١٥ - يعتبر وقت برنامج نادي البحث عن وظيفة غير كاف للمعلومات التي قدمت
0.014	.706**	١٦ - تعتبر كمية المعلومات المقدمة داخل نادي البحث عن وظيفة غير كافية للبحث عن فرص عمل
0.013	.822**	١٧ - اقتصر نادي البحث عن وظيفة على تنمية المهارات الفكرية فقط
0.000	.716**	١٨ - يعتبر مكان البرنامج غير مناسب

يوضح جدول رقم (٥-٥) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات "تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل" والدرجة الكلية لهذا الجزء، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ، حيث إن جميع الفقرات أقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد

الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

ويبين جدول (١٩) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (٥-٦) معامل الارتباط بين كل جزء من الأجزاء والدرجة الكلية للاستبانة

م	البيان	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية .sig
١	المحور الأول: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	0.612	0.032
٢	المحور الثاني: دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة	0.670	0.015
٣	المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	0.528	0.000

يوضح جدول (٢٠) معامل الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية للاستبانة ككل، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ، حيث إن جميع المحاور أقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

ثالثاً: ثبات الاستبانة Reliability

يقصد بالثبات أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال: معامل ألفا كرونباخ Cronbach's

Alpha Coefficient، الذي تم استخدامه لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في

جدول الجدول التالي:

جدول رقم (٥-٧) قياس ثبات محاور الاستبانة

البيان	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
المحور الأول: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	24	0.688	0.8292
المحور الثاني: دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة	14	0.581	0.7624
المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	18	0.827	0.9093
الاستقصاء ككل	56	0.776	0.8109

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول رقم (٥-٧) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لجميع

الأجزاء وتتراوح بين (٠,٥٨١ و ٠,٨٢٧) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة ٠,٧٧٦ وكذلك قيمة الصدق

الذاتي مرتفعة لكل محور حيث تتراوح بين (٠,٦٨٢٩ - ٠,٩٢٩٦) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة

٠,٨١٠٩ وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي، ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات

استبانة الدراسة، مما يجعله على ثقة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحميل النتائج والإجابة عن أسئلة

الدراسة واختبار فرضياتها.

رابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف **Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)** لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول التالي:

جدول رقم (٥-٨) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

البيان	القيمة الاحتمالية sig.
المحور الأول: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	0.565
المحور الثاني: دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة	0.848
المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	0.275
الاستقصاء ككل	0.421

واضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية **sig.** لجميع أجزاء الدراسة كانت أكبر من مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه الأجزاء يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام اختبارات المعلمات للإجابة على فرضيات الدراسة.

ثالثاً: التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات

يتضمن التحليل الإحصاء الوصفي للمتغيرات تنظيم ووصف البيانات بطريقة تجعلها مفهومة للمستخدم، وقد قام الباحث بوضع إجابات الاستبانة في جداول تكرارية لكل سؤال، وذلك لمعرفة حالات تكرار كل قيمة من قيم المتغير ونسبته، والوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب النسبي لكل متغير إلى باقي متغيرات المجموعة داخل كل محور.

١ - الجداول التكرارية لخصائص عينة الدراسة

استخدام أسلوب التحليل الوصفي (Descriptive Analysis) للبيانات التي تم تجميعها؛ للتعرف على الخصائص الأساسية لعينة ومتغيرات الدراسة، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، فكانت الجداول التكرارية كما يلي:

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة:

فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفقاً لكل محور من محاور الاستبانة.

محور البيانات الأولية: ويتضمن هذا المحور مجموعة البيانات الأولية المتعلقة بخصائص المبحوثين

١ - توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة

الجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة.

جدول رقم (٥-٩) توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة

المحافظة	العدد	النسبة
دمياط	40	38.8
القليوبية	34	33.0
المنوفية	29	28.2
الجملة	103	100.0

يتضح من الجدول السابق أن ٣٨,٨% من عينة الدراسة من محافظة دمياط وأن ٣٣,٠% من محافظة القليوبية وأن ٢٨,٢% من محافظة المنوفية وأن هذه الأعداد تمت بطريقة عشوائية.

٢ - توزيع عينة الدراسة حسب النوع

الجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النوع.

جدول رقم (٥-١٠) توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكر	43	41.7
أنثى	60	58.3
الجملة	103	100.0

يتضح من الجدول السابق أن ٤١,٧% من عينة الدراسة من الذكور، وأن ٥٨,٣% من الإناث، وهو ما يوضح مدي إقبال الإناث على التدريب من أجل إيجاد فرص عمل.

٣ - توزيع العينة حسب الفئة العمرية

جدول رقم (٥-١١) توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة
أقل من ٢٠	8	7.8
من ٢٠ - أقل من ٣٠ سنة	86	83.5
من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	7	6.8
من ٤٠ سنة فأكثر	2	1.9
الجملة	103	100.0

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة كانت في الفئة من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ حيث بلغت ٨٣,٥% من عينة الدراسة، وهي الفئة التي تعتبر حديثة التخرج، أما أقل نسبة فكانت في الفئة أكبر من ٤٠ حيث بلغت ١,٩% من عينة الدراسة وهذه الفئة معظمهم استقرت في العمل.

٤ - توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

جدول رقم (٥-١٢) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	العدد	النسبة
مؤهل متوسط	13	12.6
مؤهل فوق متوسط (معهد)	6	5.8
بكالوريوس / ليسانس	81	78.6
ماجستير / دكتوراه	3	2.9
الجملة	103	100.0

يتضح من الجدول السابق ان اعلى نسبة كانت في الفئة مؤهل جامعي (بكالوريوس / ليسانس) حيث بلغت ٧٨,٦% من عينة الدراسة أما أقل نسبة فكانت في الفئة الدكتوراه حيث بلغت ٢,٩% من عينة الدراسة.

المحور الأول: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل

يوضح الجدول التالي " فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل ".

جدول رقم (٥-١٣) فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجملة	موافق	محايد	غير موافق	أولاً: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	
2	0.22	2.95	103	98	5	0	عدد	١- يهتم نادي البحث عن وظيفة بتغيير توجهاتك وأفكارك الشخصية لدخول في سوق العمل
			100	95.1	4.9	0.0	%	
1	0.19	2.96	103	99	4	0	عدد	٢- تركز الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة على المهارات و الخبرات التي تمكنها للشباب
			100	96.1	3.9	0.0	%	
17	0.44	2.87	103	94	5	4	عدد	٣- يركز نادي البحث عن وظيفة على دعم الشباب في البحث عن وظيفة
			100	91.3	4.9	3.9	%	
3	0.25	2.93	103	96	7	0	عدد	٤- يكسب نادي البحث عن وظيفة الخبرات والمعارف التي تؤهلني للحصول على وظيفة
			100	93.2	6.8	0.0	%	
7	0.27	2.92	103	95	8	0	عدد	٥- يوجه نادي البحث عن وظيفة الشباب إلى التواصل مع سوق العمل
			100	92.2	7.8	0.0	%	
12	0.34	2.89	103	93	9	1	عدد	٦- يعزز نادي البحث عن وظيفة عملية بحث ناجحة عن وظيفة
			100	90.3	8.7	1.0	%	
13	0.39	2.89	103	95	5	3	عدد	٧- يساعد نادي البحث عن وظيفة في إكسابي الثقة بنفسي والحصول على فرصة عمل مناسبة لي
			100	92.2	4.9	2.9	%	
14	0.37	2.89	103	94	7	2	عدد	٨- يساعد نادي البحث عن وظيفة في بناء شبكات التواصل المهنية
			100	91.3	6.8	1.9	%	
10	0.37	2.91	103	97	3	3	عدد	٩- يعرفني نادي البحث عن وظيفة الطرق المناسبة للحصول على العمل
			100	94.2	2.9	2.9	%	
8	0.33	2.92	103	97	4	2	عدد	١٠- يمكن نادي البحث عن وظيفة الأعضاء على إعداد السيرة الذاتية والتوجيه بفرص عمل
			100	94.2	3.9	1.9	%	

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجملة	موافق	محايد	غير موافق	أولاً: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	
22	0.43	2.85	103	91	9	3	عدد	١١ - يتيح لي نادي البحث عن وظيفة الاستفادة الإيجابية من وسائل التواصل الاجتماعي في إيجاد فرص عمل وخاصة
			100	88.3	8.7	2.9	%	
4	0.29	2.93	103	97	5	1	عدد	١٢ - توفر نوادي البحث عن وظيفة الدعم والتشجيع للشباب
			100	94.2	4.9	1.0	%	
19	0.40	2.86	103	91	10	2	عدد	١٣ - يغلب عليك أنك الشخص المناسب لحضور البرنامج
			100	88.3	9.7	1.9	%	
5	0.25	2.93	103	96	7	0	عدد	١٤ - يسهم البرنامج على تطوير مهاراتك
			100	93.2	6.8	0.0	%	
20	0.37	2.86	103	90	12	1	عدد	١٥ - يساعد نادي البحث عن وظيفة على كيفية نقل خبرات المهنية والشخصية بما يعزز السيرة الذاتية لي
			100	87.4	11.7	1.0	%	
6	0.29	2.93	103	97	5	1	عدد	١٦ - تحديد المهارات التي يجب تعرض على صاحب العمل
			100	94.2	4.9	1.0	%	
11	0.32	2.91	103	95	7	1	عدد	١٧ - يفسح نادي البحث عن وظيفة المجال للتعرف على أصدقاء جدد تفدني في البحث عن وظيفة
			100	92.2	6.8	1.0	%	
23	0.41	2.85	103	90	11	2	عدد	١٨ - يعتمد نادي البحث عن وظيفة استخدام الأصدقاء والمعارف في بحثك عن عمل.
			100	87.4	10.7	1.9	%	
15	0.37	2.89	103	94	7	2	عدد	١٩ - يركز نادي البحث عن وظيفة على توصيل المعلومات المرتبطة عن سوق العمل واحتياجاته
			100	91.3	6.8	1.9	%	
9	0.30	2.92	103	96	6	1	عدد	٢٠ - يحفز نادي البحث عن وظيفة الشباب على البحث عن فرصة عمل دون ملل
			100	93.2	5.8	1.0	%	

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجملة	موافق	محايد	غير موافق	أولاً: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل	
18	0.41	2.87	103	93	7	3	عدد	٢١ - يساهم نادي البحث عن وظيفة في تغيير الأفكار الخاطئة عن عدم وجود عمل
			100	90.3	6.8	2.9	%	
21	0.40	2.86	103	91	10	2	عدد	٢٢ - تساهم الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة في تحفيز الشباب
			100	88.3	9.7	1.9	%	
16	0.40	2.88	103	94	6	3	عدد	٢٣ - نادي البحث عن وظيفة له تأثير إيجابي على بحثي عن عمل
			100	91.3	5.8	2.9	%	
24	0.46	2.82	103	87	13	3	عدد	٢٤ - يعدل نادي البحث عن وظيفة المعتقدات الخاطئة لدي على التركيز على العمل الحكومي
			100	84.5	12.6	2.9	%	
	0.24	2.94	103	97	6	0	عدد	المحور ككل
			100	94.2	5.8	0.0	%	

من خلال الجدول السابق يتضح أن أعلى ترتيب:

- ١ - جاءت المتغير " ٢ - تركيز الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة على المهارات والخبرات التي تمكنها للشباب" في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩٦ والانحراف المعياري بلغ ٠,١٩ كما بلغت نسبة موافق ٩٥,١% ونسبة محايد بلغت ٤,٩%.
- ٢ - جاءت المتغير " ١ - يهتم نادي البحث عن وظيفة بتغيير توجهاتك وأفكارك الشخصية لدخول في سوق العمل" في المرتبة الثانية حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩٥ والانحراف المعياري بلغ ٠,٢٢ كما بلغت نسبة موافق ٩٥,١% ونسبة محايد بلغت ٤,٩%.

