



جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي
الدراسات العليا

البحث التطبيقي

"تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030".	عنوان البحث باللغة العربية
"Evaluating of the National Training Academy role to achieve the sustainable development plan and Egypt's vision 2030"	عنوان البحث باللغة الإنجليزية
الباحث / احمد سعد الدين معروف النحاس	إعداد
أ.د / زينات طباله	إشراف

لاستكمال متطلبات

الحصول على الماجستير المهني "التخطيط للتنمية المستدامة"

2021/2020

ملخص البحث التطبيقي

اسم الباحث : احمد سعد الدين معروف النحاس .

اسم الموضوع : "تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030".

اهداف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف علي تقييم دور الاكاديمية الوطنية للقيام بادروها علي ضوء اهدافها ، و تعريف الشباب المصري بالمهام والأدوار التي تقوم بها الاكاديمية الوطنية لتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030، و تقديم مقترحات يستفاد منها في تحسين الوضع الحالي للدور الذي تقوم به الاكاديمية الوطنية لتدريب في تحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

عينة البحث :

استخدام الباحث المنهج الوصفي ، و تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية؛ حيث بلغ قوام العينة (50) ، من خريجي الاكاديمية الوطنية للتدريب بمحافظة القاهرة ، وتم تصميم استمارة جمع بيانات مصممه من 4 محاور ، وعدد العبارات (52 عبارة) لخريجي الاكاديمية .

خطة المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وقد استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية: (ك² ، التكرارات ، النسبة المئوية ، النسبة الترجيحية ، الدرجات الترجيحية، T-test) .

وكانت أهم الاستنتاجات والتوصيات :-

- 1- توجد فروق في الوزن النسبي لمحاور الاستبيان ،وجاءت بالتدريب ما يلي
- محور المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب ،لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م في المرتبة الأولى .
- محور مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ،ورؤية مصر 2030م في المرتبة الثانية

- محور مدى استيعاب المهارات ، والمعارف للمحتوي التدريبي ، والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج في المرتبة الثالثة .

- محور مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي ، للفئات المستهدف في المرتبة الرابعة والاخيرة .

2- وجود فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة ، وفقاً لمتغير النوع (ذكر – انثى)، في المحور الأول والثالث والرابع

3- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكر – انثى)، في المحور الثاني وهي دالة احصائياً لصالح الذكور.

التوصيات :-

- 1- أن تتوسع الاكاديمية في ان تستقبل فئات مختلفة من المستوي الاقليمي والدولي .
- 2- أن تخطط الاكاديمية في الية مقننة للتمويل الذاتي لها.
- 3- الانتهاء من هيكلة وتجهيز فروع الاكاديمية الوطنية للتدريب في المحافظات.
- 4- أن توضع الاهداف التدريبية طبقا لحاجات المتدربين الفعلية وبما يناسب حاجات المؤسسات المستهدفة .
- 5- تنوع أساليب وسائل البرامج التدريبية بما تتوافق مع الفرق الفردية ومحتوي البرامج التدريبية .
- 6- ضرورة الالتزام بتقييم فاعلية البرامج التدريبية واستخدام وسائل واساليب التقييم المختلفة قبل تنفيذ البرامج التدريبية واثناء انعقادها وبعد تنفيذها ومشاركة المتدربين في تقييم فاعلية البرامج .

1/1-المقدمة

يعتبر التدريب من أهم الوسائل والأدوات التي تستخدم في العصر الحديث في تنمية وتعزيز معارف ومهارات وقدرات العاملين ، في جميع المؤسسات العامة والخاصة وذلك من أجل مواكبة كل التطورات والتحديثات في جميع أنواع التكنولوجيا ، حيث أصبحت جميع نواحي الحياة مرتبطة بها ويلحق كل تطورات المتسارعة كسرة البرق .

ولقي العنصر البشري اهتماما كبيرا في الفكر الإداري، فتعددت النظريات التي أولت له أهمية على اعتباره عاملا مؤثرا في نشاطات المنظمة ومساهما فعالا في بلوغ الأهداف.

وقد كان لتغير البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات دورا في بلورة مجموعة من الأفكار، تباينت من خلالها الأهمية المعطاة للأفراد ؛ ولكن بالرغم من هذا التباين تجاه العنصر البشري، فقد اجمع المفكرون في مجال التسيير والتنظيم على ضرورة الاعتناء به وتحفيزه ومحاولة كسب ولائه، وهذا اقتناعا بأهمية مساهمته في تحقيق أهداف الدول .

وقد سعت المنظمات وبالنظر لأهمية الموارد البشرية وقضية التدريب لتحقيق أهدافها، إلى الاعتراف بدوره وأهميته لتعزيز دور المنظمات في القدرة علي اتخاذ القرارات المناسبة .

2/1- مشكلة البحث

تهدف الاكاديمية الوطنية للتدريب ، الي تدريب فئات مستهدفة تهدف الارتقاء بقدرات ومهارات تلك الفئات مما يؤدي الي رفع مستوي التدريب والتأهيل لجميع المناصب القيادية والادارية ،وهناك ارتباط بين دور الاكاديمية الوطنية للتدريب واهداف التنمية المستدامة و الهدف الثاني" العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة " يتفق تماما مع المشكلة البحثية الذي يفترضها الباحث هو عملية التدريب والتأهيل للفئات المختلفة لتولي المناصب القيادية لتعزيز الارتقاء بجودة الحياة ، وتحقيق المساواة في الحقوق والفرص، تحقيق العدالة المكانية و تمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجا وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ودعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات، تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي.

و تعزيز دور الدولة الشاملة القدرة علي اتخاذ القرارات المناسبة ، ومن هنا نجد ان هناك ارتباط بين دور الاكاديمية الوطنية للتدريب واهداف التنمية المستدامة .

ومن ثم فجاءت فكرة البحث وهو التعرف علي " تقييم الأكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 "وسوف يقوم الباحث بالتعرف علي هذه المشكلة من خلال المحاور الآتية :

- مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب، لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.
- مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدفة .
- مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي ، والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج .
- المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب، لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030

يتسم العصر الذي يعيش فيه الانسان الان بالاختلاف عن العصور الماضية نتيجة ثورة الاتصالات الهائلة والبحث العلمي المتسارع ، فتلاشت الحدود والمسافات واصبح لكل حدث معاصر انعكاساته الفورية علي العالم بأسره ، واصبحت الدول التي تمتلك تلك الثورة هي الدول ذات معدلات التقدم الكبير والاكثر تأثيرا في الاوضاع العالمية ، فسارعت معظم الدول لمواكبة ذلك التقدم حتي تصبح اكثر قوة علي التكيف مع متغيرات العصر ومواجهة تحدياته ، والتعليم والتدريب وتأهيل الشباب من اهم الوسائل التي تعتمد عليها المجتمعات الحديثة لمواجهة متغيرات الحاضر وتحديات المستقبل واصبح الاهتمام بالتدريب وتأهيل الشباب من اهم الخطوات علي طريق اصلاح عملية صنع السياسات العامة في هذه المرحلة الفارقة من تاريخ الوطن (4) . 1

يمثل تقييم دور برامج التدريب للشباب أحد المجالات الهامة للسياسة المصرية في الوقت الحالي ، والتي على أساسها يمكن تقرير مدى النفع المتحقق من النشاط التدريبي للاستفادة من طاقات الشباب ؛ وعليه فبرامج التدريب شأنها في ذلك شأن مجالات إدارة الموارد البشرية في المنظمة، إذ يجب أن تخضع للتقييم. ورغم أهميتها، إلا أن القلة النادرة من المنظمات من يمارس عملية التقييم على أساس علمي ومنهجي وترتكز عملية التقييم بالأساس على :-

1- اسامة رؤوف علي ابراهيم (2016): دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي ، جامعة الفيوم ، مصر.

- تحديد مستويات التقييم؛ وتمثل في معايير يمكن أن تقيم على أساسها فعالية البرامج
أساليب جمع البيانات؛ و هي مجموعة من الطرق للحصول على المعلومات اللازمة عن الأفراد
المتدربين ² (3 : 491) .

6/2/1:- التقييم

يعتبر مصطلح التقييم غير شائع حيث يستخدم لفظ التقييم في كثير من الأحيان بدلا عنه،
وبخصوص هذا الاستخدام فإن الكثير من الباحثين لا يفرق بين المصطلحين حيث يستخدمهما للدلالة
على شيء واحد؛ بينما يرى آخرون أن هناك اختلاف بينهم. (14 : 801) 3.

وقد احتلت مسالة اعداد وتدريب وتأهيل الشباب والفئات المختلفة مسار مهما في السياسات
الحديثة للقرار المصري ، فاصدر الرئيس / عبد الفتاح السيسي – رئيس جمهورية مصر العربية القرار
الجمهوري رقم 434 لسنة 2017 بإنشاء الاكاديمية الوطنية للتدريب ، وتكون لها الشخصية الاعتبارية
وتتبع رئيس الجمهورية ، ويكون مقرها الرئيسي محافظة القاهرة ، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية
بإنشاء فروعا لها في المحافظات. (22) 4

وتهدف الاكاديمية الوطنية للتدريب وتأهيل الشباب الي التنمية التدريبية للشباب والارتقاء
بقدراتهم ومهارتهم ، مما يؤدي الي رفع مستوى التدريب لتأهيل وتمكين الشباب في المناصب القيادية
(22) .

رؤية مصر 2030، هي أجندة وطنية أطلقت في فبراير 2016، تعكس الخطة الاستراتيجية
طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة
المصرية المختلفة. تستند رؤية مصر 2030 على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة" و"التنمية الإقليمية
المتوازنة"، وتعكس رؤية مصر 2030 الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد
الاجتماعي، والبعد البيئي.

وقد قررت الدولة في مطلع عام 2018 تحديث أجندتها للتنمية المستدامة بمشاركة مختلف
الوزارات والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني وبالاستعانة بعدد من أرفع الخبراء في مختلف
المجالات، وذلك لمواكبة التغييرات التي طرأت على السياق المحلي والإقليمي والعالمي، واهتم

2- احمد صقر عاشور (1979): إدارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية ،بيروت

3- معجم اللغة العربية (1985): المعجم الوسيط، ط3 ، مطابع الأوفست ، القاهرة .

4- الاكاديمية الوطنية للتدريب - <https://nta.eg/ar>

الإصدار الثاني لرؤية مصر 2030 بأن تصبح رؤية ملهمة تشرح كيف ستخدم المساهمة المصرية الأجندة الأممية، وكيف سيخدم ذلك السياق العالمي. وتؤكد الرؤية المُحدثة على تناول وتداخل كل القضايا من منظور الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البيئي والاقتصادي والاجتماعي، فهي رؤية شاملة ومتسقة تتكون من استراتيجيات قطاعية للجهات الحكومية المختلفة.

تركز رؤية مصر 2030 على الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشته في مختلف نواحي الحياة وذلك من خلال التأكيد على ترسيخ مبادئ العدالة والاندماج الاجتماعي ومشاركة كافة المواطنين في الحياة السياسية والاجتماعية، يأتي ذلك جنباً إلى جنب مع تحقيق نمو اقتصادي مرتفع، احتوائي ومستدام وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار والبحث العلمي في كافة المجالات.

وتعطي رؤية مصر 2030 أهمية لمواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية من خلال وجود نظام بيئي متكامل ومستدام يعزز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر الطبيعية، كما تركز الرؤية على حوكمة مؤسسات الدولة والمجتمع من خلال الإصلاح الإداري وترسيخ الشفافية، ودعم نظم المتابعة والتقييم وتمكين الإدارات المحلية. وتأتي كل هذه الأهداف المرجوة في إطار ضمان السلام والأمن المصري وتعزيز الريادة المصرية إقليمياً ودولياً.