٣ - جاءت المتغير " ٤ - يكسب نادي البحث عن وظيفة الخبرات والمعارف التي تؤهلني للحصول على وظيفة" في المرتبة الثالثة حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩٣ والانحراف المعياري بلغ ٠,٢٥ كما بلغت نسبة موافق ٩٣,٢% ونسبة محايد بلغت ٦,٨%.

كما يتضح من خلال الجدول السابق ان أقل ترتيب:-

١ - جاءت المتغير " ٢٤ - يعدل نادي البحث عن وظيفة المعتقدات الخاطئة لدي على التركيز على العمل الحكومي" في المرتبة الأخيرة حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٨٢ والانحراف المعياري بلغ ٠,٤٦ كما بلغت نسبة موافق ٨٤,٥% ونسبة محايد بلغت ١٢,٦% ونسبة غير موافق ٢,٩%.

٢ - جاءت المتغير " ١٨ - يعتمد نادي البحث عن وظيفة استخدام الأصدقاء والمعارف في بحثك عن عمل." في المرتبة قبل الأخيرة حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٨٥ والانحراف المعياري بلغ ٠,٤١ كما بلغت نسبة موافق ٢٧,١% ونسبة محايد بلغت ١٠,٧% ونسبة غير موافق ١,٩%.

المحور الثاني: دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة

تم توزيع العينة حسب دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة ويوضح الجدول التالي " المحور الثاني: دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة".

جدول رقم (٥-١٤) توزيع عينة الدراسة المحور الثاني: دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجملة	موافق	محايد	غير موافق	المحور الثاني: دور الميسر في تأثير المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة	
4	0.35	2.91	103	96	5	2	عدد	١. يتبع الميسر بمواضيع نادي البحث عن وظيفة بشكل مناسب
			100	93.2	4.9	1.9	%	
5	0.35	2.91	103	96	5	2	عدد	٢. يركز الميسر على توصيل المعلومات الملائمة
			100	93.2	4.9	1.9	%	
2	0.33	2.92	103	97	4	2	عدد	٣. يتبع طريقة تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)
			100	94.2	3.9	1.9	%	
6	0.35	2.91	103	96	5	2	عدد	٤. يتمتع الميسر بالتعاون مع المشاركين في نادي البحث عن وظيفة
			100	93.2	4.9	1.9	%	
1	0.29	2.93	103	97	5	1	عدد	٥. يهتم الميسر على تحفيز المشاركين على التفاعل
			100	94.2	4.9	1.0	%	
7	0.42	2.86	103	92	8	3	عدد	٦. يعمل الميسر بشكل احترافي في داخل نادي البحث عن وظيفة
			100	89.3	7.8	2.9	%	
9	0.91	1.61	103	30	3	70	عدد	٧. يتصف تعامل الميسر مع المشاركين بعدم الاحترام
			100	29.1	2.9	68.0	%	
11	0.87	1.53	103	26	3	74	عدد	٨. الميسر متشبث بأفكاره ولا يقبل اقتراحات وآراء الآخرين
			100	25.2	2.9	71.8	%	
12	0.86	1.50	103	25	2	76	عدد	٩. الميسر غير ملتزم بالحضور في نادي البحث عن وظيفة
			100	24.3	1.9	73.8	%	

المحور الثاني: دور الميسر في تأثير المشاركين لتغير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة	غير موافق	محايد	موافق	الجملة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٠. أبلغ الأصدقاء والمعارف بعدم حضور دورات تدريبية في هذا المجال	عدد	71	5	27	103	0.88	10
	%	68.9	4.9	26.2	100		
١١. الميسر غير مسيطر على سير العملية التدريبية داخل نادي البحث عن وظيفة	عدد	77	4	22	103	0.83	13
	%	74.8	3.9	21.4	100		
١٢. الميسر لم يغطي محتوى التدريب بسبب عدم المأمة بالمحتوى	عدد	77	4	22	103	0.83	14
	%	74.8	3.9	21.4	100		
١٣. يدعم الميسر مواضيع نادي البحث عن وظيفة بالأمثلة المناسبة التي توضح المعنى منها وربطها بالواقع العملي	عدد	13	4	86	103	0.68	8
	%	12.6	3.9	83.5	100		
١٤. يذكر الميسر الأهداف الموضوعة و المراد تحقيقها من نادي البحث عن وظيفة	عدد	2	4	97	103	0.33	3
	%	1.9	3.9	94.2	100		
المحور ككل	عدد	1	78	24	103	0.44	
	%	1.0	75.7	23.3	100		

من خلال الجدول السابق يتضح أن أعلى ترتيب:

١ - جاءت المتغير " ٥. يهتم الميسر على تحفيز المشاركين على التفاعل" في المرتبة الأولى حيث بلغ

الوسط الحسابي ٢,٩٣ والانحراف المعياري بلغ ٠,٢٩ كما بلغت نسبة موافق ٩٤,٢% ونسبة محايد

بلغت ٤,٩% ونسبة غير موافق ١%.

٢ - جاءت المتغير " ٣. يتبع طريقة تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)" في المرتبة الثانية

حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩٢ والانحراف المعياري بلغ ٠,٣٣ كما بلغت نسبة موافق ٩٤,٢% ونسبة

محايد بلغت ٣,٩% ونسبة غير موافق ١,٩%.

٣ - جاءت المتغير " ١٤. يذكر الميسر الأهداف الموضوعة والمراد تحقيقها من نادي البحث عن وظيفة " في المرتبة الثالثة حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩٢ والانحراف المعياري بلغ ٠,٣٣ كما بلغت نسبة موافق ٩٤,٢% ونسبة محايد بلغت ٣,٩% ونسبة غير موافق ١,٩%.

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن أقل ترتيب:

١ - جاءت المتغير " ١٢. الميسر لم يغطي محتوى التدريب بسبب عدم المامة بالمحتوى " في المرتبة الأخيرة حيث بلغ الوسط الحسابي ١,٤٢ والانحراف المعياري بلغ ٠,٨٣ كما بلغت نسبة موافق ٢١,٤% ونسبة محايد بلغت ٣,٩% ونسبة غير موافق ٧٤,٨%.

٢ - جاءت المتغير " ١١. الميسر غير مسيطر على سير العملية التدريبية داخل نادي البحث عن وظيفة " في المرتبة قبل الأخيرة حيث بلغ الوسط الحسابي ١,٤٧ والانحراف المعياري بلغ ٠,٨٣ كما بلغت نسبة موافق ٢١,٤% ونسبة محايد بلغت ٣,٩% ونسبة غير موافق ٧٤,٨%.

المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل

حيث تم توزيع العينة حسب المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل

ويوضح الجدول التالي "المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل".

جدول رقم (٥-١٥) توزيع عينة الدراسة حسب المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجملة	موافق	محايد	غير موافق	المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	
1	0.19	2.96	103	99	4	0	عدد	١- يمثل محتوى نادي البحث عن وظيفة الذي تم تقديمه كان مناسباً ومثيراً للاهتمام
			100	96.1	3.9	0.0	%	
2	0.33	2.92	103	97	4	2	عدد	٢- تسهم الأنشطة التي نفذت في نادي البحث عن وظيفة على وجود أهميتها
			100	94.2	3.9	1.9	%	
3	0.37	2.91	103	97	3	3	عدد	٣- يعتمد نادي البحث عن وظيفة على تأهيل الشباب لسوق العمل
			100	94.2	2.9	2.9	%	
9	0.55	2.57	103	62	38	3	عدد	٤- ساعدني حضور نادي البحث عن وظيفة عن إيجاد فرصة عمل مناسبة لي
			100	60.2	36.9	2.9	%	
7	0.44	2.82	103	86	15	2	عدد	٥- يركز نادي البحث عن وظيفة على حل مشكلة البطالة
			100	83.5	14.6	1.9	%	
6	0.39	2.84	103	88	14	1	عدد	٦- يستخدم نادي البحث عن وظيفة طرق مناسبة للإعلان عنه التوقيت ومدة البرنامج بالشكل المناسب
			100	85.4	13.6	1.0	%	
4	0.37	2.89	103	94	7	2	عدد	٧- أساليب التعلم داخل نادي البحث عن وظيفة مناسبة
			100	91.3	6.8	1.9	%	
14	0.87	1.58	103	26	8	69	عدد	٨- نادي البحث عن وظيفة لا يكسبني المهارات اللازمة لإتاحة فرصة عمل
			100	25.2	7.8	67.0	%	
15	0.82	1.57	103	22	15	66	عدد	٩- يعتمد نادي البحث عن وظيفة على الأسلوب النظري وليس التطبيقي
			100	21.4	14.6	64.1	%	
18	0.86	1.53	103	25	5	73	عدد	١٠- محتوى نادي البحث عن وظيفة متكرر ومستهلك للوقت دون أفاده

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الجملة	موافق	محايد	غير موافق	المحور الثالث: تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل	
			100	24.3	4.9	70.9	%	
17	0.84	1.53	103	23	9	71	عدد	١١ - يعتبر نادي البحث عن وظيفة غير مجدية بسبب لا يحقق فرصة عمل
			100	22.3	8.7	68.9	%	
5	0.37	2.89	103	94	7	2	عدد	١٢ - يسمح نادي البحث عن وظيفة بابتاحة الفرصة في تنمية المهارات الفكرية
			100	91.3	6.8	1.9	%	
10	0.87	1.97	103	37	26	40	عدد	١٣ - يعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أيام أكثر
			100	35.9	25.2	38.8	%	
8	0.47	2.81	103	86	14	3	عدد	١٤ - ارغب بتكرار مشاركتي في نادي البحث عن وظيفة مرة أخرى
			100	83.5	13.6	2.9	%	
11	0.90	1.79	103	33	15	55	عدد	١٥ - يعتبر الوقت برنامج نادي البحث عن وظيفة غير كافي للمعلومات التي قدمت
			100	32.0	14.6	53.4	%	
13	0.89	1.67	103	29	11	63	عدد	١٦ - يعتبر كمية المعلومات المقدمة داخل نادي البحث عن وظيفة غير كافية للبحث عن فرص عمل
			100	28.2	10.7	61.2	%	
16	0.80	1.56	103	20	18	65	عدد	١٧ - اقتصر نادي البحث عن وظيفة على تنمية المهارات الفكرية فقط
			100	19.4	17.5	63.1	%	
12	0.86	1.69	103	27	17	59	عدد	١٨ - يعتبر مكان البرنامج غير مناسباً
			100	26.2	16.5	57.3	%	
	0.40	2.20	103	21	82	0	عدد	المحور ككل
			100	20.4	79.6	0.0	%	

من خلال الجدول السابق يتضح أن أعلى ترتيب:

١ - جاءت المتغير " ١- يمثل محتوى نادي البحث عن وظيفة الذي تم تقديمه كان مناسباً ومثيراً للاهتمام" في المرتبة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩٦ والانحراف المعياري بلغ ٠,١٩ كما بلغت نسبة موافق ٩٦,١% ونسبة محايد بلغت ٣,٩%.