7/2/1- أهداف التنمية المستدامة والتي ساهمت في الصمود لمواجهة تداعيات الأزمة،

ونستعرضها فيما يلي:

1/7/2/1:- الهدف الأول: الارتقاء بجودة حياة المواطن المصري وتحسين مستوى معيشته .

يتمثل أهدافه الفرعية، الحد من الفقر بجميع أشكاله والقضاء على الجوع، توفير منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية، تعزيز الإتاحة وتحسين جودة وتنافسية التعليم، تعزيز الإتاحة وضمان جودة الخدمات الصحية المقدمة، تعزيز الإتاحة وتحسين جودة الخدمات الأساسية، إثراء الحياة الثقافية، تطوير البنية التحتية الرقمية.

2/7/2/1:- الهدف الثاني: العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة

يتمثل أهدافه الفرعية في، تحقيق المساواة في الحقوق والفرص، تحقيق العدالة المكانية وسد الفجوات التنموية الجغرافية، تمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية، دعم المشاركة المجتمعية في التنمية لكافة الفئات، تعزيز روح الولاء والانتماء للهوية المصرية وتنوعها الثقافي، تعزيز الشمول الرقمي.

3/7/2/1:- الهدف الثالث: اقتصاد تنافس ومتنوع

يتمثل أهدافه الفرعية في، تحقيق نمو اقتصادي مرتفع، احتوائي ومستدام، رفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد، زيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائقة، تحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، تحقيق الشمول المالي، إدماج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية، تحقيق الاستدامة المالية، التحول نحو الاقتصاد الرقمي ومستدام والاقتصاد القائم على المعرفة .

4/7/2/1:- الهدف الرابع: المعرفة والابتكار والبحث العلمي

يتمثل أهدافه الفرعية في، الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم الإبداعية، التحفيز على الابتكار ونشر ثقافته ودعم البحث العلمي، تعزيز الروابط بين التعليم والبحث العلمي والتنمية.

5/7/2/1:- الهدف الخامس: نظام بيئي متكامل ومستدام

يتمثل أهدافه الفرعية في، مواجهة الآثار المترتبة على التغيرات المناخية، تعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف، تعزيز المرونة والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث الطبيعية، الاعتماد المتزايد على الطاقة المتجددة، صون الطبيعة وحماية مواردها والتنوع البيولوجي، تبني أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة، تحقيق أفضل استخدام للموارد الطبيعية.

6/7/2/1:- الهدف السادس: حوكمة مؤسسات الدولة والمجتمع

يتمثل أهدافه الفرعية في، الإصلاح الإداري وتحسين كفاءة وفاعلية الأجهزة الحكومية، ترسيخ الشفافية ومحاربة الفساد، دعم نظم الرصد والتقييم والمتابعة وإتاحة البيانات، تعزيز الشراكات بين كافة شركاء التنمية، تعزيز المسائلة وسيادة القانون، تمكين الإدارة المحلية.

7/7/2/1:- الهدف السابع: السلام والأمن المصري

يتمثل أهدافه الفرعية في ، ضمان الأمن الغذائي والمائي وأمن الطاقة المستدام، ضمان الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي، ضمان الأمن المعلوماتي (السيبراني)، تأمين الحدود المصرية ومكافحة الارهاب والجريمة المنظمة.

الهدف الثامن: تعزيز الريادة المصرية

يتمثل أهدافه الفرعية في، تعزيز مكانة مصر إقليميا ودوليا، تعزيز الشراكات إقليمية ودوليا.

1/2- أهداف البحث

تأتي هذه الدراسة في وقت تهتم فيه الدولة بالنهوض بتدريب الفئات المختلفة لتمكينهم في مناصب قيادية باعلى مستويات التدريب ، للمشاركة السياسية وتعظيم دور الشباب والمرأة لدعم المخطط ومتخذ القرار في ضوء اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 وتسعي هذه الدراسة لتحقيق الاهداف الحالية :-

- تسهم هذه الدراسة في تقييم دور الاكاديمية الوطنية للقيام بادروها علي ضوء اهدافها
- تسهم هذه الدراسة في تعريف الشباب المصري بالمهام والأدوار التي تقوم بها الاكاديمية الوطنية لتدريب، لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .
- تسهم هذه الدراسة في تقديم مقترحات يستفاد منها في تحسين الوضع الحالي للدور الذي تقوم به الاكاديمية الوطنية لتدريب، في تحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

1/3:- أهمية البحث

- التعرف علي تطور نشاط الاكاديمية الوطنية لتدريب بجمهورية مصر العربية منذ نشأتها ، الهيكل التنظيمي ، اهدافها ، اختصاصاتها . الأسس التشريعية لها بما يحقق اهدافها في ضوء اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .
- اتعرف علي مدي تفعيل دور الاكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب بما يحقق اهدافها في ضوء اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

1/4- فروض أو تساؤلات البحث

في ضوء أهداف البحث يطرح الباحث التساؤلات التالية :-

- ما هي المهام والادوار التي تقوم بها الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .
- ما هي المقترحات لتعزيز فاعلية دور الاكاديمية الوطنية للتدريب بما يحقق اهدافها في ضوء اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

1/5:- حدود البحث**1/1/5:- الحد الموضوعي**

تقتصر هذه الدراسة علي تقييم دور وتقديم مقترحات للأكاديمية الوطنية لتدريب الشباب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

2/2/5:- الحد البشري

تقتصر هذه الدراسة علي استطلاع راي خريجي الأكاديمية الوطنية لتدريب من خلال الفئات المستهدفة للأكاديمية من خلال :-

3/2/5:-المقابلة الشخصية لبعض المسؤولين من الأكاديمية للحصول علي بعض البيانات والتعرف علي طبيعة عمل الاكاديمية .

استمارة استبيان مكونه من اربعة محاور رئيسية هم :-

- مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.
- مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدفة .
- مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج .
- المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030

3/5:- الحد المكاني :-

سيتم تطبيق الدراسة علي عينة عشوائية من بعض الفئات التي تستهدفها الأكاديمية الوطنية للتدريب في برامجها .

1/6 مصطلحات البحث

1/1/6:- تقييم :

" لفظ تقييم فهو مشتق من الفعل قيم ويعني تقديم قيمة أو ثمن و أهمية شيء أو فرد ما . كما يعني التقييم عموماً، إصدار الحكم على شيء ما أو تقدير قيمة معينة له أو تقدير نواتج فعل ما " . (قريش : 98)

5

2/1/6:-الأكاديمية الوطنية للتدريب .

"هو كيان تدريبي يعمل علي الارتقاء بقدرات ومهارات بعض الفئات التي تستهدفها الأكاديمية مما يؤدي الي رفع مستوى التدريب والتأهيل في المناصب القيادية المختلفة " (22) 6.

3/6:-التدريب

عملية يتم من خلالها إكساب الافراد مهارات ومعارف جديدة وتوجهات حديثة كما يحسن التدريب من سلوكيات الافراد وتنعكس نتائج التدريب على تحسين أداء الافراد لأعمالهم بعد التدريب .

(5 : 2014)⁷

4/1/6:-التنمية المستدامة:

" التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة وتنقسم الي ابعاد (اقتصادية – اجتماعية – بيئية) . " (21) 8.

5-قريشي محمد الصالح (2005) : تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية : دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف و الرافعات، رسالة ماجستير ، الجزائر

6 - الأكاديمية الوطنية للتدريب - <https://nta.eg/ar>

7 -اسليم نبيل (2014) : أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية رسالة ماجستير غير منشورة ، برنامج القيادة والإدارة ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى ، غزة.

8 - الهيئة العامة للرقابة المالية- http://www.fra.gov.eg/jtags/SD_ar/about.jsp

5/1/6 :- رؤية مصر 2030"

" أجندة وطنية أطلقت في فبراير 2016، تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة المصرية لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة" (20) 9

1/7 :-الدراسات السابقة

قام الباحث بمسح شامل للدراسات السابقة المرتبطة "بتقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب وتأهيل الشباب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030" وتم الحصول عليها من (رسائل الماجستير - الدكتوراة - الدوريات العلمية - المجالات التخصصية - الإطارات النظرية - شبكة الانترنت) . وفيما يلي سوف يعرض تلك الدراسات وفقا لتاريخ إجرائها من الأقدم إلى الأحدث علما انه كانت هناك ندرة من الرسائل في حدود علم الباحث موضوع محل الدراسة وقد تم التقسيم الي دراسات (عربية - اجنبية) وارتكزت كل منها علي المحاور الثلاثة التالية :-

- دراسات تناولت موضوع التقييم .
- دراسات تناولت موضوع الأكاديميات العلمية للتدريب
- دراسات تناولت موضوع التنمية المستدامة

2/7 :- اولا :- الدراسات العربية

1- دراسة	ابو سلطان يوسف ¹⁰	(2004 م)
عنوانها	تقييم برامج التدريب الإداري الممول من الخارج- دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة.	
الهدف	تهدف الدراسة الي التعرف علي واقع برامج التدريب الاداري في قطاع غزة والممول من الخارج حيث غطت الدراسة المنظمات العاملة في قطاع غزة	
المنهج	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي	
النتائج	أسفرت النتائج عن التعرف علي اهتمام الادارة المشرفة علي التدريب بعملية التقييم ولا تقوم بمتابعة التدريب كما يجب ويجد خلل واضح لدي المنظمات غير الحكومية في تحديد الاحتياجات التدريبية .	
	(1)	

9 - موقع الهيئة العامة للاستعلامات- <https://www.sis.gov.e>

10 - ابو سلطان يوسف (2004) : تقييم برامج التدريب الإداري الممول من الخارج- دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة ،الجامعة الاسلامية غزة

- 2- دراسة**
عنوانها **سعدية منصور¹¹ (2005 م)**
تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين
الهدف تهدف الدراسة التعرف الي تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين،
المنهج استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي
النتائج أسفرت النتائج عن وجود قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية ، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف ونتائج تقييم الاداء .
(9)
- 3- دراسة**
عنوانها **قريشي محمد الصالح¹² (2005 م)**
تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية : دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف و الرافعات"
الهدف تهدف الدراسة التعرف علي ظروف دورات التدريب، استيعاب الأفراد المستفيدين من التدريب للمعارف والمهارات، وكذا أثر أنشطة التدريب على أداء وسلوكيات الأفراد من وجهة نظر المشرفين.
المنهج استخدم الباحث المنهج الوصفي
النتائج أسفرت النتائج عن التعرف علي ملائمة ما تم تقديمه من دروس تدريبية للمستوى الدراسي، ثم متغير إسهام ملخصات المواضيع المقدمة في تدعيم الفهم الجيد للمتدربين. هذا وقد تم تسجيل حالة من الرضا النسبي لدى فئة أعوان التحكم وهي المتعلقة بمتغير الحالات الافتراضية التي تم الاعتماد عليها في التدريب ومدى إبرازها لواقع العمل. (12)
- 4- دراسة**
عنوانها **سمية حيدر منصور¹³ (2005 م)**
"دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية والإفادة منها في الجمهورية العربية السورية"
الهدف تهدف الدراسة التعرف علي كيف يمكن الاستفادة من خبرات كل من إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية في وضع تصور مقترح لتطوير نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الجمهورية العربية السورية ؟
المنهج استخدمت الباحثة المنهج الوصفي
النتائج أسفرت النتائج عن التعرف علي الخبرات العالمية في مجال تدريب المعلمين

¹¹ - سعدية منصور (2005) : تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية غزة

¹² - قريشي محمد الصالح (2005) : تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية : دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف و الرافعات، رسالة ماجستير ، الجزائر

¹³ - سمية حيدر منصور(2005 م): دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية والإفادة منها في الجمهورية العربية السورية، رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة.