٢ - جاءت المتغير " ٢- تسهم الأنشطة التي نفذت في نادي البحث عن وظيفة على وجود أهميتها " في المرتبة الثانية حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩٢ والانحراف المعياري بلغ ٠,٣٣ كما بلغت نسبة موافق ٩٤,٢% ونسبة محايد بلغت ٣,٩% ونسبة غير موافق ١,٩%.

٣ - جاءت المتغير " ٣- يعتمد نادي البحث عن وظيفة على تأهيل الشباب لسوق العمل " في المرتبة الثالثة حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٩١ والانحراف المعياري بلغ ٠,٣٧ كما بلغت نسبة موافق ٩٤,٢% ونسبة محايد بلغت ٢,٩% ونسبة غير موافق ٢,٩%.

كما يتضح من خلال الجدول السابق ان أقل ترتيب:

١ - جاءت المتغير " ١٠- محتوى نادي البحث عن وظيفة متكرر ومستهلك للوقت دون إفادة " في المرتبة الأخيرة حيث بلغ الوسط الحسابي ١,٥٣ والانحراف المعياري بلغ ٠,٨٦ كما بلغت نسبة موافق ٢٤,٣% ونسبة محايد بلغت ٤,٩% ونسبة غير موافق ٧٠%.

٢ - جاءت المتغير " ١١- يعتبر نادي البحث عن وظيفة غير مجدية بسبب لا يحقق فرصة عمل " في المرتبة قبل الأخيرة حيث بلغ الوسط الحسابي ١,٥٣ والانحراف المعياري بلغ ٠,٨٤ كما بلغت نسبة موافق ٢٢,٣% ونسبة محايد بلغت ٧,٨% ونسبة غير موافق ٦٨,٩%.

رابعاً: اختبارات الفروض الإحصائية

الفرضية الرئيسة للبحث هي: وجود دلائل على دور برنامج "نادي البحث عن وظيفة" في تأهيل

الشباب لدخول سوق العمل والحد من بطالة الخريجين

من خلال الفرضية الرئيسة السابقة أمكن بلورة مجموعة من الفروض الفرعية كما يلي: -

(١) لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور نادي البحث عن وظيفة في تلبية رغبات المتدربين.

(٢) لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة.

(٣) لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين في إيجاد فرصة عمل.

(٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من الشباب المشاركين في نادي البحث عن وظيفة لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل الدخول لسوق العمل.

استخدم الباحث اختبار **T-Test** في حالة عينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة

قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي ٣ أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

ولاختبار محاور الدراسة تم استخدام اختبار **T-Test** لعينة واحدة، وذلك حيث إن العينة تتبع

التوزيع الطبيعي.

فاذا كانت قيمة مستوى المعنوية **Sig 0.05 <** (المعنوية اكبر من 0.05) فإنه يتم قبول الفرضية

الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء العينة حول ظاهرة موضوع الدراسة لا يختلف جوهرياً، أما اذا

كانت قيمة مستوى المعنوية $\text{Sig} > 0.05$ (المعنوية أقل من 0.05) فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل أي انه يوجد علاقة.

وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرية درجة الموافقة المتوسطة وهي (٢) وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يقل عن درجة (محايد) والعكس صحيح، ويتضح ذلك من خلال اختبار المجالات موضوع الدراسة.

اختبار الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنادي البحث عن وظيفة يلبي رغبات المتدربين

تم استخدام اختبار **T-Test** لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة (محايد) الموافقة المتوسطة وهي ٢ أم لا، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار **T-Test** الخاصة لمحور فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل.

جدول رقم (٥-١٦) نتائج اختبار فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل

مستوى المعنوية	المعنوية Sig.	اختبار T	فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل
معنوي	0.000	44.712	١- يهتم نادي البحث عن وظيفة بتغيير توجهاتك وأفكارك الشخصية لدخول في سوق العمل
معنوي	0.000	50.244	٢- تركز الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة على المهارات والخبرات التي تمكنها للشباب
معنوي	0.000	20.355	٣- يركز نادي البحث عن وظيفة على دعم الشباب في البحث عن وظيفة
معنوي	0.000	37.401	٤- يكسب نادي البحث عن وظيفة الخبرات والمعارف التي تؤهلني للحصول على وظيفة
معنوي	0.000	34.803	٥- يوجه نادي البحث عن وظيفة الشباب إلى التواصل مع سوق العمل
معنوي	0.000	26.623	٦- يعزز نادي البحث عن وظيفة عملية بحث ناجحة عن وظيفة
معنوي	0.000	23.014	٧- يساعد نادي البحث عن وظيفة في إكسابي الثقة بنفسي والحصول على فرصة عمل مناسبة لي
معنوي	0.000	24.623	٨- يساعد نادي البحث عن وظيفة في بناء شبكات التواصل المهنية
معنوي	0.000	24.812	٩- يعرفني نادي البحث عن وظيفة الطرق المناسبة للحصول على العمل
معنوي	0.000	28.026	١٠- يمكن نادي البحث عن وظيفة الأعضاء على إعداد السيرة الذاتية والتوجيه بفرص عمل
معنوي	0.000	20.189	١١- يتيح لي نادي البحث عن وظيفة الاستفادة الإيجابية من وسائل التواصل الاجتماعي في إيجاد فرص عمل وخاصة
معنوي	0.000	32.721	١٢- توفر نوادي البحث عن وظيفة الدعم والتشجيع للشباب
معنوي	0.000	22.075	١٣- يغلب عليك أنك الشخص المناسب لحضور البرنامج
معنوي	0.000	37.401	١٤- يسهم البرنامج على تطوير مهاراتك
معنوي	0.000	23.589	١٥- يساعد نادي البحث عن وظيفة على كيفية نقل خبرات المهنية والشخصية بما يعزز السيرة الذاتية لي
معنوي	0.000	32.721	١٦- تحديد المهارات التي يجب تعرض على صاحب العمل
معنوي	0.000	29.270	١٧- يفسح نادي البحث عن وظيفة المجال للتعرف على أصدقاء جدد تفدني في البحث عن وظيفة
معنوي	0.000	21.355	١٨- يعتمد نادي البحث عن وظيفة استخدام الأصدقاء والمعارف في بحثك عن عمل.
معنوي	0.000	24.623	١٩- يركز نادي البحث عن وظيفة على توصيل المعلومات المرتبطة عن سوق العمل واحتياجاته
معنوي	0.000	30.870	٢٠- يحفز نادي البحث عن وظيفة الشباب على البحث عن فرصة عمل دون ملل
معنوي	0.000	21.496	٢١- يساهم نادي البحث عن وظيفة في تغيير الأفكار الخاطئة عن عدم وجود عمل
معنوي	0.000	22.075	٢٢- تساهم الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة في تحفيز الشباب
معنوي	0.000	22.225	٢٣- نادي البحث عن وظيفة له تأثير إيجابي على بحثي عن عمل
معنوي	0.000	18.030	٢٤- يعدل نادي البحث عن وظيفة المعتقدات الخاطئة لدي على التركيز على العمل الحكومي
معنوي	0.000	40.608	المحور ككل

من نتائج الجدول السابق يتبين ان جميع العبارات كانت معنوية سواءً على مستوى الكلي أو على مستوى الفقرات، وعلى ذلك فإن فاعلية نادي البحث عن وظيفة يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل. وعلى ذلك يتم قبول الفرض البديل القائل بانه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنادي البحث عن وظيفة يلبي رغبات المتدربين "اختبار الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر

في تأثير المشاركين لتغير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار T-Test الخاصة دور الميسر في تأثير المشاركين لتغير

أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة:

جدول رقم (٥-١٧) نتائج اختبار دور الميسر في تأثير المشاركين لتغير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة

دور الميسر في تأثير المشاركين لتغير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة	اختبار T	المعنوية .Sig	مستوى المعنوية
١ - يتبع الميسر بمواضيع نادي البحث عن وظيفة بشكل مناسب	26.766	0.000	معنوي
٢ - يركز الميسر على توصيل المعلومات الملائمة	26.766	0.000	معنوي
٣ - يتبع طريقة تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)	28.026	0.000	معنوي
٤ - يتمتع الميسر بالتعاون مع المشاركين في نادي البحث عن وظيفة	26.766	0.000	معنوي
٥ - يهتم الميسر على تحفيز المشاركين على التفاعل	32.721	0.000	معنوي
٦ - يعمل الميسر بشكل احترافي في داخل نادي البحث عن وظيفة	20.819	0.000	معنوي
٧ - يتصف تعامل الميسر مع المشاركين بعدم الاحترام	-4.331	0.000	معنوي
٨ - الميسر متشبهت بأفكاره ولا يقبل اقتراحات وآراء الآخرين	-5.421	0.000	معنوي
٩ - الميسر غير ملتزم بالحضور في نادي البحث عن وظيفة	-5.831	0.000	معنوي
١٠ - أبلغ الأصدقاء والمعارف بعدم حضور دورات تدريبية في هذا المجال	-4.920	0.000	معنوي
١١ - الميسر غير مسيطر على سير العملية التدريبية داخل نادي البحث عن وظيفة	-6.559	0.000	معنوي
١٢ - الميسر لم يغطي محتوى التدريب بسبب عدم المامه بالمحتوى	-6.559	0.000	معنوي
١٣ - يدعم الميسر مواضيع نادي البحث عن وظيفة بالأمثلة المناسبة التي توضح المعني منها وربطها بالواقع العملي	10.567	0.000	معنوي
١٤ - يذكر الميسر الأهداف الموضوعه والمراد تحقيقها من نادي البحث عن وظيفة	28.026	0.000	معنوي
المحور ككل	5.135	0.000	معنوي

من نتائج الجدول السابق يتبين ان جميع العبارات كانت معنوية سواءً على مستوى الكلي أو على مستوى الفقرات. وعلى ذلك فإن دور الميسر في تأثير المشاركين لتغير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة. وعلى ذلك يتم قبول الفرض البديل القائل بأنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية دور الميسر في تأثير المشاركين لتغير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة"

الفرضية الثالث: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتأثير تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار **T-Test** الخاصة تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل: -

جدول رقم (٥-١٨) نتائج اختبار تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل

مستوى المعنوية	المعنوية Sig.	اختبار T	تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل
معنوي	0.000	50.244	١ - يمثل محتوى نادي البحث عن وظيفة الذي تم تقديمه كان مناسباً ومثيراً للاهتمام
معنوي	0.000	28.026	٢ - تسهم الأنشطة التي نفذت في نادي البحث عن وظيفة على وجود أهميتها
معنوي	0.000	24.812	٣ - يعتمد نادي البحث عن وظيفة على تأهيل الشباب لسوق العمل
معنوي	0.000	10.511	٤ - ساعدني حضور نادي البحث عن وظيفة عن إيجاد فرصة عمل مناسبة لي
معنوي	0.000	18.932	٥ - يركز نادي البحث عن وظيفة على حل مشكلة البطالة
معنوي	0.000	21.980	٦ - يستخدم نادي البحث عن وظيفة طرق مناسبة للإعلان عنه التوقيت ومدة البرنامج بالشكل المناسب
معنوي	0.000	24.623	٧ - أساليب التعلم داخل نادي البحث عن وظيفة مناسبة
معنوي	0.000	-4.875	٨ - نادي البحث عن وظيفة لا يكسبني المهارات اللازمة لإتاحة فرصة عمل
معنوي	0.000	-5.263	٩ - يعتمد نادي البحث عن وظيفة على الأسلوب النظري وليس التطبيقي
معنوي	0.000	-5.493	١٠ - محتوى نادي البحث عن وظيفة متكرر ومستهلك للوقت دون افادة
معنوي	0.000	-5.644	١١ - يعتبر نادي البحث عن وظيفة غير مجدية بسبب لا يحقق فرصة عمل
معنوي	0.000	24.623	١٢ - يسمح نادي البحث عن وظيفة بإتاحة الفرصة في تنمية المهارات الفكرية
غير معنوي	0.734	-0.340	١٣ - يعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أيام أكثر
معنوي	0.000	17.563	١٤ - ارجب بتكرار مشاركتي في نادي البحث عن وظيفة مرة أخرى
معنوي	0.018	-2.399	١٥ - يعتبر الوقت برنامج نادي البحث عن وظيفة غير كافي للمعلومات التي قدمت
معنوي	0.000	-3.765	١٦ - يعتبر كمية المعلومات المقدمة داخل نادي البحث عن وظيفة غير كافية للبحث عن فرص عمل
معنوي	0.000	-5.540	١٧ - اقتصر نادي البحث عن وظيفة على تنمية المهارات الفكرية فقط
معنوي	0.000	-3.651	١٨ - يعتبر مكان البرنامج غير مناسباً
معنوي	0.000	5.111	المحور ككل

من نتائج الجدول السابق يتبين ان جميع العبارات كانت معنوية سواءً على مستوى الكلي أو على مستوى

الفقرات ما عدا الفقرة " ١٣ - يعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أيام

أكثر " فكانت غير معنوية. وعلى ذلك فإن تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة

عمل. وعلى ذلك يتم قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل"

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من

للشباب لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل دخول سوق العمل

ولمعرفة "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ بين متوسطات إجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (المحافظات - النوع - الفئة العمرية - المستوى التعليمي) ومحاور الدراسة الثلاثة.

وللإجابة عن هذا السؤال، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد العينة من الشباب لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل دخول سوق العمل وإيجاد فرصة عمل تلبي رغبتهم ومحاور الدراسة فقد تم استخدام تحليل التباين أحادي البعد (One-way ANOVA) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (٥-١٩) نتائج تحليل التباين بين المتغيرات الشخصية ومحاور الدراسة

المتغير	قيمة الاختبار F	المعنوية .Sig
المحافظات	٢,١٤٠	٠,١٢٨
النوع	٠,١٦٥	٠,٩١٩
الفئة العمرية	٠,٩٧٨	٠,٣٨٣
المستوى التعليمي	١,٥٢٧	٠,٢١٩

من النتائج الموضحة في جدول رقم (٥-١٩) تبين أن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0,05$ لكافة المتغيرات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول مدى أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير حكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر من خلال "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" تعزى لمتغيرات الشخصية.

وهذا يعني أن آراء أفراد مجتمع الدراسة كانت متقاربة في جميع بنود المتغيرات الشخصية وهذا يعني أن هناك اتجاه عام لدي أفراد العينة ولم يكن هناك تباين اتو اختلاف في الآراء يرجع إلى المتغيرات (المحافظات - النوع - الفئة العمرية - المستوى التعليمي)

نتائج الدراسة وتوصيتها

أولاً: نتائج الدراسة التطبيقية

تناولت هذه الدراسة تقييم أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير حكومية وقياس تأثيرها على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر دراسة تطبيقية "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية ومن خلال ما أفرزته استمارة الاستبيان وعبر تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة وأثبتت صحة الفروض الرئيسة والفرعية يقوم الباحث بعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وتوصيات.

نتائج الدراسة المتعلقة بالجانب النظري التي نجد من أهمها:

- أظهرت الدراسة وجود شواهد على دور "نادي البحث عن وظيفة" في تأهيل الشباب لدخول سوق العمل والتحاقهم بالعمل.
- يعتبر برنامج "نادي البحث عن وظيفة" له دور فعال ومؤثر نحو تحقيق نتائج في حل مشكلة البطالة.
- يستهدف الشباب الراغبين في العمل ولم يجدوه
- يكتشف مهارات الشباب وتوظيفها بالشكل الأمثل

نتائج اختبارات صحة الفرضيات أثبتت الدراسة ما يلي:

١- قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لنادي البحث عن وظيفة في تلبية رغبات المتدربين"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، وعلى ذلك فإن فاعلية نادي البحث عن وظيفة تؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل. وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين نادي البحث عن وظيفة وتلبية رغبات المتدربين. وعلى ذلك فإن فاعلية نادي البحث عن وظيفة تؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٢- كما أثبتت الدراسة قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل "نادي البحث عن وظيفة"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، وعلى ذلك فإن دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل "نادي البحث عن وظيفة" يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل. وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين دور الميسر في التأثير على المشاركين لتغيير أفكارهم داخل نادي البحث عن وظيفة.

٣- قبول الفرض البديل القائل بأنه "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمحتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل"، حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على المستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات، ما عدا الفقرة رقم "١٣ - تعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أيام أكثر" فكانت غير معنوية، وعلى ذلك فإن محتوى الأنشطة المقدمة للمشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل. وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين محتوى الأنشطة المقدمة وقدرة المشاركين على إيجاد فرصة عمل. وعلى ذلك فإن محتوى الأنشطة المقدمة للمشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٤- كما أثبتت الدراسة قبول الفرض العدمي القائل "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من الشباب لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل دخول سوق العمل" حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول مدى أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر من خلال "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" تعزى لمتغيرات الشخصية.

٥- وهذا يعني أن آراء أفراد مجتمع الدراسة كانت متقاربة في جميع بنود المتغيرات الشخصية، وهذا يعني أن هناك اتجاهاً عاماً لدى أفراد العينة، ولم يكن هناك تباين أو اختلاف في الآراء يرجع إلى متغيرات الدراسة من حيث كل من (المحافظة، النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي).

٧- قبول الفرض البديل القائل بأنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل " حيث تبين أن جميع العبارات كانت معنوية سواءً على مستوى الكلي للمحور أو على مستوى الفقرات ما عدا الفقرة رقم " ١٣ -يعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أيام أكثر " فكانت غير معنوية، وعلى ذلك فإن تأثير محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل. وان أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة بين محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل. وعلى ذلك فإن محتوى الأنشطة المقدمة على المشاركين لإيجاد فرصة عمل يؤثر في تأهيل الشباب لسوق العمل.

٨- كما أثبتت الدراسة قبول الفرض العدمي القائل " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين بين أفراد العينة من للشباب لاكتسابهم بعض المهارات والمعارف قبل دخول سوق العمل القائل بأنه " حيث لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول مدى أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير حكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر من خلال "نادي البحث عن وظيفة لمنظمة العمل الدولية" تعزى لمتغيرات الشخصية.

٩- وهذا يعني أن آراء أفراد مجتمع الدراسة كانت متقاربة في جميع بنود المتغيرات الشخصية وهذا يعني أن هناك اتجاه عام لدي أفراد العينة ولم يكن هناك تباين أو اختلاف في الآراء يرجع إلى المتغيرات الدراسة من حيث كل من (المحافظات - النوع - الفئة العمرية - المستوى التعليمي).

ثانياً: توصيات الدراسة

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يقدم الباحث مجموعة من التوصيات القابلة للتنفيذ

والمتمثلة في الآتي: -

- تعميم فكرة نادي البحث عن وظيفة في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.
- استثمار وقت فراغ الشباب بنقل الخبرات العلمية والعملية للشباب المقبل على عمل.
- تطبيق نادي البحث عن وظيفة في وزارة التعليم العالي والجامعات الحكومية للفرق النهائية قبل استلام شهادة التخرج.
- إعداد كوادر بشرية من المدرسين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتنفيذ نشاط نادي البحث عن وظيفة.
- تخصيص موارد مادية من بنود الصرف المخصصة لتأهيل الموارد البشرية (بناء الشخصية) من الجهات سابق ذكرها، وهي "وزارة التربية والتعليم و التعليم الفني ، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات الحكومية".
- أن يتم إنشاء مراكز استشارية داخل مراكز الشباب لكل محافظة بغرض إقامة تدريبات وتبادل الخبرات والمعلومات للشباب بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة والمنظمات المعنية بتأهيل الشباب لسوق العمل مثل منظمة العمل الدولية و GIZ و مايكروسوفت ... إلخ.
- إعداد مذكرة تفاهم توضح فيها الإجراءات التنفيذية ودور كل جهة في الإعداد والتنفيذ.