أثناء الخدمة داخل المدرسة على الدولتين إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارهما من أبرز الدول التي شهدت خبرات ناجحة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدرس. (10)

- 5- دراسة** أحمد الششتاوي السيد فارس¹⁴ (2006م)
- عنوانها** "دراسة تقييمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية "
- الهدف** تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع وحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية، وكذلك التعرف على الأساليب الحديثة في تدريبهم أثناء الخدمة .
- المنهج** استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .
- النتائج** أسفرت النتائج عن غياب أو عدم وضوح أهداف تدريب معلمي المدارس الثانوي العام أثناء الخدمة ، غياب استراتيجيات تطوير برامج التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة ، أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في سياسة وفلسفة التدريب أثناء الخدمة بشكل عام ولمعلمي المدارس الثانوية بشكل خاص، وضرورة الاستفادة من خبرات الدول

(2)

- 6- دراسة** راندا سماحة محمد الشربيني (2010 م)¹⁵
- عنوانها** "الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق كادر المعلمين"
- الهدف** تهدف الدراسة التعرف علي دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق متطلبات كادر الخاص للمعلمين ، بهدف تحسين نوعية التعليم من خلال تحديث اداء وقدرات المعلمين .
- المنهج** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
- النتائج** أسفرت النتائج عن محددات ومعايير مهنة التعليم ، ويجب الاهتمام بالنواحي العلمية والتطبيقية ، وتنمية القدرات المهنية .

(8)

- 7- دراسة** ايمان رجب زهران¹⁶ (2012م)
- عنوانها** "التخطيط لبرامج التدريب لمعلمي التعليم الثانوي العام على ضوء الاحتياجات التربوية بجمهورية مصر العربية "
- الهدف** تهدف الدراسة التعرف علي مفهوم التدريب اثناء الخدمة ، أهميته، أهدافه ،أنواعه ، تقويمه

¹⁴ - احمد الششتاوي السيد فارس (2006م): "دراسة تقييمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنوفية، القاهرة

¹⁵ - راندا سماحة محمد الشربيني (2010 م) : الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق كادر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة المنصورة .

¹⁶ - ايمان رجب زهران (2012 م) : " التخطيط لبرامج التدريب لمعلمي التعليم الثانوي العام على ضوء الاحتياجات التربوية بجمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية، جامعة الفيوم

- المنهج** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
- النتائج** أسفرت النتائج عن التوصل الي تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بالبرامج التدريبية للمعلمين (6)
- 8- دراسة** غادة صبري حامد صيام¹⁷ (2015م)
- عنوانها** "متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية"
- الهدف** تهدف الدراسة التعرف علي تقديم خبرات بعض الدول المتقدمة في وضع اليات عملية تربوية تهدف الي تحديد الجهات المختصة في منح الترخيص للعمل
- المنهج** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي
- النتائج** أسفرت النتائج عن ضرورة الاهتمام بتدريب المعلمين للحصول علي ترخيص مهنة العمل . (11)
- 9-دراسة** أسامة رعوف علي إبراهيم¹⁸ (2016م)
- عنوانها** "دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي"
- الهدف** تهدف الدراسة الي التعرف علي زيادة فاعلية الأكاديمية للقيام بأدوارها على ضوء اهدافها
- المنهج** استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- النتائج** أسفرت النتائج عن تفعيل دور الأكاديمية كمركز للتنمية المهنية بمفهومها الأشمل والأعم، وليست كمركز للتدريب توفير برامج تدريبية تحقق التطابق بين النظريات والممارسات العملية لتحقيق الأهداف من هذه البرامج بفعالية عالية (4)
- 9-دراسة** خامرة الطاهر¹⁹ (2007م)
- عنوانها** "المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة"
- الهدف** تهدف الدراسة الي التعرف اهداف التنمية المستدامة .
- المنهج** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي
- النتائج** أسفرت النتائج ان الادوات التقليدية للسياسة البيئية هي ادوات رقابية وقائية للاقتصاديات التي تهدف لتحقيق التنمية المستدامة واصبحت الابعاد البيئية والاجتماعية مفروضة علي المؤسسات الاقتصادية وبات مؤشرا مهما في تنافسيتها
- ¹⁷ - غادة صبري حامد صيام (2015م): متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة المنصورة
- ¹⁸ - أسامة رؤوف علي ابراهيم (2016): دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي ، جامعة الفيوم ، مصر
- ¹⁹ - خامرة الطاهر (2007) : المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة- حالة سوناظرك- رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة

ومتغيرا مهما من متغيرات التنمية المستدامة . (7)

9-دراسة	معتمد محمد اسماعيل ²⁰ (2015م)
عنوانها	"دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة سورية نموذجاً"
الهدف	تهدف الدراسة الى تعرف الباحثين والمهتمين بدور الاستثمار كما تم في الواقع في تحقيق التنمية المستدامة
المنهج	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
النتائج	أسفرت النتائج عن انه لم يستطع الاقتصاد السوري ان يضاعف نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي خلال عشرون عاما بالرغم من القوانين التي اعتبرت ذات اهمية في تشجيع الاستثمارات . (13)

3/7 : ثانيا :- الدراسات الاجنبية

1- دراسة	Johnson ²¹ (1999م)
عنوانها	" منهجية التقييم المتبعة لمعرفة تحديد الاحتياجات التدريبية عند الشركات الحاصلة على شهادة الجودة ايزو"
الهدف	تهدف الدراسة التعرف على الإجراءات المتبعة في الشركات في شمال الولايات المتحدة الأمريكية الحاصلة على شهادة (ISO 9000) لتحديد احتياجاتها التدريبية، وذلك بهدف الاستفادة منها في شركة (Northern Engraving Corporation) الهادفة للحصول على شهادة (ISO 9000)
المنهج	استخدم الباحث المنهج الوصفي
النتائج	أسفرت النتائج عن وجود حاجة وضرورة لإنشاء إجراءات موثقة عند تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتشكيل لجنة خبراء من داخل الشركة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وأظهرت عدم وجود قسم للتدريب، وعدم وجود وصف وتوصيف وظيفي مكتوب، وعدم وجود تقييم للدورات التدريبية السابقة، و أنه يتم الاعتماد على المسئول المباشر فقط لتحديد الاحتياجات التدريبية . (16)
2- دراسة	Sega, ²² (2006م)
عنوانها	تطبيق أساليب التدريب وتحديد الاحتياجات للعاملين في خدمات الزبائن في شركة الخطوط الجوية) الولايات المتحدة الأمريكية
الهدف	تهدف الدراسة إلى آلية تطبيق أساليب التدريب وتحديد الاحتياجات للعاملين في

20 - معتمد محمد اسماعيل (2015): دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة سورية نموذجاً، رسالة دكتوراه ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق

21 - Johnson Jr, Edsel J (1999). "Exploration of Training Needs Assessment Methodologies Employed by ISO 9000 Registered organizations", Master thesis in training and development, University of Wisconsin - Stout, . New York, USA

22 -Sega, M. (2006). "Training and Needs Assessment technique improvement in customer service through a filed observation study, Master thesis in training and development", University of WisconsinStout, USA

- خدمات الزبائن في شركة الخطوط الجوية Mesaba Airline**
- المنهج** استخدم الباحث المنهج الوصفي.
- النتائج** أسفرت النتائج عن عدم دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود برنامج تدريب بين العاملين في هذه الشركة افتقار الإدارة وصانعي القرار في الشركة إلى الخبرات الضرورية لتحديد الاحتياجات لتدريبية للعاملين، وكذلك افتقارهم الخبرات الضرورية لتطبيق إجراءات العملية التدريبية ككل.
- (18)
- 3- دراسة** ²³Xuening Yao (2009 م)
- عنوانها** " التنمية المستدامة في دول البريكس "
- الهدف** تهدف الدراسة الى التعرف على أن التنمية المستدامة في دول البريكس تتطلب الابتكار من اجل الاستخدام الفعال لإمكانات الموارد.
- المنهج** استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي
- النتائج** أسفرت النتائج عن التعاون بين الابتكار والتطور والنظم المؤسسية أهمية قصوى للاقتصاديات يحركها الابتكار والاستدامة ضمن مجموعة بريكس الاقتصادية يخضع لمثل هذه المشاركة في التطور بحيث تقوم الأخيرة بإحراز التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات. (19)
- 4- دراسة** ²⁴Elliott (2009 م)
- عنوانها** "توفير عائد واضح على الاستثمار من أجل التعميم والتدريب التنظيمي" المملكة المتحدة
- الهدف** تهدف الدراسة التعرف الي تديم منهج واضح للتدريب لتوفير التكاليف التشغيلية والتحسين من الفاعلية والكفاءة التي تتماشى مع اهداف العمل .
- المنهج** استخدام الباحث المنهج دراسة الحالة .
- النتائج** أسفرت النتائج عن ان واحد من اهم أسباب الفاعلية للمؤسسات وزيادة انتاجيتها يعود للتدريب بأشكاله المختلفة لا سيما التدريب طويل المدى .
- (15)
- 5- دراسة** ²⁵Lusato (2013 م)
- عنوانها** فاعلية التدريب أثناء العمل على أداء العاملين في المؤسسات العامة: دراسة حالة معهد تنزانيا التعليمي

²³ - Xuening Yao, Chihiro Watanabe (2009), Institutional structure of sustainable development in BRICs: Focusing on ICT utilization sciencedirect.

²⁴ - Elliott, M. and Dawson, R. & Edwards, J. (2009). "Providing demonstrable return-on-investment for organizational learning and training", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 Iss:7. pp.657 – 670. available on

²⁵ Lusato, P. (2013). " The effectiveness of job training to employees performance in public institutions: The case study of Tanzania Institute of Education" The Open University of Tanzania

الهدف تهدف الدراسة التعرف علي مدى فاعلية التدريب وطريقته أثناء العمل على أداء الموظفين في معهد تنزانيا التعليمي والطرق التي تتبعها المؤسسات العامة علي التدريب أثناء العمل وتحديد الاساليب المطبقة التي تساعد علي تطوير فاعلية البرامج التدريبية .

المنهج استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

4/7:- التعليق على الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات المرجعية ذات أهمية خاصة لأنها تلقى الضوء على كثير من المعالم التي تنير الطريق للباحث وتفيد البحث العلمي , فقد أتاحت للباحث فرصة التعرف على نواحي القوة والضعف في البحوث السابقة معرفة أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية واستخلص الباحث من الدراسات المرجعية ما يلي :-

5/7:- أهداف الدراسة :-

وقد استعان الباحث بعدد (9) دراسة عربية ، (5) دراسة اجنبية من عام 1999 وحتى عام 2015 واستخلص ما يلي أنها تنوعت وفقا للهدف من حيث تقييم دور الأكاديميات التدريبية المختلفة للقيام بادروها علي ضوء اهدافها ، والتعرف علي اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 ، التعرف علي المقترحات التي تناولتها موضوعات الأكاديميات التدريب المختلفة واتفقت جميع الدراسات علي وهو التعرف على تقييم دور الأكاديميات التدريبية المختلفة

6/7:-المنهج المستخدم :

اتفقت جميع الدراسات على استخدام المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة ، وأهداف تلك البحث , مما ساعد الباحث في تحديد منهج البحث .

7/7:-العينات :-

تنوعت العينات المستخدمة في الدراسات وفقا للهدف المراد تحقيقه ، وان كان معظمها التعرف على تقييم دور الأكاديميات التدريبية المختلفة ،وقد تنوعت طرق اختيار هذه العينات في جميع الدراسات ما بين الاختيار العشوائي الاختيار بالطريقة العمدية وذلك وصولا للهدف المراد تحقيقه من إجراءات الدراسة, مما ساعد الباحث في تحديد عينة البحث .

8/7:- أدوات جمع البيانات :-

تنوعت أدوات جمع البيانات في الدراسات السابقة تبعاً للهدف المراد تحقيقه وقد اتفقت معظمها على استخدام " المقابلة – الملاحظة – والبعض الآخر قام ببناء استمارة استبيان مما ساعد الباحث في تحديد أدوات جميع البيانات.