خطط العمل التنفيذية

المسؤول عن التنفيذ	الآلية التنفيذية	التوصية
وزارة الشباب والرياضة	تحديد الرؤية والرسالة والأهداف	إعداد خطة استراتيجية وعرضها على الجهات السيادة لتنفيذها في شكل مبادرة مثل مودة ومليون صحة... الخ
وزارة التخطيط / وزارة الشباب والرياضة / منظمات دولية	إقامة ورش عمل من أجل الوصول للتحسين المستمر وتنمية الموارد البشرية وتنمية مهارات الشباب الشخصية والنفسية والفنية	دعوة الخبراء والمتخصصين في مجال "تأهيل الشباب لسوق العمل"
وزارة الشباب والرياضة	تعاون بين وزارات (الشباب والرياضة - التعليم العالي - التربية والتعليم) ومنظمات دولية مثل (GIZ - ILO)	إعداد بروتوكول تعاون مشترك لتأهيل الشباب لسوق العمل
وزارات (الشباب والرياضة - التعليم العالي - التربية والتعليم)	تحديد التكاليف المالية لكل جهة ودورها في التنفيذ - إعداد ميسرين - تحديد الفئات المستهدفة - مستلزمات التدريب - إقامة التدريب داخل مراكز الشباب والجامعات والمعاهد العليا	إعداد الإجراءات التنفيذية لتأهيل الشباب لسوق العمل
الشباب والرياضة والجامعات ووزارة التعليم العالي	تخصيص أماكن داخل مراكز الشباب والجامعات الحكومية والمعاهد العليا	إنشاء مراكز استشارية في مجال تأهيل الشباب لسوق العمل
مراكز استشارية في مجال تأهيل الشباب لسوق العمل	تجميع بيانات وتحاليل إحصائية	إعداد تقارير سنوية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	توثيق واعتماد مادة علمية باسم الدولة المصرية	تطوير برامج تأهيل الشباب لسوق العمل
وزارة الخارجية والتعاون الدولي	تبادل خبرات وحل مشكلة البطالة	تبادل التجارب مع الدول الناجحة ونقل التجربة المصرية إلى الدول النامية

المراجع

قائمة المراجع

١- المراجع العربية

■ أولاً: الكتب

- ١- أبو النصر، مدحت (٢٠١٤)، مراحل عملية التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٢- أسعد، عبد الله محمد (٢٠١٨)، تدريب المدربين طريقك لاحتراق التدريب منهج تطبيقي tot، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٣- ألفريد ميل (٢٠٢٠)، مبادئ الاقتصاد، الرياض، مكتبة جرير، الطبعة الأولى.
- ٤- البهنساوي، ليلى كامل عبد الله (٢٠٠٩) أسس علم الاجتماع وقضاياها، كلية الآداب جامعة القاهرة.
- ٥- رونالد إيرنبرج، روبرت سميث (١٩٩٣)، ترجمة فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، (الرياض، دار المريخ للنشر والتوزيع).
- ٦- زكى، رمزي (٢٠١٦)، مبادئ علم الاقتصاد، القاهرة، دار زهران للنشر.
- ٧- زهران، حمدي (١٩٧٩)، التنمية الاقتصادية النظرية والتحليل، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- ٨- طاهر، أحمد؛ السعودي، أحمد (٢٠٠٨)، البطالة المشكلة والحل، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة.
- ٩- عامر، طارق عبد الرؤف محمد (٢٠١٦)، البطالة "مفهومها-أسبابها-خصائصه" اتجاهات عربية وعالمية، دار العلوم، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- ١٠- عبد الراضي، إبراهيم محمود (٢٠٠٥)، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، نماذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة الناجحة للشباب: القاهرة، المكتب الجامعي الحديث.
- ١١- عبد الفتاح، محمود (٢٠١٣)، نظرية التدريب التحول من افكار ومبادئ التدريب إلى واقعة الملموسة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ١٢- عبد الفتاح، نبيل؛ عبد العزيز، فاطمة (١٩٩٥) سيكولوجية العلاقات وخدمة البيئة في التعليم الثانوي التجاري، القاهرة، مطبعة الاشراف.
- ١٣- عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦)، أهمية التدريب الإداري للموظفين، نيولينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة.

- ١٤- عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٦)، مهارات تدريب الموظفين وإعداد الجيل الثاني من القيادات، نيو لينك الدولية للنشر والتدريب، القاهرة.
- ١٥- الكردي، محمود فهمي (٢٠١٧)، دراسات في المجتمع العربي منظور اجتماعي حضري، القاهرة
- ١٦- مايكل ابد جمان (١٩٨٨)، ترجمة وتعريب محمد إبراهيم منصور، الاقتصاد لكلي: النظرية والسياسة، دار المريخ، الرياض.
- ١٧- محمد، ايناس عبد الله عوض (٢٠١٩)، ثقافة ريادة الاعمال ومواجهة مشكلة بطالة الشباب الجامعي، مكتبة مركزية جامعة حلوان، القاهرة.
- ١٨- مرسى، عز الدين (٢٠١٤)، النظريات والتطبيقات الحديثة الخاصة بإدارة الموارد البشرية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٩- المرشد، يوسف عقلا؛ محمد، أحمد محمد أحمد (٢٠١٦)، التربية والمشكلات المجتمع العربي، مكتبة الشقيري، السعودية.
- ٢٠- نجا، على عبد الوهاب (٢٠٠٥)، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية - تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

■ ثانياً: الدوريات العلمية:

- ١- إبراهيم، مصطفى محمود مصطفى (٢٠١٧)، إشكالية البطالة والفساد القيمي بالمجتمع المصري، حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٥، عدد يناير.
- ٢- أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا (١٩٩٦)، قضية البطالة وتوفير فرص العمل، دراسات ووثائق، الجزء الأول أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة.
- ٣- برعي، أحمد حسن (٢٠٠٤)، نظرة على علاقات العمل في عالم متغير، كراسات استراتيجية، العدد ٣، أكتوبر، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد، جامعة القاهرة.
- ٤- البكر، محمد عبد الله (٢٠٠٤)، أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية-الكويت، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد ٣٢، ع ٢.
- ٥- جاب الله، داليا فاروق (٢٠٢٠)، دراسة بعض المتغيرات الاقتصادية المؤثرة على البطالة في جمهورية مصر العربية، مجلة حوليات العلوم الزراعية، بمشتهر مجلد ٥٨ عدد (٢).

- ٦- الحفناوي، محمود محمد (٢٠١٥)، أثر اختلاف استراتيجيتي للتعليم الإلكتروني ببرنامج تدريبي عن بعد في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لتصميم وتطوير المحتوى الرقمي التفاعلي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية واتجاهاتهم نحوه المؤتمر الدولي الرابع للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الرياض.
- ٧- خبراء بميك (١٩٩٩) المبادئ العلمية لاختيار الأساليب التدريبية، مجلة التدريب والتنمية، العدد ٤، الجيزة، أكتوبر - نوفمبر - ديسمبر .
- ٨- خطاب، أحمد جمال (٢٠٢٠) فاعلية ريادة الأعمال في تعزيز استراتيجية التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة ، كلية التجارة بالإسماعيلية ، جامعة قناة السويس ، مج ١١ ، ١٤ ، ص ٥١٧-٤٧٣.
- ٩- جمال الدين، محمد (٢٠٠٢)، علاقة نظم التعليم الحالية بأزمة البطالة وتخطيط القوى العاملة (ورقة عمل)، في: إدارة الازمة التعليمية في مصر، المؤتمر السنوي السابع، كلية تجارة، جامعة عين شمس، ٢٦ أكتوبر
- ١٠- ذكي، رمزي (١٩٩٧)، الاقتصاد السياسي للبطالة سلسلة عالم المعرفة، ع ٢٦٦، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب
- ١١- الرحب، بثينة توفيق - عبد الرحيم، امال (٢٠٠٢)، البطالة والسلوك المنحرف، دراسة اجتماعية ميدانية في سجون دمشق ، مجلة شئون اجتماعية ، الإمارات الشارقة ، جمعية الشؤون الاجتماعية ع ٧٤.
- ١٢- الرحب، بثينة توفيق - عبد الرحيم، امال (٢٠٠٤)، البطالة والسلوك المنحرف، دراسة اجتماعية، جامعة الكويت، مجلس النشر والعلمي، مجلد ٣٢، ع ٢
- ١٣- شلبي، ماجدة أحمد (٢٠٠١)، حول مشكلة البطالة واختلالات سوق العمل والتشغيل المصري، ندوة مشكلة البطالة في مصر، الجزء الأول، جامعة الأزهر، القاهرة، في الفترة ١٤ - ١٦ يوليو
- ١٤- صلاح معمار (١٤١٣ هـ) التدريب التحويلي المملكة العربية السعودية، ورقة عمل، ملتقى التدريب الثالث، المدينة المنورة، معهد التدريب الإبداعي، ١٣ ربيع ثاني ١٤١٣
- ١٥- عادل، حمزة (٢٠٠٧)، تفسير البطالة في الاقتصاد السياسي. الحوار المتمدن. العدد ١٨٧٦.
- ١٦- عبد الجليل، رباح رمزي (٢٠١٤)، دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)، العلوم التربوية، العدد الرابع ج ١، أكتوبر.

- ١٧- العشماوي، شكري رجب (٢٠٠٣)، برنامج الإصلاح الاقتصادي: الأثر على سوق العمل، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد ١٨٢، فبراير.
- ١٨- علام، اعتماد محمد (محرر)، العمال والتحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- ١٩- فرجاني، نادر (١٩٩٣)، البطالة: المفهوم والقياس بالتركيز على حالة مصر، في: ندوة مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، الدراسات الأساسية، الجزء الأول، القاهرة، ١٠ - ١٢ مايو.
- ٢٠- كاظم، حسين رمزي (٢٠٠٥)، قراءات في قضايا الإدارة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- ٢١- الكردي، محمود فهمي (٢٠٠٤)، مشكلات الطبقة العاملة في مصر: تحليل اجتماعي لآثار تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي، في
- ٢٢- المجلس الأعلى للشباب والرياضة (١٩٩٣): الإدارة المركزية للبحوث الشبابية والرياضية، يطاله الشباب وعمالة النشء وآثارهما على التنمية، الجزء الأول
- ٢٣- محمد، إيمان عارف (٢٠٠٥)، عوامل اقبال شباب الخريجين على برنامج التدريبي التحويلي واحجامهم عنه، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، كلية التربية، مركز تطوير التعليم الجامعي.
- ٢٤- محمد، حسن البائع (٢٠١٣)، أثر برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات تصميم المقررات الالكترونية من منظور البنائي لدي اعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة العلوم الانسانية، العدد السابع والعشرون.
- ٢٥- المركز الديموجرافي بالقاهرة (٢٠٠٣)، البطالة في مصر: المسببات والتحديات، أوراق في ديموجرافية في مصر (٤)، القاهرة، مايو.
- ٢٦- معهد القومي للتخطيط (٢٠١٨)، تقرير حالة التنمية في مصر.
- ٢٧- منصور، فاروق حلمي (١٩٩٢)، سياسات التعليم والتدريب وسوق العمل في جمهورية مصر العربية، القاهرة، مجلة الإدارة.
- ٢٨- منظمة العمل الدولية (٢٠١٣) البحث في سوق العمل. مهارات البحث عن وظيفة المطلوبة في الشباب.
- ٢٩- منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي (٢٠١٣)، مصطلحات في مجال التدريب المهني، الأردن، ٥ فبراير.
- ٣٠- منظمة العمل العربية، سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، ورقة عمل.