9/7:-المعالجات الإحصائية :-

اتفقت جميع الدراسات في الأسلوب الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات الإحصائية حيث اجتمعت على استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط ، وتحليل التباين ، واستخدام تقنين المقياس لإيجاد المعاملات العلمية " صدق – ثبات " مما ساعد الباحث في تحديد المعالجات الإحصائية للبحث.

10/7:-النتائج :

تباينت النتائج تبعاً للأهداف الخاصة بكل من الأبحاث أسفرت النتائج ان التدريب المهني اثناء العمل كان فاعلاً ومؤثراً علي اداء العاملين حيث الزيادة في تحمل المسؤولية والالتزام التنظيمي والدقة في العمل، وضرورة لإنشاء إجراءات موثقة عند تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتشكيل لجنة خبراء من داخل الشركة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وأظهرت عدم وجود قسم للتدريب، وعدم وجود وصف وتوصيف وظيفي مكتوب، وعدم وجود تقييم للدورات التدريبية السابقة، و أنه يتم الاعتماد على المسئول المباشر فقط لتحديد الاحتياجات التدريبية ،و عن تفعيل دور الأكاديمية كمركز للتنمية المهنية بمفهومها الأشمل والأعم، وليست كمركز للتدريب توفير برامج تدريبية تحقق التطابق بين النظريات والممارسات العملية لتحقيق الأهداف من هذه البرامج بفعالية عالية ومن خلال عرض ومناقشة النتائج توصل الباحث قلة وندرة الدراسات الخاصة بتقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب .

11/7:-التعليق والاستفادة من الدراسات المرجعية

تم الاستفادة من دراسة وتحليل الدراسات المرتبطة بموضوع البحث حيث كان لهذه الدراسات الأثر الأكبر في اختيار موضوع البحث والتعرف على الخطوات التي استخدمت في تلك الدراسات ، والتي ساعدت على تحقيق الأهداف وتحديد أفضل السبل للوصول إلى النتائج المطلوبة و اختيار المنهج الوصفي كمنهج للبحث والمقابلة الشخصية واستمارة البيانات الديموجرافية كأداة لجمع البيانات وتحديد أهداف وتساؤلات البحث وأيضاً استخدام المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة البحث.

1/8:- إجراءات البحث**1/8:- منهج البحث :**

استخدم الباحث المنهج الوصفي في التعرف علي ما تقدمه الاكاديمية الوطنية للتدريب ،ومدي ربط موضوعات برامجها مع اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

2/8:- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية؛ حيث بلغ قوام العينة (50) ، من خريجي الاكاديمية الوطنية للتدريب بمحافظة القاهرة .

3/8 شروط اختيار عينة البحث :-

- أن يكون خريجي الاكاديمية الوطنية لتدريب بكل انواع برامجها .
- أن تكون عينة البحث من المترددين و المواظبين على حضور فاعليات الاكاديمية الوطنية للتدريب .

4/8 أدوات جمع البيانات.

في ضوء أهداف البحث وطبيعة الدراسة قام الباحث " فيما يلي

1/4/8:- بناء استمارة استبيان خاصة تقييم الأكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية

المستدامة ورؤية مصر 2030. مرفق رقم (1)

5/8 :- خطوات بناء استبيان تقييم الأكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة**ورؤية مصر 2030 :-**

- الاطلاع على المراجع العلمية والأطر النظرية والدراسات المرجعية والبحوث المرتبطة بموضوع الدراسة .
- مراجعة قوائم ومقاييس والاستبيانات التي سبق إعدادها بموضوع الدراسة .
- تحديد المحاور المقترحة لمواجهة تقييم الأكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 باستفادة من الأطر النظرية و البحوث والمقاييس المرتبطة .
- تحديد المفهوم النظري و الإجرائي للمحاور.
- عرض المحاور المقترحة على مجموعة من المحكمين المتخصصين .
- صياغه عبارات استبيان لكل محور من محاور الاستبيان في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل بعد

- عرض العبارات الخاصة بكل محور على المحكمين للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور
 - اعداد مفتاح تصحيح المفتاح .
- 6/8 :-** وفيما يلي شرح للخطوات السابقة " لبناء استبيان تقييم الأكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030

- مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.
- مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدفة .
- مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج .
- المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030

7/8 :- صياغة عبارات الاستبيان

1/8:- تم صياغة عبارات استبيان في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل بعد وأيضا بالاسترشاد بالمقاييس والاختبارات السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات من تلك المقاييس وتم تعديل صياغتها بما تناسب مع العينة وفي ضوء بعض الآراء والملاحظات التي أبداهها المحكمين قام الباحث بتصحيح وتعديل صياغة هذه المحاور وحذف بعضها حسب الأهمية النسبية . مرفق

- وقد حرص الباحث في صياغته للعبارات علي أن :-
- تكون قابلة للمناقشة بمعنى إن العبارات لا تختص بحقيقة
 - تكون الفقرات في أسلوب واضح
 - البساطة في اختيار الكلمات
 - تكون مناسبة للهدف المراد قياسه
 - إلا يستغرق الاستبيان وقتا طويلا حتى لا يبعث الملل في نفوس أفراد العينة .

2/2/8 :- تم عرض العبارات على مجموعة من المحكمين وعددهم (عشر محكما) ملحق رقم (2) وطلب منهم لإبداء الرأي في المحاور التي وضعها الباحث لقياس المشكلة و دراسة كل محور من محاور الاستبيان على حده وذلك بعد وضع الباحث تعريفا مبسط لكل محور ملحق رقم (1) وطلب منهم قراءة كل عبارة لتحديد صلاحيتها من حيث مدى كفاءتها في قياس المحور الذي تندرج تحته وذلك بان تقبل العبارات التي اتفق عليها مجموعة المحكمين على إنها تقيس مشكلة البحث مرفق رقم (3) وتعديل العبارات الغير مناسبة لقياس هذه المحاور وإعادة صياغتها إضافة أو حذف عبارات و تحديد العبارات الموجبة بعلامة (+) والعبارات السالبة بعلامة (-) وذلك بوضع العلامات بجانب مسلسل كل عبارة لتحديد طريقه الإجابة . مرفق (4) ، (5)

وبذلك أصبحت عدد العبارات بعد عرضها على السادة الخبراء (52) عبارة استبيان ككل وهذا ما يوضحه ملحق رقم (6) والذي يوضح الاستبيان في صورته النهائية

جدول رقم (1) أرقام العبارات السلبية والايجابية في كل محور بصورته النهائية

المحور	أرقام العبارات الإيجابية	أرقام العبارات السلبية	عددها
الأول	14-13-12-11-8-6-4-3-2-1	15-10-9-7-5	15
الثاني	-13-12-11-10-9-7-6-5-4-3-2-1 15-14	16-8	16
الثالث	13-11-7 -6-5-4-3-2-1	12-10-9-8	13
الرابع	8-7-6-5-4-3-2-1	لا يوجد	8

3/7/8 :- تصحيح الاستبيان :-

تحسب درجات الاستبيان من خلال إسناد قيمة عددية 1 ، 2 ، 3 باستخدام ميزان تقدير ثلاثي لكل عبارة من عبارات القائمة حيث تحسب الدرجة طبقا لما يلي :-

في حالة العبارات الإيجابية حيث تعبر نادرا عن قلة وجود مصدر للمشكلات لتقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 وأحيانا تدل على وجود مصدر للمشكلات لتقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب بدرجة متوسط في حين تعبر غالبا عن وجود مصدر للمشكلات لتقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب بصورة واضحة والعكس في حالة العبارات السلبية ويمكن حساب درجة الاستبيان في كل بعد بالإضافة إلى حساب الدرجة الكلية للقائمة ويوضح الجدول رقم (1) الحد الأدنى والحد الأقصى للدرجات في كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما قام الباحث بإعداد مفتاح الاستبيان ملحق (7)

$$\text{الدرجة العظمى للمقياس} = \text{عدد العبارات} (52) \times 3 = 156$$

$$\text{الدرجة الصغرى للمقياس} = \text{عدد العبارات} (52) \times 1 = 52$$

وبالتالي تكون اعلي درجة لاستبيان (156) درجة والتي تدل علي وجود لتقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب بصورة كبيرة وادني درجة (52) درجة والتي تدل علي عدم وجود مشكلات لتقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب.

جدول رقم (2) مفتاح الاستبيان بصورته النهائية

نوع العبارة	غالبا	أحيانا	نادرا
إيجابية	ثلاث درجات	درجتان	درجة واحد
سلبية	درجة واحد	درجتان	ثلاث درجات

جدول (3)

الحد الأدنى والأقصى لدرجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

م	الابعد	الحد الأدنى للدرجة	الحد الأقصى للدرجة
1	مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.	15	45
2	مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف	16	48
3	مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج..	13	39
4	المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030	8	24
	الدرجة الكلية	42	156

8/8 :- خطة المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وقد استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية:

1/8/8 :- كا².

2/8/8 :- التكرارات.

3/8/8 :- النسبة المئوية.

4/8/8 :- النسبة الترجيحية.

5/8/8 :- الدرجات الترجيحية.

6/8/8 :- اختبار ت T-test

9/8:- اختبار ما ورد بفروض أو تساؤلات البحث حسب تسلسلها مدعماً بالجداول

والنتائج التحليلية

أولاً: الإجابة على السؤال الاول: الذى ينص على: ما دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 ، للإجابة على السؤال السابق قام الباحث برصد استجابات عينة الدراسة حول التعرف على دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م، ثم حساب الوزن النسبي كما يتضح من الجداول التالية:

جدول (4): التكرارات والنسب المئوية والدرجة الترجيحية والنسب الترجيحية لمحاور استمارة تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م.

ن = 50

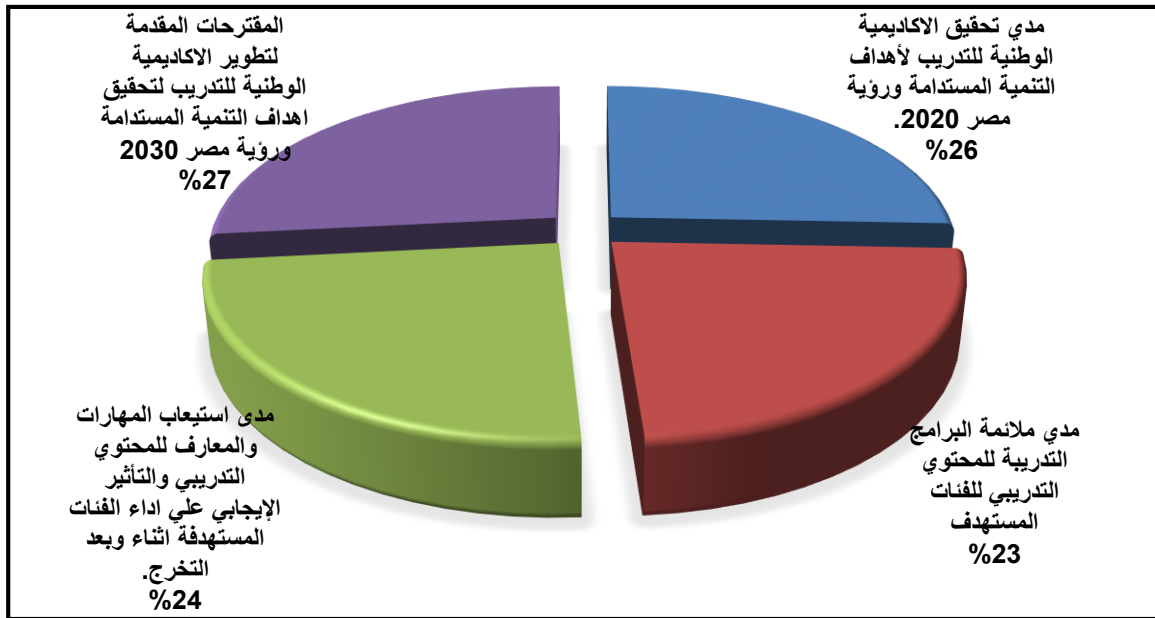
م	المحاور	غالباً		احياناً		نادراً		الدرجة المقدره	الاهمية النسبية	قيمة (كا)	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	المحور الاول	552	73.60	160	21.30	38	5.1	2014	%89.50	576.9	2
2	المحور الثاني	511	63.90	134	16.50	155	19.40	1956	%81.50	336.6	4
3	المحور الثالث	434	66.80	145	22.30	71	10.90	1663	%85.28	339.6	3
4	المحور الرابع	328	82.00	61	15.30	11	2.80	1117	%93.08	435.6	1
	المقياس ككل	1825	70.20	500	19.20	275	10.60	6750	%86.53	1618.8	

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (9.49)

يتضح من الجدول (4) أن الوزن النسبي لأبعاد استمارة تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م، تتراوح ما بين (81.50%) و(93.08%)، وجاء محور المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م في المرتبة الأولى بوزن نسبى (93.08%) وقيمة (كا) دالة لصالح (غالباً)، يليه بعد مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة

ورؤية مصر 2020م في المرتبة الثانية بوزن نسبى (89.80%) وقيمة (كا) دالة لصالح (غالباً)، بينما جاء بعد مدي استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج في المرتبة الثالثة بوزن نسبى (85.28%) وقيمة (كا) دالة لصالح (غالباً)، بينما جاء بعد مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف فى المرتبة الرابعة والاخيرة بوزن نسبى (81.50%) وقيمة (كا) دالة لصالح (غالباً).

كما يتضح من جدول (4)، أن الاهمية النسبية للمقياس ككل بلغ (86.53%)، وقيمة وقيمة (كا2) دالة لصالح (غالباً).



شكل (1) : التكرارات والنسب المئوية والدرجة الترتيبية والاهمية النسبية لمحاور المقياس

التساؤل الاول: ما مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.

جدول (5): استجابات عينة الدراسة حول محور مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020 والوزن النسبي

(ن = 50)

م	الاستجابة العبارات	غالباً		احياناً		نادراً		الدرجة المقدر ة	الاهمية النسبية	كا2
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	تتناسب البرامج التدريبية التي تتيحها الاكاديمية الوطنية للتدريب مع اهداف التنمية المستدامة	37	74.00	11	22.0	2	4.00	135	90.00	39.64
2	تقدم الاكاديمية الوطنية للتدريب	41	82.00	6	12.00	3	6.00	138	92.00	53.56

									برامج تدريبية للتعرف علي اهداف التنمية المستدامة	
3	42	84.00	8	16.00	0	0.00	142	94.67	23.12	تتوافر برامج تدريبية مختلفة عن التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .
4	33	66.00	12	24.00	5	10.00	128	85.33	25.48	تمركز البرامج التدريبية المقدمة حول اهداف محددة من اهداف التنمية المستدامة دون غيرها .
5	39	78.00	10	20.00	1	2.00	138	92.00	47.32	ضعف البرامج التدريبية المقدمة عن التنويه عن التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .
6	34	68.00	16	32.00	0	0.00	134	89.33	6.48	تحقق الأكاديمية الوطنية للتدريب الاستراتيجية وخططها في الرؤيا والاهداف التي وضعت من اجلها .
7	37	74.00	8	16.00	5	10.00	132	88.00	37.48	الخط بين اهداف الأكاديمية الوطنية للتدريب وبين اهداف التنمية المستدامة
8	38	76.00	8	16.00	4	8.00	134	89.33	41.44	البرامج التدريبية المقدمة لا تراعي اهداف التنمية المستدامة الحالية
9	38	76.00	11	22.00	1	2.00	137	91.33	43.96	قلة توافر المعلومات المقدمة عن اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030
10	30	60.00	18	36.00	2	4.00	128	85.33	23.68	غياب الالية المقدمة لقياس اهداف الأكاديمية الوطنية للتدريب للفئات المستهدفة بعد التخرج
11	36	72.00	12	24.00	2	4.00	134	89.33	36.64	البرامج التدريبية تتعلق بالأهداف (الاقتصادية - الاجتماعية - البيئية) .
12	35	70.00	13	26.00	2	4.00	133	88.67	33.88	ما تقدمه الأكاديمية الوطنية للتدريب من برامج تدريبية قابلة لتحقيق أهداف التنمية والاستراتيجية الوطنية

									لتولي الشباب المناصب القيادية	
37.48	88.00	132	10.00	5	16.00	8	74.00	37	تشجع الأكاديمية الوطنية للتدريب البرامج التدريبية التي تتعلق بالخطط والاستراتيجيات والسياسات العامة .	13
49.48	91.33	137	6.00	3	14.00	7	80.00	40	المعلومات النظرية المقدمة تساعد علي التفكير والابتكار للتنمية في جميع المجالات .	14
32.68	88.00	132	6.00	3	24.00	12	70.00	35	لا يوجد جسور تعاون للتواصل بين الأكاديمية الوطنية للتدريب والمؤسسات التي تهتم بأهداف التنمية والخطط المستقبلية .	15

دال*

قيمة كا2 الجدولية عند 0.05=5.990

ومن خلال دراسة جدول (5)، يتبين: أن الوزن النسبي لعبارات محور مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020، قد تراوحت ما بين 85.33% الى 94.67% وجاءت العبارة (3) والتي تنص على: تتوافر برامج تدريبية مختلفة عن التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م، في المرتبة الأولى بنسبة مئوية قدرها 94.67% وكانت قيمة كا² داله لصالح دائماً، بينما جاءت أقل عبارة في الترتيب 4، 10 والتي تنص على: تركز البرامج التدريبية المقدمة حول اهداف محددة من اهداف التنمية المستدامة دون غيرها، غياب الالية المقدمة لقياس اهداف الأكاديمية الوطنية للتدريب للفئات المستهدفة بعد التخرج، بنسبة مئوية قدرها 85.33%، وكانت قيمة كا² داله لصالح دائماً. وقد يرجع ذلك إلى استناد الاكاديمية الوطنية للتدريب اليات تدريبية متسقة مع اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

التساؤل الثاني: ما مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف.

جدول (6): استجابات عينة الدراسة حول محور مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف والوزن النسبي

(ن = 50)

م	الاستجابة العبارات	غالباً		احياناً		نادراً		الدرجة المقدره	الاهمية النسبية	كا ²
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	تضع معايير متقدمة لاختيار البرامج التدريبية المقدمة للتدريب	35	70.00	6	12.00	9	18.00	126	84.00	30.52

									للفئات المستهدفة.	
31.72	82.67	124	22.00	11	8.00	4	70.00	35	تضع سياسات جودة لبرامج التدريب المقدمة لتحقيق الاهداف التدريبية المخططة.	2
11.68	77.33	116	24.00	12	20.00	10	56.00	28	يتم استخدام استراتيجيات تدريبية متطورة في البرامج التدريبية المقدمة	3
7.84	70.67	106	36.00	18	16.00	8	48.00	24	تشجع الأكاديمية في برامج التدريب المشاركة والتفاعل والابتكار في مراحل التدريب المختلفة	4
31.72	87.33	131	8.00	4	22.00	11	70.00	35	ما تقدمه الأكاديمية الوطنية للتدريب من برامج تدريب قابلة للتطبيق العملي	5
6.28	75.33	113	24.00	12	26.00	13	50.00	25	قناعة بعد الفئات المستهدفة للتدريب بتقليدية برامج التدريب المقدمة .	6
50.92	40.67	61	80.00	40	18.00	9	2.00	1	البرامج التدريبية المقدمة لا تراعي اختلافات و ثقافات المشاركين في التدريب	7
23.08	79.33	119	26.00	13	10.00	5	64.00	32	ضعف قدرة نظام تقييم و تقويم البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري .	8
13.00	70.00	105	40.00	20	10.00	5	50.00	25	اساليب البرامج التدريبية المقدمة للفئات المستهدفة سهلة التطبيق في الواقع العملي	9
25.48	86.00	129	6.00	3	30.00	15	64.00	32	المستلزمات التدريبية اللازمة متوفرة مع اماكن التدريب العملي	10
16.12	80.67	121	18.00	9	22.00	11	60.00	30	تسهل الاكاديمية التيسير علي الفئات المستهدفة التعرف علي اهداف الأكاديمية في مجال البحث	11

	العلمي									
12	أساليب البرامج التدريبية المقدمة ملاءمة للمهام التي تقوم في الواقع العملي	33	66.00	11	22.00	6	12.00	127	84.67	24.76
13	تنظم الأكاديمية الوطنية للتدريب ورش عمل تدريبية وتنفذ ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتطوير المهني للفئات المستهدفة	40	80.00	6	12.00	4	8.00	136	90.67	49.12
14	التركيز علي البرامج التدريبية والانشطة ذات التأثير واسع المدي.	34	68.00	12	24.00	4	8.00	130	86.67	28.96
15	يوجد شراكة وتعاون بين الاكاديمية الوطنية للتدريب والجامعات المحلية والعالمية في مجال التدريب.	33	66.00	11	22.00	6	12.00	127	84.67	24.76
16	عدم مشاركة الاكاديمية الوطنية للتدريب في تقييم اداء المتدربين اثناء التدريب وبعده.	38	76.00	6	12.00	6	12.00	132	88.00	40.96

دال*

قيمة كا2 الجدولية عند 0.05=5.990

ومن خلال دراسة جدول (6)، يتبين: أن الوزن النسبي لعبارات محور مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف ، قد تراوحت ما بين 40.67% الى 90.67% .

جاءت العبارة (13) والتي تنص على: تنظم الأكاديمية الوطنية للتدريب ورش عمل تدريبية وتنفذ ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتطوير المهني للفئات المستهدفة، في المرتبة الأولى بنسبة مئوية قدرها 90.67% وكانت قيمة كا² داله لصالح دائماً، بينما جاءت أقل عبارة في الترتيب 7 والتي تنص على: البرامج التدريبية المقدمة لا تراعي اختلافات و ثقافات المشاركين في التدريب، بنسبة مئوية قدرها 40.67%، وكانت قيمة كا² داله لصالح ابدأ وقد يرجع ذلك إلى تعدد البرامج التدريبية المقدمة واختلاف اشكالها لتخدم العملية التدريبية المقدمة من الأكاديمية وقد يرجع ان البرامج تراعي اختلاف ثقافات المشاركين لاختلاف العينات المشاركة في درجة التعليم والثقافات المختلفة .

التساؤل الثالث: ما مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج.