- ٣١- المنوفي، كمال - محرر (٢٠٠٦)، علاقات العمل في ظل التحولات السياسية الاقتصادية: السياسات والآليات، مركز الدراسات واستشارات الإدارة العامة، كلية الاقتصاد، جامعة القاهرة.
- ٣٢- نصار، هبه (٢٠٠٤)، تشغيل الشباب والاستخدام في المنطقة العربية، بحث مقدم إلى الندوة الإقليمية الثلاثية للخبراء، عمان، الأردن.

■ ثالثاً: رسائل الدكتوراه والماجستير

- ١- الجزار، محمد محمود أحمد (٢٠١٧) الاستعداد لسوق العمل بمصر: تصور مقترح للكفايات العابرة للتخصصات اللازمة لخريجي التعليم الجامعي، أطروحة (دكتوراه)، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، قسم أصول التربية.
- ٢- جميل، عبد العزيز؛ الفتوح، أحمد عبد (٢٠٠٠)، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- ٣- حسين، حنان عيسى رمضان (٢٠٢٠)، فاعلية نمط تقديم المحتوى في بيئة تدريب رقمية على تنمية إنتاج أنشطة التعلم القائمة على الويب لدي معلمات الحاسوب ونواتج تعلم طالباتهن، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية، جامعة القاهرة.
- ٤- درويش، عماد محمد أحمد (٢٠٢٠)، فاعلية بيئة تدريب معكوس في تنمية كفايات اختصاصي مصادر التعليم بالمدارس الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية بمملكة البحرين، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، جامعة القاهرة.
- ٥- راوية، بشري عبد الكريم جمود (٢٠٠٤)، مشكلة البطالة في الجمهورية اليمنية: الأسباب والحلول، رسالة ماجستير، قسم الدراسات الاقتصادية، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية.
- ٦- سليمان، اشرف رضوان رضوان (٢٠٢١) بيئة تدريب معكوسة بنظام STEM لتنمية مهارات تجميع الروبوت لدى معلمي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أطروحة (ماجستير)، جامعة المصرية للتعلم الإلكتروني الأهلية، كلية الدراسات التربوية، قسم تكنولوجيا التعلم الإلكتروني.
- ٧- الشريف، سماح إبراهيم غريب (٢٠١٦)، البطالة والمجتمع المصري في النصف الأول من القرن العشرين، القاهرة، المكتبة المركزية بجامعة القاهرة.

- ٨- صلاح الدين، وليد (٢٠١٧)، فاعلية استراتيجية التدريب الالكتروني قائمة على أدوات التصميم التعليمي السريع في تنمية مهارات تصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القري في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية، الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية.
- ٩- الطريفي، عبير ناصر محمد (٢٠١٦)، فاعلية برنامج اللجان التطوعية بالجمعيات الأهلية لمواجهة مشكلة البطالة لدى الإناث بمدينة الرياض، مكتبة الرسائل بجامعة حلوان، القاهرة.
- ١٠- عبد الحكيم، ريهام حسن (٢٠٠٠)، أثر سياسات الاصلاح الاقتصادي على مشكلة البطالة: دراسة مقارنة بين مصر وإسرائيل، رسالة ماجستير، كلية تجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ١١- عثمان، حسام حسين محمد (٢٠١٨)، ثورات الربيع العربي ومعدلات البطالة لدى الشباب في مصر وتونس، القاهرة، المكتبة المركزية جامعة القاهرة.
- ١٢- العازي، أحمد عبد اللطيف حامد (٢٠١٨) الجامعة ومتغيرات سوق العمل: تصور مقترح لتنمية وعي الطلاب بمتطلبات الاقتصاد الأخضر، أطروحة (دكتوراه)، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، قسم أصول التربية.
- ١٣- على، عبير فرحات (١٩٩١)، دور قطاع الخاص الصناعي في مواجهة مشكلة البطالة في مصر، رسالة ماجستير، كلية تجارة، جامعة عين شمس.
- ١٤- على، عبير فرحات (٢٠٠٥)، دور القطاع الخاص الصناعي في مواجهة مشكلة البطالة في مصر.
- ١٥- الليثي، محمد على (٢٠٠٢)، التنمية الاقتصادية، كلية تجارة، جامعة الإسكندرية.
- ١٦- محرم، الشيماء إسماعيل (٢٠٢٠)، نمط التفاعل في بيئة التدريب الإلكتروني لتنمية مهارات استخدام المعلمين لبرامج التأليف لإنتاج المقررات الإلكترونية في مصر، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية، الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية.
- ١٧- محمد، ناهد محمد عبده (٢٠٢١) التعليم الريادة في المدارس الثانوية الفنية المصرية مدخل لمواجهة البطالة في ضوء تحولات القرن الحادي والعشرون، أطروحة (دكتوراه)، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، قسم أصول التربية.

■ رابعاً: المراجع الأخرى:

- ١ - https://laboreducation.hrsd.gov.sa/ar/labor-education/64369 تم الاطلاع عليها ٢٠٢٢/١١/١
- ٢ - الحربي، تركي حامد "التدريب التحويلي لخريجي التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل، جدة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة متوفر على
https://pad322talharbi.blogspot.com/2009/05/blog-post_4084.html
- ٣ - تعريف البطالة https://mawdoo3.com/
- ٤ - تعريفات علماء الإدارة للتدريب https://www.iedunote.com/training
- ٥ - تقرير واقع البطالة في المجتمع المصري بعد فيروس كورونا https://www.elmogaz.com/629446
- ٦ - جون ماينرد كنيز (1946 - 1883 , John M, Keynes)
https://www.alroqy.com/read/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9 مكتبة الكترونية الرقمي
- ٧ - المغازي، أحمد فؤاد "البطالة في الوطن العربي"، www.academia.edu
- ٨ - خطابات ريكاردو إلى مالتس (١٨٣٣-١٨١٠) (أشرف على نشرها ج. بونار ١٨٨٧) باللغة الإنجليزية.
- "
- <https://www.alroqy.com/read/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9>
- ٩ - العكاشة، راندا "العلوم التربوية/ التدريب-المهني / https://e3arabi.com
- ١٠ - ددوع، شهيرة "مفهوم التدريب والتنمية / https://mawdoo3.com
- ١١ - عرفة، محمد "البطالة وراء انتشار الجريمة والانتحار بين الشباب المصريين، ٢٠٢١/٨/٤
www.pdpinfo.org
- ١٢ - مشكلة البطالة في مصر أكبر المشكلات الاقتصادية وتنتشر بين المتعلمين، شبكة الأنباء المعلوماتية على الانترنت www.annabaa.org
- ١٣ - مفهوم التدريب والتطوير http://orbithorizone.com/site/blogDetails/6
- ١٤ - نمو الاقتصاد المصري www.egyptwindow.net
- ١٥ - حايك، هيام "كيف يمكن للتقنية الرقمية ان تمهد مستقبل التعليم ،
http:\\blog.naseej.com

٢- المراجع الأجنبية

1. Benjamin Hyman (2018) Can displaced labor be retrained? evidence from quasi-random assignment to trade adjustment assistance, university of Pennsylvania, the Wharton School.
2. Cedefop (2018) From long- term unemployment to a matching job: role of vocational training in sustainable return to work. Luxembourg: publications office. Cedefop Reference series: no 107.
3. Cnrc (2014) Retraining in part iv in Canadian code, Canada. national joint council. p:3 available at the international network at: <https://www.njc-cnm.gc/directive/d12/v24/s274/en>. (accessed: 29-12-2014).
4. Economic Times Team (2022) "Definition of "Training Needs Analysis". economic times. Retrieved 19/1/2022. Edited.
5. Ehernbery R. G. Smith R. S. (1988) Modern Labor Economics: theory and public policy. the Macmillan Press. LTD. third edition.
6. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/785536> (accessed 12-12-2018)
7. <http://electronictraining.blogspot.com/>
8. Jacques, Bughin (2018) Skill shift: automation and the future of the workforce. Mckinsey global Institute· discussion paper. May 2018.
9. Kimberly, Amadeo (2018) "Unemployment. Its Causes. and Its Consequences", www.thebalance.com. Retrieved 5-12-2018. Edited

10. Lucien, Peters (1998) Downsizing the civil service in developing countries: golden handshakes or smiling farewells. Journal of public administration and development. vol. 18. no. 4, 1998.
11. Mtdtraining (2022). "6 Benefits Of Training Needs Analysis & How To Conduct An Assessment". Mtdtraining. Retrieved 19/1/2022. Edited.
12. Nurkse R. (1953) Problems of capital formation in under developed countries, Oxford.
13. Nushrat, Nahida Afroz (2018) Effects of training on employees' performance: a study on banking sector. Tangail, Bangladesh. global journal of economics and business. vol. 4. no. 1.dec.2018.
14. OECD (1998) Evaluating retraining programs in OECD: lessons learnt. the World Bank Research Observer, vol.13. no. 1.feb.1998
15. Roundtable learning (2022) "The 4 Steps To Conduct An Effective Training Needs Analysis". Roundtable Learning. Retrieved 19/1/2022. Edited.
16. Salah, Zaror et. al. (2009) Arabic glossary for tvet curricula term. German. project regional cooperative between selected Arab countries in the field of tvet. GTZ project coordination office.

الملاحق

ملحق (١) استثمارة استبيان

استمارة استبيان

جمهورية مصر العربية معهد التخطيط القومي

استبيان موجه إلي الشباب الذين اجتازوا نادي البحث عن وظيفة لمحافظات (دمياط-المنوفية-القليوبية)
حول "أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير حكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر"

السيد / ة :

تحية طيبة وبعد:

يندرج هذا الاستبيان في إطار دراسة ميدانية للحصول على شهادة الماجستير في التخطيط والتنمية،
ويناقش موضوع أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير حكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل في مصر.
لذا أرجو التكرم بقراءة جميع الفقرات بدقة والإجابة عنها بوضع (√) أمام الاختيار الذي ترونه مناسباً
بموضوعية لما لذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف تتوصل إليها الدراسة، وكذلك إجاباتكم
ستكون مفيدة جداً للباحث، وموضح بالأسفل تعريف لمعاني بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في
الاستبيان، علماً بأن البيانات الواردة في هذه الاستبانة ستعمل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا في أغراض
البحث العلمي.