جدول (7) : استجابات عينة الدراسة حول محور مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج والوزن النسبي

(ن = 50)

م	الاستجابة العبارات	غالباً		أحياناً		نادراً		الدرجة المقدره	الاهمية النسبية	كا ²
		%	ك	%	ك	%	ك			
1	يوجد جسور تعاون للتواصل بين الاكاديمية الوطنية للتدريب وبين الخرجين اثناء وبعد التخرج.	35	70.00	15	30.00	0	0.00	135	90.00	8.00
2	اعتبار قيمة التدريب كنشاط مهني مستمر مدي الحياة وليس نشاط تدريبي هدفه التمكين والتأهيل فقط .	33	66	14	28.00	3	6.00	130	86.67	27.64
3	يوجد ادارة مختصة بمتابعة اداء الخرجين بعد انتهاء التدريب	34	68.00	12	24.00	4	8.00	130	86.67	28.96
4	تتناسب البرامج المقدمة التي تتيحها الاكاديمية الوطنية للتدريب مع سوق العمل	44	88.00	6	12.00	0	0.00	144	96.00	28.88
5	تكسب الاكاديمية الوطنية للتدريب المهارات والمعارف اللازمة لاستخدام احدث التقنيات التكنولوجية لوسائل التدريب المختلفة	37	74.00	6	12.00	7	14.00	130	86.67	37.24
6	تهتم بمتابعة اثر التدريب علي المتدربين بعد انتهائه	39	78.00	6	12.00	5	10.00	134	89.33	44.92
7	تعد برامج تدريبية مهارية تتعلق بالجوانب السلوكية والاخلاقية والمهنية	35	70.00	11	22.00	4	8.00	131	87.33	31.72
8	غياب الالية التي تتلقي بها الاكاديمية مقترحات المشاركين	33	66.00	12	24.00	5	10.00	128	85.33	25.48

									حول الخدمة المقدمة	
13.72	78.67	118	22.00	11	20.00	10	58.00	29	غياب الالية التي تتابع بها الاكاديمية الخرجين بعد انتهاء التدريب	9
50.92	40.67	61	80.00	40	18.00	9	2.00	1	عدم مشاركة الاكاديمية في تقييم اداء المتدربين اثناء التدريب وبعده	10
15.16	81.33	122	14.00	7	28.00	14	58.00	29	تنظم الاكاديمية الوطنية للتدريب ورش عمل تدريبية وتعد ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتطوير المهني للفئات المستهدفة	11
15.68	40.67	61	78.00	39	22.00	11	0.00	0	قلة توافر المعلومات المنشورة علي مستوي التدريب في الاكاديمية الوطنية للتدريب	12
36.64	89.33	134	4.00	2	24.00	12	72.00	36	توافر الامكانات التدريبية اللازمة التي تساعد علي تقديم خدمة تدريبية مميزة	13

دال*

قيمة كا2 الجدولية عند 0.05=5.990

ومن خلال دراسة جدول (7)، يتبين: أن الوزن النسبي لعبارات محور مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج، قد تراوحت ما بين 40.67% الى 90.00%. وجاءت العبارة (1) والتي تنص على: يوجد جسور تعاون للتواصل بين الاكاديمية الوطنية للتدريب وبين الخرجين اثناء وبعد التخرج، في المرتبة الأولى بنسبة مئوية قدرها 90.00% وكانت قيمة كا² داله لصالح دائماً، بينما جاءت أقل عبارة في الترتيب 10، 12 والتي تنص على: عدم مشاركة الاكاديمية في تقييم اداء المتدربين اثناء التدريب وبعده، قلة توافر المعلومات المنشورة علي مستوى التدريب في الاكاديمية الوطنية للتدريب، بنسبة مئوية قدرها 40.67%، وكانت قيمة كا² داله لصالح ابدأ

وقد يرجع ذلك إلى الي وجود تواصل دائم بين الاكاديمية الوطنية وبين جميع الخرجين من خلال التواصل الدائم ووجود برامج مشتركة لخدمة اهداف الأكاديمية من خلال الخرجين اثناء وبعد التخرج .

التساؤل الرابع:

ما المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م.

جدول (8) : استجابات عينة الدراسة حول محور المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق
اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م والوزن النسبي

(ن = 50)

م	الاستجابة العبارات	غالباً		أحياناً		نادراً		الدرجة المقدره	الاهمية النسبية	كا ²
		%	ك	%	ك	%	ك			
1	تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب في الية مقننة للتمويل الذاتي لها.	86.00	43	14.00	7	0.00	0	143	95.33	25.92
2	الانتهاء من هيكله وتجهيز فروع الاكاديمية في المحافظات.	94.00	47	6.00	3	0.00	0	147	98.00	38.72
3	المشاركة المجتمعية القوية في دعم الاكاديمية معنوياً.	84.00	42	8.00	4	8.00	4	138	92.00	57.76
4	تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب ان تستقبل فئات مستهدفة من المستوى العربي والإقليمي والأفريقي .	76.00	38	22.00	11	2.00	1	137	91.33	43.96
5	تفعيل الاكاديمية الوطنية للتدريب كمركز فكر ودراسات استراتيجية علي المستوى المحلي والإقليمي والدولي للفئات المستهدفة وليس اكاديمية تدريبية فقط .	84.00	42	14.00	7	2.00	1	141	94.00	58.84
6	الموقع الالكتروني الخاص بالأكاديمية الوطنية للتدريب يوفر المعلومات الكافية عن مستوى التدريب والأكاديمية .	78.00	39	18.00	9	4.00	2	137	91.33	46.36
7	تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب ان يكون لها فروع علي المستوى العربي والإقليمي والأفريقي .	66.00	33	30.00	15	4.00	2	131	87.33	46.36
8	تتبنى الاكاديمية الوطنية للتدريب الافكار والاتجاهات التي يطرحها المتدربون لتنمية قدراتهم المختلفة	76.00	38	22.00	11	2.0	1	137	91.33	43.96

قيمة كا2 الجدولية عند $0.05=5.990$

دال*

ومن خلال دراسة جدول (8)، يتبين: أن الوزن النسبي لعبارات محور المقترحات المقدمة لتطوير الأكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م، قد تراوحت ما بين 87.33% الى 98.00% وجاءت العبارة (2) والتي تنص على: الانتهاء من هيكلة وتجهيز فروع الأكاديمية في المحافظات، في المرتبة الأولى بنسبة مئوية قدرها 98.00% وكانت قيمة كا² داله لصالح دائماً، بينما جاءت أقل عبارة في الترتيب 7 والتي تنص على: تخطط الأكاديمية الوطنية للتدريب ان يكون لها فروع علي المستوي العربي والإقليمي وإفريقي، بنسبة مئوية قدرها 87.33%، وكانت قيمة كا² داله لصالح ابداً وقد يرجع ذلك إلى وجود رغبات عند خريجي الأكاديمية الوطنية للتدريب علي وجود انتشار للأكاديمية في الوطن العربي وإفريقيا لإيمانهم بقوة المحتوي التدريبي الذي تقدمه الأكاديمية من خلال جميع البرامج المنفذة

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة البحث تُعزى لمتغيرات النوع (ذكر- انثى)؟

جدول (9) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكر - انثى)

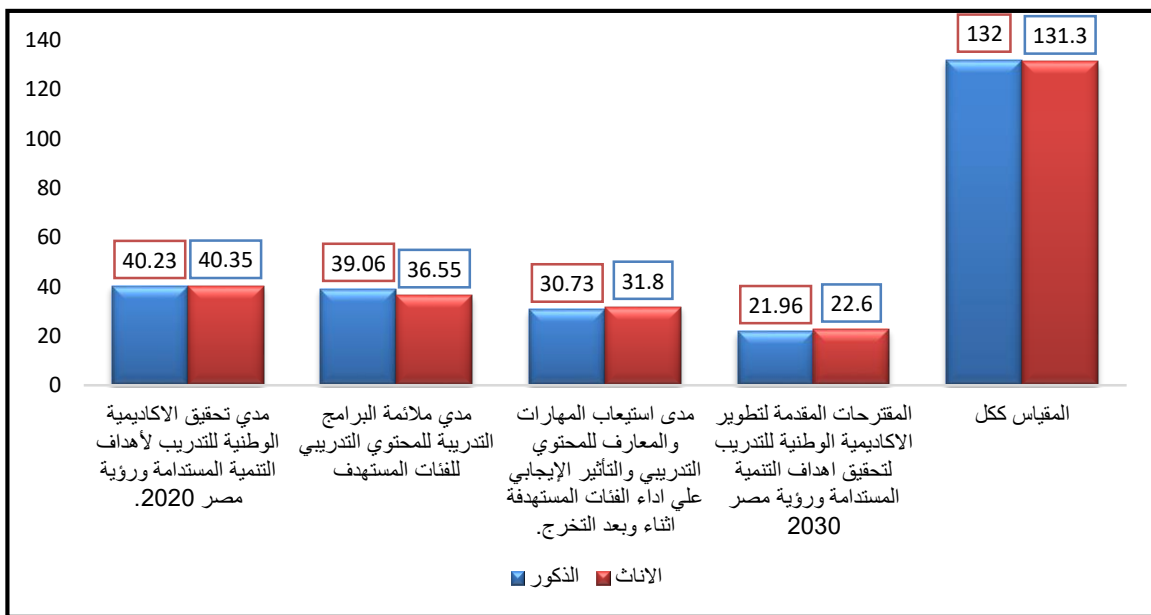
(ن= 30 & ن= 20)

القياس	وحدة القياس	ذكر		انثى		قيمة ت	الاحتمال Sig.
		س	ع±	س	ع±		
مدي تحقيق الأكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.	درجة	40.23	2.76	40.35	2.53	0.151	0.881
مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف	درجة	39.06	2.94	36.55	3.26	2.832	0.007
مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج.	درجة	30.73	2.81	31.80	2.56	1.359	0.181
المقترحات المقدمة لتطوير الأكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030	درجة	21.96	1.79	22.60	1.27	1.366	0.178
المقياس ككل	درجة	132.00	6.73	131.30	6.43	0.366	0.716

يتضح من جدول (9)، وشكل (2) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكر - انثى)، في المحور الأول والثالث والرابع، حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة بين (0.151: 1.366)، حيث كانت قيمة ت المحسوبة غير داله احصائياً، وذلك عند

مستوى دلالة إحصائية (0.05)، كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة 0.366 للمقياس ككل وهو غير دال احصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0.05).

بينما توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكر - انثى)، في المحور الثاني (مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف)، حيث بلغت قيمة ت (2.832)، وهي دالة احصائياً لصالح الذكور، وذلك عند مستوى دلالة إحصائية (0.05).



شكل (2) : دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً للنوع (ذكر - انثى)

1/9 :- نتائج البحث (المستخلصة من الدراسة النظرية والميدانية) :-

1/1/9 :- توجد فروق في الوزن النسبي لمحاور الاستبيان وجاءت بالترتيب ما يلي

2/1/1/9 :- محور المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية

المستدامة ورؤية مصر 2030م في المرتبة الأولى .

3/1/1/9 :- محور مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030م في المرتبة الثانية

4/1/1/9 :- محور مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج في المرتبة الثالثة .

5/1/1/9 :- محور مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف في المرتبة الرابعة والاخيرة .

2/1/9 :- وجود فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكر - انثى)، في المحور الأول والثالث والرابع

3/1/9 :- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكر - انثى)، في المحور الثاني وهى دالة احصائياً لصالح الذكور .

1/10:- توصيات البحث

جاءت توصيات هذا البحث من بين سطورهِ ونابعة من نتائجه وفي ضوء البيانات والمعلومات التي توصل إليها الباحث وفي حدود عينة البحث وأهدافه يقدم الباحث التوصيات من خلال التوجهات التالية :

- 1/1/10- أن تنشئ الاكاديمية الوطنية للتدريب ،مركز فكر ودراسات استراتيجية احتواء افكار وطاقات الشباب والخريجين .
- 2/1/10- أن تنشئ الاكاديمية الوطنية للتدريب افرع لها علي المستوى الافريقي والدولي .
- 3/1/10- أن تتوسع الاكاديمية في ان تستقبل فئات مختلفة من المستوى الاقليمي والدولي .
- 4/1/10- أن تخطط الاكاديمية في الية مقننة للتمويل الذاتي لها.
- 5/1/10-الانتهاء من هيكلة وتجهيز فروع الاكاديمية الوطنية للتدريب في المحافظات.
- 6/1/10- أن توضع الهداف التدريبية طبقا لحاجات المتدربين الفعلية ،وبما يناسب حاجات المؤسسات المستهدفة .
- 7/1/10-تنوع اساليب وسائل البرامج التدريبية بما تتوافق مع الفرق الفردية ومحتوي البرامج التدريبية .
- 8/1/10-ضرورة الالتزام بتقييم فاعلية البرامج التدريبية واستخدام وسائل واساليب التقييم المختلفة قبل تنفيذ البرامج التدريبية ،وانشاء انعقادها وبعد تنفيذها ومشاركة المتدربين في تقييم فاعلية البرامج
- 9/1/10-تقييم اثر الاستفادة من البرامج التدريبية في مكان العمل، لمعرفة فاعلية البرامج التدريبية وتحقي اهداف التنمية المستدامة .
- 10/1/10-أن تكون اهداف البرامج التدريبية واضحة ومكتوبة وقابلة للقياس ويتم اشراك المتدربين في تحديدها .
- 11/1/10-التركيز علي تحديد الاحتياجات التدريبية باستخدام نماذج خاصة واجراء استقصاء لتحديد نقاط القوة والضعف والتخطيط لتغطية هذه الاحتياجات بما يزيد من فاعلية البرامج التدريبية .
- 12/1/10-اعتبار التدريب قيمة كنشاط مستمر مدي الحياة ،وليس نشاط تدريبي هدفة تولي المناصب القيادية فقط .
- 13/1/10-تفعيل دور الاكاديمية الوطنية للتدريب كمركز تدريب بمفهومه الاشمل والاعم وليس مركز لتولي المناصب القيادة فقط .

14/1/10:- أن توضع الاهداف التدريبية من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين وبما يتفق مع اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .

1/11:- المراجع :-

1. ابو سلطان يوسف (2004) : تقييم برامج التدريب الإداري الممول من الخارج- دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة ،الجامعة الاسلامية عزة

2. احمد الششتاوي السيد فارس (2006م): "دراسة تقييمية لوحدات تدريب المعلمين بمدارس التعليم العام بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة المنوفية، القاهرة.
3. احمد صقر عاشور (1979) : إدارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية ،بيروت .
4. اسامة رؤوف علي ابراهيم (2016): دور الأكاديمية المهنية للمعلمون في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي ، جامعة الفيوم ، مصر .
5. اسليم نبيل (2014) : أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية رسالة ماجستير غير منشورة ، برنامج القيادة والإدارة ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى ، غزة.
6. ايمان رجب زهران (2012 م) : "التخطيط لبرامج التدريب لمعلمي التعليم الثانوي العام على ضوء الاحتياجات التربوية بجمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية، جامعة الفيوم.
7. خامرة الطاهر (2007) : المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة- حالة سوناطراك- رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة
8. راندا سماعة محمد الشربيني (2010م) : الأكاديمية المهنية للمعلمين ودورها في تحقيق كادر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة المنصورة .
9. سعدية منصور (2005) : تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة ،الجامعة الاسلامية غزة .
10. سمية حيدر منصور (2005 م): دراسة مقارنة لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية والإفادة منها في الجمهورية العربية السورية، ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة .

11. غادة صبري حامد صيام (2015م): متطلبات تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم ومنح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض الخبرات الأجنبية رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة المنصورة .
12. قريشي محمد الصالح (2005) : تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية : دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجارف و الرافعات، رسالة ماجستير ، الجزائر .
13. معتصم محمد اسماعيل (2015): دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة سورية نمودجا، رسالة دكتوراه ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق .
14. معجم اللغة العربية (1985) : المعجم الوسيط، ط3 ، ، مطابع الأوفست ، القاهرة .

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية :

15. Elliott, M. and Dawson, R. & Edwards, J. (2009). "Providing demonstrable return-on-investment for organizational learning and training", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 Iss:7. pp.657 – 670. available on
16. Johnson Jr, Edsel J (1999). "Exploration of Training Needs Assessment Methodologies Employed by ISO 9000 Registered organizations", Master thesis in training and development, University of Wisconsin - Stout, . New York, USA.
17. Lusato, P. (2013). " The effectiveness of job training to employees performance in public institutions: The case study of Tanzania Institute of Education" The Open University of Tanzania
18. Segal, M. (2006). "Training and Needs Assessment technique improvement in customer service through a field observation study, Master thesis in training and development", University of Wisconsin Stout, USA.
19. Xuening Yao, Chihiro Watanabe (2009), Institutional structure of sustainable development in BRICs: Focusing on ICT utilization sciencedirect

الشبكة العالمية للمعلومات: ثالثا Internet:

20 <https://www.sis.gov.e> - موقع الهيئة العامة للاستعلامات -

21- http://www.fra.gov.eg/jtags/SD_ar/about.jsp - الهيئة العامة للرقابة المالية -

22- <https://nta.eg/ar> - الاكاديمية الوطنية للتدريب -

23- <https://egypt2030.gov.eg> - 2030 - موقع رؤية مصر

المرفقات

ملحق رقم (1)

رأى السادة الأساتذة المتخصصين في محاور تقييم دور الاكاديمية الوطنية
للتدريب

جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط

الدراسات العليا

القومي



السيد الأستاذ الدكتور/.....

تحية طيبة ... وبعد،

يقوم الباحث/ احمد سعد الدين معروف النحاس ، باستطلاع رأى المحكمين حول استبان تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير المهني " التخطيط للتنمية المستدامة ، وموضوعها:

تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030

ولما كان سيادتكم من المشهود لهم بالكفاءة العلمية؛ فضلاً عن خبراتكم في هذا المجال.
لذا، يأمل الباحث أن يتعرف على آرائكم بصدد الصورة الأولية للاستبيان
ونرجو من سيادتكم إبداء الملاحظات في:

1. الموافقة أو الحذف أو التعديل لكل من المحاور الآتية
 2. وضع مقترحات أخرى إن أمكن ذلك.
- ونشكر لسيادتكم سلفاً حسن التعاون لإثراء هذا البحث،

الباحث

احمد النحاس

اولا : مناسبة محاور تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب

ترتيب المحور	مدى مناسبة المحور			محور	م
	أرى التعديل	غير مناسب	مناسب		

1	مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020			
2	مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدفة.			
3	مدي استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج.			
4	المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030.			

رأى سيادتكم حول المحاور
أ - هل المحاور كافية

أرى إضافة ابعاد أخرى	غير كافية	كافية تماماً

مع وافر الشكر والتقدير

الباحث
احمد النحاس

ملحق رقم (2)

أسماء السادة (المحكمين)

م	الاسم	الوظيفة
1	أ.د/ احمد الشريف	رئيس مجلس امناء مؤسسة القادة للعلوم الادارية و التنمية والوزير المفوض
2	أ.د / احمد الشيخ	المدير التنفيذي لوزارة الشباب والرياضة
3	اللواء / اسماعيل الفار	رئيس الإدارة المركزية للمشروعات وتدريب الشباب ، وزارة الشباب والرياضة .
4	أ.د / اشرف صبحي	استاذ الادارة، بكلية التربية الرياضية بالهرم ،جامعة حلوان ، وزير الشباب والرياضة.
5	أ.د / امانى الرئيس	نائب رئيس المعهد ،لشئون التدريب والاستشارات وخدمة المجتمع، بمعهد التخطيط القومي.
6	أ.د / خالد عطية	نائب رئيس المعهد لشئون البحوث والدراسات العليا ، بمعهد التخطيط القومي
7	أ.د / سحر البهائي	مدير مركز التخطيط والتنمية البيئية ، بمعهد التخطيط القومي.
8	أ.د / شريفة الشريف	أستاذ الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة، والمدير التنفيذي للمعهد القومي للحكومة والتنمية المستدامة.
9	أ.د / صالح الشيخ	أستاذ بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة ، رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة .
10	أ.د / محمد ماجد خشبة	استاذ التخطيط الاستراتيجي ، ورئيس قسم الدراسات المستقبلية ، بمركز الاساليب التخطيطية ، بمعهد التخطيط القومي.

ملحق رقم (3)

رأى السادة الأساتذة المتخصصين في محاور تقييم دور الاكاديمية الوطنية
للتدريب

جمهورية مصر

معهد التخطيط

العربية

القومي



الدراسات العليا

السيد الأستاذ الدكتور/.....

تحية طيبة ... وبعد،

يقوم الباحث/ احمد سعد الدين معروف النحاس ، باستطلاع رأى المحكمين حول استبان
تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير المهني "
التخطيط للتنمية المستدامة ، وموضوعها:

تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب وتأهيل الشباب لتحقيق خطة
التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030

ولما كان سيادتكم من المشهود لهم بالكفاءة العلمية؛ فضلاً عن خبراتكم في هذا المجال.
لذا، يأمل الباحث أن يتعرف على آرائكم بصدد الصورة الأولية للاستبيان
ونرجو من سيادتكم إبداء الملاحظات في:

1. الموافقة علي ترتيب محاور المقياس حسب الأهمية النسبية
 2. وضع مقترحات أخرى إن أمكن ذلك.
- ونشكر لسيادتكم سلفاً حسن التعاون لإثراء هذا البحث،

الباحث

احمد النحاس

ملحق رقم (3)

رأى السادة المحكمين في محاور تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب

م	المحاور	عدد المقترحين للمصدر	النسبة المئوية للمقترحين
1	مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة	10	%100
2	مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدفة.	9	%93.3
3	تقييم مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير علي اداء الفئات المستهدفة بعد التخرج.	8	%87.66
4	المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030.	8	%89.66

ملحق رقم (4)

استمارة استطلاع رأى السادة المحكمين
لترتيب المحاور حسب الأهمية النسبية

معهد التخطيط القومي
الدراسات العليا

السيد الأستاذ الدكتور/.....

تحية طيبة ... وبعد،

يقوم الباحث/ احمد سعد الدين معروف النحاس ، باستطلاع رأى المحكمين حول استبان
تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير المهني "
التخطيط للتنمية المستدامة ، وموضوعها:

تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب وتأهيل الشباب لتحقيق خطة
التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030

ولما كان سيادتكم من المشهود لهم بالكفاءة العلمية؛ فضلاً عن خبراتكم في هذا المجال.
لذا، يأمل الباحث أن يتعرف على آرائكم بصدد الصورة الأولية للاستبيان
ونرجو من سيادتكم إبداء الملاحظات في:

3. الموافقة علي ترتيب المحاور المقياس حسب الأهمية النسبية

4. وضع مقترحات أخرى إن أمكن ذلك.

ونشكر لسيادتكم سلفاً حسن التعاون لإثراء هذا البحث،

الباحث

احمد النحاس

ترتيب المحاور حسب الأهمية النسبية بعد التعديل والصياغة :-

م	المحاور	الترتيب

1	مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة
2	مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدفة.
3	تقييم مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير علي اداء الفئات المستهدفة بعد التخرج.
4	المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030.

مع وافر الشكر والتقدير ،

الباحث

احمد النحاس

ملحق رقم (5)

استمارة استطلاع رأى السادة المحكمين

في تحديد العبارات المناسبة وغير المناسبة في محاور وعبارات الاستبيان

جمهورية مصر

معهد التخطيط

الدراسات

العربية

القومي

العليا



السيد الأستاذ الدكتور/.....