لكم جزيل الشكر على مساعدتكم وتعاونكم.

معاني المصطلحات والمفاهيم:

البرامج التدريبية

يعد تصميم برنامج تدريبي هو خطوة لا غنى عنها في عملية التدريب، فهو الخطوة التي تتبع الاحتياجات
لوجود برامج تدريبية، والاهتمام بوضع برنامج تدريبي جيد، يعني حصول المتدربين على تدريب شامل
وفي كل أوجه الاستفادة المطلوبة، فهو أحد الخطوات الهامة التي يجب الإعداد لها جيداً، عند الاحتياج
للتدريب وللوصول للأهداف.

تأهيل الشباب لسوق العمل

يساعد تأهيل الشباب في تقليل البطالة بشكل كبير حيث أن البطالة لا تحدث فقط بسبب قلة الوظائف، وإنما
هناك الكثير من الشباب الذي يقع تحت طائلة البطالة بسبب قلة إمكانياته وخبراته العملية تأهيل الشباب
يعطي الفرصة لمزيد من الشباب للقضاء على المفاهيم الخاطئة ويعمل على تأهيل الشباب لسوق العمل،
وذلك من خلال التغيير للمفاهيم الخاطئة ويحقق طموحاتهم في إيجاد وظائف مناسبة.

استبيان دور نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لإيجاد في فرصة عمل

أولاً: بيانات أولية
الاسم:
المحمول:

١ - المحافظة:

منوفية

قليوبية

دمياط

٢ - النوع:

أنثى

ذكر

٣ - الفئة العمرية:

من ٤٠ سنة فأكثر

من ٣٠-أقل من ٤٠ سنة

من ٢٠-أقل من ٣٠ سنة

أقل من ٢٠

٣ - المستوى الدراسي:

ماجستير / دكتوراه

بكالوريوس / ليسانس

مؤهل فوق متوسط (دبلوم عالي)

مؤهل متوسط

ثانياً: فاعلية نادي البحث عن وظيفة في تأهيل الشباب لسوق العمل

البيان	موافق	محايد	غير موافق
١. يهتم نادي البحث عن وظيفة بتغيير توجهاتك وأفكارك الشخصية لدخول في سوق العمل			
٢. تركز الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة على المهارات والخبرات التي تمكنها للشباب			
٣. يركز نادي البحث عن وظيفة على دعم الشباب في البحث عن وظيفة			
٤. يكسب نادي البحث عن وظيفة الخبرات والمعارف التي تؤهلني للحصول على وظيفة			
٥. يوجه نادي البحث عن وظيفة الشباب إلى التواصل مع سوق العمل			
٦. يعزز نادي البحث عن وظيفة عملية بحث ناجحة عن وظيفة			
٧. يساعد نادي البحث عن وظيفة في إكسابي الثقة بنفسي والحصول على فرصة عمل مناسبة لي			
٨. يساعد نادي البحث عن وظيفة في بناء شبكات التواصل المهنية			
٩. يعرفني نادي البحث عن وظيفة الطرق المناسبة للحصول على العمل			
١٠. يمكن نادي البحث عن وظيفة الأعضاء على إعداد السيرة الذاتية والتوجيه بفرص عمل			
١١. يتيح لي نادي البحث عن وظيفة الاستفادة الإيجابية من وسائل التواصل الاجتماعي في إيجاد فرص عمل وخاصة			
١٢. توفر نوادي البحث عن وظيفة الدعم والتشجيع للشباب			
١٣. يغلب عليك أنك الشخص المناسب لحضور البرنامج			
١٤. يساهم البرنامج على تطوير مهاراتك			
١٥. يساعد نادي البحث عن وظيفة على كيفية نقل خبرات المهنية والشخصية بما يعزز السيرة الذاتية لي			
١٦. تحديد المهارات التي يجب تعرض على صاحب العمل			
١٧. يفسح نادي البحث عن وظيفة المجال للتعرف على أصدقاء جدد تفدني في البحث عن وظيفة			
١٨. يعتمد نادي البحث عن وظيفة استخدام الأصدقاء والمعارف في بحثك عن عمل.			
١٩. يركز نادي البحث عن وظيفة على توصيل المعلومات المرتبطة عن سوق العمل واحتياجاته			
٢٠. يحفز نادي البحث عن وظيفة الشباب على البحث عن فرصة عمل دون ملل			
٢١. يساهم نادي البحث عن وظيفة في تغيير الأفكار الخاطئة عن عدم وجود عمل			
٢٢. تساهم الأنشطة المنفذة في نادي البحث عن وظيفة في تحفيز الشباب			
٢٣. نادي البحث عن وظيفة له تأثير إيجابي على بحثي عن عمل			
٢٤. يعدل نادي البحث عن وظيفة المعتقدات الخاطئة لدي الشباب التركيز على العمل الحكومي			

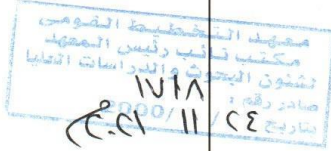
ثالثاً: دور الميسر في تأثير المتدربين لتغير أفكارهم نادي داخل البحث عن وظيفة

البيان	موافق	محايد	غير موافق
١ - يتبع الميسر بمواضيع نادي البحث عن وظيفة بشكل مناسب			
٢ - يركز الميسر على توصيل المعلومات الملائمة			
٣ - يتبع طريقة تنظيم العرض (من حيث الوضوح والكفاية)			
٤ - يتمتع الميسر بالتعاون مع المشاركين في نادي البحث عن وظيفة			
٥ - يهتم الميسر على تحفيز المشاركين على التفاعل			
٦ - يعمل الميسر بشكل احترافي في داخل نادي البحث عن وظيفة			
٧ - يتصف تعامل الميسر مع المشاركين بعدم الاحترام			
٨ - الميسر متشبث بأفكاره ولا يقبل اقتراحات وآراء الآخرين			
٩ - الميسر غير ملتزم بالحضور في نادي البحث عن وظيفة			
١٠ - ابغ الأصدقاء والمعارف بعدم حضور دورات تدريبية في هذا المجال			
١١ - الميسر غير مسيطر على سير العملية التدريبية داخل نادي البحث عن وظيفة			
١٢ - الميسر لم يغطي محتوى التدريب بسبب عدم المأمة بالمحتوى			
١٣ - يدعم الميسر مواضيع نادي البحث عن وظيفة بالأمثلة المناسبة التي توضح المعنى منها وربطها بالواقع العملي			
١٤ - يذكر الميسر الأهداف الموضوعية والمراد تحقيقها من نادي البحث عن وظيفة			

رابعاً: تأثير المحتوى نادي البحث عن وظيفة على المتدربين لإيجاد فرصة عمل

البيان	موافق	محايد	غير موافق
١. يمثل محتوى نادي البحث عن وظيفة الذي تم تقديمه كان مناسباً ومثيراً للاهتمام			
٢. تسهم الأنشطة التي نفذت في نادي البحث عن وظيفة على وجود أهميتها			
٣. يعتمد نادي البحث عن وظيفة على تأهيل الشباب لسوق العمل			
٤. ساعدني حضور نادي البحث عن وظيفة عن إيجاد فرصة عمل مناسبة لي			
٥. يركز نادي البحث عن وظيفة على حل مشكلة البطالة			
٦. يستخدم نادي البحث عن وظيفة طرق مناسبة للإعلان عنه التوفيت ومدة البرنامج بالشكل المناسب			
٧. أساليب التعلم داخل نادي البحث عن وظيفة مناسبة			
٨. نادي البحث عن وظيفة لا يكسبني المهارات اللازمة لإتاحة فرصة عمل			
٩. يعتمد نادي البحث عن وظيفة على الأسلوب النظري وليس التطبيقي			
١٠. محتوى نادي البحث عن وظيفة متكرر ومستهلك للوقت دون افادة			
١١. يعتبر نادي البحث عن وظيفة غير مجدية بسبب لا يحقق فرصة عمل			
١٢. يسمح نادي البحث عن وظيفة بإتاحة الفرصة في تنمية المهارات الفكرية			
١٣. يعتبر كمية المعلومات داخل نادي البحث عن وظيفة كثيرة وتحتاج أيام أكثر			
١٤. أُرغب بتكرار مشاركتي في نادي البحث عن وظيفة مرة أخرى			
١٥. يعتبر الوقت برنامج نادي البحث عن وظيفة غير كافي للمعلومات التي قدمت			
١٦. يعتبر كمية المعلومات المقدمة داخل نادي البحث عن وظيفة غير كافية للبحث عن فرص عمل			
١٧. اقتصر نادي البحث عن وظيفة على تنمية المهارات الفكرية فقط			
١٨. يعتبر مكان البرنامج غير مناسباً			

ملحق (٢) نموذج موافقة الاستبيان



السيد الأستاذ / مدير مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط

تحية طيبة وبعد،،،

أشرف بالافادة بأن الاستاذ / محمد وفیق توفیق غنیم مقید بماجستير معهد التخطيط القومى
الاکادیمى " التخطيط والتنمية " للعام الاکادیمى 2022/2021 وفى مرحلة إعداد الرسالة للحصول
على درجة الماجستير تحت عنوان :

" أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق
العمل فى مصر "

رجاء التكرم بتسهيل مهمة سيادته فى الحصول على البيانات اللازمة.

واذ نشكر لسيادتكم حسن تعاونكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

تحريراً فى: 2021/11/23

نائب رئيس المعهد
شئون البحوث والدراسات العليا

(أ.د. خالد عبدالعزيز عطية)



معهد التخطيط القومى
مكتب نائب رئيس المعهد
لشئون البحوث والدراسات العليا
مصدر رقم :
تاريخ : ٢٠٢١/١١/٢٤

السيد الأستاذ / مدير مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية

تحية طيبة وبعد،،،

أتشرف بالافادة بأن الاستاذ / محمد وفيق توفيق غنيم مقيد بماجستير معهد التخطيط القومى
الاكاديمى " التخطيط والتنمية " للعام الاكاديمى 2022/2021 وفى مرحلة إعداد الرسالة للحصول
على درجة الماجستير تحت عنوان :

" أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق
العمل فى مصر "

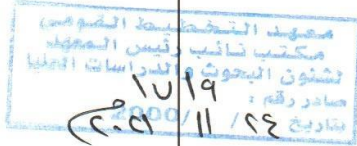
رجاء التكرم بتسهيل مهمة سيادته فى الحصول على البيانات اللازمة.
واذ نشكر لسيادتكم حسن تعاونكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

تحريراً فى: 2021/11/23

نائب رئيس المعهد
لشئون البحوث والدراسات العليا
(أ.د. خالد عبدالعزيز عطية)





السيد الأستاذ / مدير مديرية الشباب والرياضة بمحافظة القليوبية

تحية طيبة وبعد،،،

أتشرف بالافادة بأن الاستاذ / محمد وفيق توفيق غنيم مقيد بماجستير معهد التخطيط القومى
الاكاديمى " التخطيط والتنمية " للعام الاكاديمى 2022/2021 وفى مرحلة إعداد الرسالة للحصول
على درجة الماجستير تحت عنوان :

" أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق
العمل فى مصر "

رجاء التكرم بتسهيل مهمة سيادته فى الحصول على البيانات اللازمة.
واذ نشكر لسيادتكم حسن تعاونكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

تحريراً فى: 2021/11/23

نائب رئيس المعهد
لشئون البحوث والدراسات العليا

(أ.د. خالد عبدالعزيز عطية)



السيد / مدير عام الإدارة العامة للأمن
الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

تحية طيبة وبعد،،،

أشرف بالافادة بأن السيد / محمد وفيق توفيق غنيم مقيد بماجستير معهد التخطيط القومى
الاكاديمى " التخطيط والتنمية " للعام الاكاديمى 2022/2021 وفى مرحلة إعداد رسالة للحصول
على درجة الماجستير تحت عنوان :

أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية على تأهيل الشباب لسوق العمل فى مصر
لذا آمل من سيادتكم التكرم بالموافقة على قيام الباحث بتوزيع إستمارة الإستبيان المرفقة اللازمة
لإستكمال الرسالة.

واذ نشكر لسيادتكم حسن تعاونكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

مدير عام
الإدارة العامة للدراسات العليا
مرفت عليوة
(أ. مرفت عليوة السيد)

تحريراً في: 2021/11/23



Abstract

Abstract

Unemployment is one of the most widespread social phenomena in most countries of the world, and all countries are working to confront and reduce the problem of unemployment. Qualified and trained human resources are the crucial element in the issue of development. Development experts have proven that building societies depends primarily on the level and quality of their human resources. Training is considered one of the main factors for the development of manpower, whether to prepare them to enter the labor market at the appropriate level or to develop personal skills. Therefore, the importance of the Job Search Club comes in qualifying young people for the labor market and providing them with suitable jobs commensurate with their personal capabilities and reducing the phenomenon of unemployment.

The study aimed at highlighting the role of the "Job Search Club" program in developing the skills of young people who are about to work, discovering their talents and how to adapt them to the available jobs to qualify young people to enter the labor market and reduce graduate unemployment.

The target community was identified from the governorates (Damietta, Menoufia, Qalyubia) through young people who joined the programs of the "ILO Job Search Club." The questionnaire was distributed to the study population (105), and the number of valid forms was (103) and invalid forms, only (2), were excluded.

The researcher also used the case study approach that focuses on studying, understanding and analyzing all phenomena and individual cases, where the researcher identifies the characteristics of young people

participating in the Job Search Club program, and collects data by distributing a questionnaire and analyzing it.

The study found evidence of the role of the "Job Search Club" in developing the skills of young people who are about to work, and achieving results in solving the problem of unemployment. The most important results are:

- To Disseminate the idea of the job search club in the Ministry of Education and Technical Education, the Ministry of Higher Education and public universities to transfer scientific and practical expertise to young people who are about to work, and apply it to the final terms before receiving graduation certificates.
- To establish advisory centers within the youth centers of each governorate for the purpose of conducting trainings and exchanging experiences and information for young people in cooperation with the Ministry of Youth and Sports and organizations concerned with qualifying young people for the labor market such as the International Labor Organization, GIZ, Microsoft, ... etc.

Summary

Summary

Human resources are the most important component of production, and the main support for achieving the goals of comprehensive development. Egypt is characterized by a great wealth of human resources, as it has a high percentage of young people who are able to work. Despite this, graduates of the education system face the phenomenon of unemployment, whether from higher or intermediate education, and graduates are beginning to join the ranks of job seekers. **The problem of the study** is identified as the lack of knowledge of young graduates of the necessary procedures for the recruitment process and the lack of information and skills required to enter the labor market. Here comes the role of the Job Search Club to qualify young people before entering the labor market. In light of this, the main **hypothesis of the study is**: the presence of evidence on the role of the "Job Search Club" program in qualifying young people to enter the labor market and reducing graduate unemployment. **Through the main hypothesis, a group of sub-hypotheses could be formulated as follows:**

1. There is no statistically significant effect of the role of the job search club in meeting the desires of the trainees.
2. There is no statistically significant effect of the role of the facilitator in influencing the participants to change their ideas within the job search club.
3. There is no statistically significant effect of the impact of the content of the provided activities on the participants in finding a job opportunity.
4. There are no statistically significant differences in the answers of the respondents among the sample members of the youth who participated in the job search club because they acquired some skills and knowledge before entering the labor market.

This study aimed to the following:

- 1- Get acquainted with the training programs provided by the International Labor Organization, “The Job Search Club”.
- 2- Recognizing the role of the "Job Search Club" in developing the skills of young people who are about to work.
- 3- Discovering youth talents and how to adapt them to the available jobs.
- 4- Changing negative thoughts and beliefs about ways to get jobs and rehabilitate young people who want to work.
- 5- Submitting a proposal to generalize the "Job Search Club" in technical schools, universities and youth centers.

The target community was identified from the governorates (Damietta, Menoufia, Qalyubia) through young people who joined the programs of the “ILO Job Search Club.” The questionnaire was distributed to the study population (105), and the number of valid forms was (103) and invalid forms, only (2), were excluded.

The researcher also used a **case study** approach that focuses on studying, understanding and analyzing all phenomena and individual cases, where the researcher identifies the characteristics of young people participating in the Job Search Club program, and collects data by performing a questionnaire and analyzing it.

Therefore, **the importance of the study** was in dealing with a common topic between two fields: management science, which is represented in the training program "Job Search Club", and sociology, which is represented in "qualifying young people for the labor market and reducing the phenomenon of unemployment", which is considered one of the main topics, which needs more in depth analysis and theoretical exploration, as well as its practical applications

and investment in human capital, "qualifying youth for the labor market" and the crucial role it plays in contributing to reducing unemployment.

In order to cover the topic, the research was divided into five chapters:

The first chapter: the methodological framework of the study, deals with the introduction of the study, the problem of the study, the objectives of the study, its importance and hypotheses, the methodology of the study, the limits of the study, previous studies, in addition to the structure of the study, the results and recommendations.

Chapter Two: Unemployment (Types and Causes) In this chapter, the research deals with the definition of unemployment, its types, causes, measurement, and impact, as well as the reality of unemployment in Egyptian society after the Corona virus.

Chapter Three: Training (Concept and Importance) The research in this chapter dealt with the definition of training, its importance, patterns and needs, the characteristics of a successful trainer, defining the training program, transformational training and e-training.

Chapter Four: A case study of the Job Search Club and its role in qualifying young people in the labor market The research in this chapter dealt with clarifying basic concepts about the role of the club in qualifying young people to search for jobs in terms of the different skills and abilities of young people, and how to develop and contextualize them within the framework required by institutions and companies that need employment.

Chapter Five: Applied Study The study relies on the descriptive approach through the simple random sample method, collecting data through the questionnaire form, tabulating and analyzing it, in order to reach conclusions

that achieve the objectives of the study, where the research sample consists of a group of unemployed young graduates who joined research clubs looking for jobs.

The study concluded with the results related to the theoretical side, the most important of which are:

- 1- The study showed evidence of the role of the "Job Search Club" in qualifying young people to enter the labor market and join the workforce.
- 2- The "Job Search Club" program has an effective and influential role towards achieving results in solving the problem of unemployment.
- 3- It targets young people who want to work but could not find it.
- 4- Discovering youth skills and employing them optimally.

Hypothesis testing results:

The study proved the following:

- 1- Accepting the alternative hypothesis that “there is a statistically significant effect of the job search club in meeting the desires of the trainees”, as it was found that all the expressions were significant, whether at the overall level of the axis or at the level of the paragraphs, and accordingly, the effectiveness of the job search club affects In qualifying young people for the labor market, and that the study sample agreed that there is a relationship between the job search club and meeting the desires of the trainees, and therefore the effectiveness of the job search club affects the rehabilitation of young people for the labor market.
- 2- The study also proved the acceptance of the alternative hypothesis that "there is a statistically significant effect of the role of the facilitator in influencing the participants to change their thoughts within the "Job Search Club", where it was found that all the expressions were significant, whether at the overall level of the axis or at the level of the paragraphs.

Accordingly, the role of the facilitator in influencing the participants to change their ideas within the “Job Search Club” affects the qualification of young people for the labor market, and that the study sample agree that there is a relationship between the role of the facilitator in influencing the participants to change their ideas within the Job Search Club.

- 3- Accepting the alternative hypothesis that “there is a statistically significant effect of the content of the activities provided on the participants to find a job opportunity”, as it was found that all the expressions were significant, whether at the overall level of the axis or at the level of the paragraphs, except for Paragraph No. “13” – “The amount of information within the job search club is considered a lot and needs more days” - so it was not significant. Therefore, the content of the activities provided to the participants to find a job opportunity affects the qualification of young people for the labor market, and that the study sample agree that there is a relationship between the content of the activities provided and the ability of the participants to find a job opportunity. Accordingly, the content of the activities provided to the participants to find a job opportunity affects the qualification of young people for the labor market.
- 4- The study also proved the acceptance of the null hypothesis that says, "There are no statistically significant differences in the respondents' answers among the young respondents, because they acquired some skills and knowledge before entering the labor market." Non-governmental organizations can qualify young people for the labor market in Egypt through the "Job Search Club of the International Labor Organization" attributable to personality variables.
- 5- This means that the opinions of the members of the study community were similar in all items of personal variables, and this means that there is a general trend among the sample members, and there was no discrepancy

or differences in opinions due to the variables of the study in terms of each of (province, gender, age group , educational level).

The study recommends the following:

- 1- Spreading the idea of the job search club in the Ministry of Education and Technical Education.
- 2- Investing in young people's free time by transferring scientific and practical experiences to young people who are about to work.
- 3- The application of the Job Search Club in the Ministry of Higher Education and public universities for the final terms before receiving the graduation certificate.
- 4- Preparing human cadres of teachers and faculty members in universities to implement the activity of the job search club.
- 5- Allocating material resources from the disbursement items allocated for qualifying human resources (personality building) from the aforementioned entities, which are the “Ministry of Education and Technical Education, the Ministry of Higher Education and Scientific Research, and public universities” to implement the activity of the Job Search Club.
- 6- That advisory centers be established within the youth centers of each governorate for the purpose of conducting trainings and exchanging experiences and information for young people, in cooperation with the Ministry of Youth and Sports and organizations concerned with qualifying young people for the labor market, such as the International Labor Organization, GIZ, Microsoft, ... etc.
- 7- Preparing a memorandum of understanding that includes clarification of the executive procedures for implementing the activity of the Job Search Club and the role of each party in preparation and implementation.