تحية طيبة ... وبعد،

يقوم الباحث/ احمد سعد الدين معروف النحاس ، باستطلاع رأى المحكمين حول استبان تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير المهني " التخطيط للتنمية المستدامة " وموضوعها:

"تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030"

ولما كان سيادتكم من المشهود لهم بالكفاءة العلمية؛ فضلاً عن خبراتكم في هذا المجال، لذا، يأمل الباحث أن يتعرف على آرائكم بصدد الصورة الأولية للاستبيان ونرجو من سيادتكم إبداء الملاحظات في:

5. تحديد العبارات المناسبة وغير المناسبة في محاور الاستبيان .
 6. وضع مقترحات أخرى إن أمكن ذلك.
- ونشكر لسيادتكم سلفاً حسن التعاون لإثراء هذا البحث

الباحث

احمد النحاس

درجة الأهمية			المحور الأول	م
أري التعديل	غير مناسبة	مناسبة	مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.	
			تتناسب البرامج التدريبية التي تتيحها الاكاديمية الوطنية للتدريب مع اهداف التنمية المستدامة	1

2	تقدم الأكاديمية الوطنية للتدريب برامج تدريبية للتعرف علي اهداف التنمية المستدامة		
3	تتوافر برامج تدريبية مختلفة عن التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .		
4	تمركز البرامج التدريبية المقدمة حول اهداف محددة من اهداف التنمية المستدامة دون غيرها.		
5	ضعف البرامج التدريبية المقدمة عن التنويه عن التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .		
6	تحقق الأكاديمية الوطنية للتدريب الاستراتيجية وخططها في الرؤيا والاهداف التي وضعت من اجلها .		
7	الخط بين اهداف الأكاديمية الوطنية للتدريب وبين اهداف التنمية المستدامة		
8	البرامج التدريبية المقدمة لا تراعي اهداف التنمية المستدامة الحالية		
9	قلة توافر المعلومات المقدمة عن اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030		
10	غياب الالية المقدمة لقياس اهداف الأكاديمية الوطنية للتدريب للفئات المستهدفة بعد التخرج		
11	البرامج التدريبية تتعلق بالأهداف (الاقتصادية – الاجتماعية – البيئية) .		
12	ما تقدمه الأكاديمية الوطنية للتدريب من برامج تدريبية قابلة لتحقيق أهداف التنمية والاستراتيجية الوطنية لتولي الشباب المناصب القيادية		
13	تشجع الأكاديمية الوطنية للتدريب البرامج التدريبية التي تتعلق بالخطط والاستراتيجيات والسياسات العامة .		
14	المعلومات النظرية المقدمة تساعد علي التفكير والابتكار للتنمية في جميع المجالات .		
15	لا يوجد جسور تعاون للتواصل بين الأكاديمية الوطنية للتدريب والمؤسسات التي تهتم بأهداف التنمية والخطط المستقبلية .		

م	المحور الثاني مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدفة.	درجة الأهمية		
		مناسبة	غير مناسبة	أري التعديل
1	تضع معايير متقدمة لاختيار البرامج التدريبية المقدمة للتدريب للفئات المستهدفة.			
2	تضع سياسات جودة لبرامج التدريب المقدمة لتحقيق الاهداف التدريبية المخططة.			

3	يتم استخدام استراتيجيات تدريبية متطورة في البرامج التدريبية المقدمة		
4	تشجع الأكاديمية في برامج التدريب المشاركة والتفاعل والابتكار في مراحل التدريب المختلفة		
5	ما تقدمه الأكاديمية الوطنية للتدريب من برامج تدريب قابلة للتطبيق العملي		
6	قناعة بعد الفئات المستهدفة للتدريب بتقليدية برامج التدريب المقدمة .		
7	البرامج التدريبية المقدمة لا تراعي اختلافات و ثقافات المشاركين في التدريب		
8	ضعف قدرة نظام تقييم و تقويم البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري .		
9	أساليب البرامج التدريبية المقدمة للفئات المستهدفة سهلة التطبيق في الواقع العملي		
10	المستلزمات التدريبية اللازمة متوفرة مع امكان التدريب العملي		
11	تسهل الاكاديمية التيسير علي الفئات المستهدفة التعرف علي اهداف الأكاديمية في مجال البحث العلمي		
12	أساليب البرامج التدريبية المقدمة ملائمة للمهام التي تقوم في الواقع العملي		
13	تنظم الأكاديمية الوطنية للتدريب ورش عمل تدريبية وتعد ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتطوير المهني للفئات المستهدفة		
14	التركيز علي البرامج التدريبية والانشطة ذات التأثير واسع المدي.		
15	يوجد شراكة وتعاون بين الاكاديمية الوطنية للتدريب والجامعات المحلية والعالمية في مجال التدريب.		
16	عدم مشاركة الاكاديمية الوطنية للتدريب في تقييم اداء المتدربين اثناء التدريب وبعده.		

م	المحور الثالث	مناسبة	غير مناسبة	أري التعديل
	مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج.			
1	يوجد جسور تعاون للتواصل بين الاكاديمية الوطنية للتدريب وبين الخرجين اثناء وبعد التخرج.			
2	اعتبار قيمة التدريب كنشاط مهني مستمر مدي الحياة وليس نشاط تدريبي هدفه			

			التمكين والتأهيل فقط .	
3			يوجد ادارة مختصة بمتابعة اداء الخريجين بعد انتهاء التدريب	
4			تناسب البرامج المقدمة التي تتيحها الاكاديمية الوطنية للتدريب مع سوق العمل	
5			تكسب الاكاديمية الوطنية للتدريب المهارات والمعارف اللازمة لاستخدام احدث التقنيات التكنولوجية لوسائل التدريب المختلفة	
6			تهتم بمتابعة اثر التدريب علي المتدربين بعد انتهائه	
7			تعد برامج تدريبية مهارية تتعلق بالجوانب السلوكية والاخلاقية والمهنية	
8			غياب الالية التي تتلقي بها الاكاديمية مقترحات المشاركين حول الخدمة المقدمة	
9			غياب الالية التي تتابع بها الاكاديمية الخريجين بعد انتهاء التدريب	
10			عدم مشاركة الاكاديمية في تقييم اداء المتدربين اثناء التدريب وبعده	
11			تنظم الاكاديمية الوطنية للتدريب ورش عمل تدريبية وتعد ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتطوير المهني للفئات المستهدفة	
12			قلة توافر المعلومات المنشورة علي مستوي التدريب في الاكاديمية الوطنية للتدريب	
13			توافر الامكانات التدريبية اللازمة التي تساعد علي تقديم خدمة تدريبية مميزة	

م	المحور الرابع	درجة الأهمية		
		مناسبة	غير مناسبة	أري التعديل
	المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030.			
1				تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب في الية مقننة للتمويل الذاتي لها.
2				الانتهاء من هيكلة وتجهيز فروع الاكاديمية في المحافظات.
3				المشاركة المجتمعية القوية في دعم الاكاديمية معنويا.

4	تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب ان تستقبل فئات مستهدفة من المستوى العربي والإقليمي والافريقي .		
5	تفعيل الاكاديمية الوطنية للتدريب كمركز فكر ودراسات استراتيجية علي المستوى المحلي والاقليمي والدولي للفئات المستهدفة وليس اكااديمية تدريبية فقط .		
6	الموقع الالكتروني الخاص بالأكاديمية الوطنية للتدريب يوفر المعلومات الكافية عن مستوى التدريب والاكاديمية .		
7	تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب ان يكون لها فروع علي المستوى العربي والإقليمي والافريقي .		
8	تتبنى الاكاديمية الوطنية للتدريب الافكار والاتجاهات التي يطرحها المتدربون لتنمية قدراتهم المختلفة		

مقترحات أخرى:

.....

.....

ملحق رقم (6)
الاستبيان في صورته النهائية

جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط
الدراسات العليا

القومي



59

الرجاء قراءة العبارات التالية والإجابة عليها بدقة

م	المحور الأول	نادرًا	أحيانًا	غالبًا
	مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.			
1	تناسب البرامج التدريبية التي تتيحها الاكاديمية الوطنية للتدريب مع اهداف التنمية المستدامة			
2	تقدم الاكاديمية الوطنية للتدريب برامج تدريبية للتعرف علي اهداف التنمية المستدامة			
3	تتوافر برامج تدريبية مختلفة عن التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .			
4	تمركز البرامج التدريبية المقدمة حول اهداف محددة من اهداف التنمية المستدامة دون غيرها.			
5	ضعف البرامج التدريبية المقدمة عن التنويه عن التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 .			
6	تحقق الأكاديمية الوطنية للتدريب الاستراتيجية وخططها في الرؤيا والاهداف التي وضعت من اجلها .			
7	الخلط بين اهداف الأكاديمية الوطنية للتدريب وبين اهداف التنمية المستدامة			
8	البرامج التدريبية المقدمة لا تراعي اهداف التنمية المستدامة الحالية			
9	قلة توافر المعلومات المقدمة عن اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030			
10	غياب الالية المقدمة لقياس اهداف الأكاديمية الوطنية للتدريب للفئات المستهدفة بعد التخرج			
11	البرامج التدريبية تتعلق بالأهداف (الاقتصادية – الاجتماعية – البيئية) .			
12	ما تقدمه الأكاديمية الوطنية للتدريب من برامج تدريبية قابلة لتحقيق أهداف التنمية والاستراتيجية الوطنية لتولي الشباب المناصب القيادية			
13	تشجع الأكاديمية الوطنية للتدريب البرامج التدريبية التي تتعلق بالخطط والاستراتيجيات والسياسات العامة .			
14	المعلومات النظرية المقدمة تساعد علي التفكير والابتكار للتنمية في جميع المجالات .			
15	لا يوجد جسور تعاون للتواصل بين الأكاديمية الوطنية للتدريب والمؤسسات التي تهتم بأهداف التنمية والخطط المستقبلية .			

المحور الثاني	نادرًا	أحيانًا	غالبًا
---------------	--------	---------	--------

			مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف
1			تضع معايير متقدمة لاختيار البرامج التدريبية المقدمة للتدريب للفئات المستهدفة.
2			تضع سياسات جودة لبرامج التدريب المقدمة لتحقيق الاهداف التدريبية المخططة.
3			يتم استخدام استراتيجيات تدريبية متطورة في البرامج التدريبية المقدمة
4			تشجع الأكاديمية في برامج التدريب المشاركة والتفاعل والابتكار في مراحل التدريب المختلفة
5			ما تقدمه الأكاديمية الوطنية للتدريب من برامج تدريب قابلة للتطبيق العملي
6			قناعة بعد الفئات المستهدفة للتدريب بتقليدية برامج التدريب المقدمة .
7			البرامج التدريبية المقدمة لا تراعي اختلافات و ثقافات المشاركين في التدريب
8			ضعف قدرة نظام تقييم و تقويم البرامج التدريبية المقدمة بشكل دوري .
9			اساليب البرامج التدريبية المقدمة للفئات المستهدفة سهلة التطبيق في الواقع العملي
10			المستلزمات التدريبية اللازمة متوفرة مع اماكن التدريب العملي
11			تسهل الاكاديمية التيسير علي الفئات المستهدفة التعرف علي اهداف الأكاديمية في مجال البحث العلمي
12			أساليب البرامج التدريبية المقدمة ملائمة للمهام التي تقوم في الواقع العملي
13			تنظم الأكاديمية الوطنية للتدريب ورش عمل تدريبية وتعقد ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتنوير المهني للفئات المستهدفة
14			التركيز علي البرامج التدريبية والانشطة ذات التأثير واسع المدي.
15			يوجد شراكة وتعاون بين الاكاديمية الوطنية للتدريب والجامعات المحلية والعالمية في مجال التدريب.
16			عدم مشاركة الاكاديمية الوطنية للتدريب في تقييم اداء المتدربين اثناء التدريب وبعده.

			المحور الثالث
	غالباً	أحياناً	نادراً
			مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج.
1			يوجد جسور تعاون للتواصل بين الاكاديمية الوطنية للتدريب وبين الخرجين

			اثناء وبعد التخرج.	
2			اعتبار قيمة التدريب كنشاط مهني مستمر مدي الحياة وليس نشاط تدريبي هدفه التمكين والتأهيل فقط .	
3			يوجد ادارة مختصة بمتابعة اداء الخرجين بعد انتهاء التدريب	
4			تناسب البرامج المقدمة التي تتيحها الاكاديمية الوطنية للتدريب مع سوق العمل	
5			تكسب الاكاديمية الوطنية للتدريب المهارات والمعارف اللازمة لاستخدام احدث التقنيات التكنولوجية لوسائل التدريب المختلفة	
6			تهتم بمتابعة اثر التدريب علي المتدربين بعد انتهائه	
7			تعد برامج تدريبية مهارية تتعلق بالجوانب السلوكية والاخلاقية والمهنية	
8			غياب الالية التي تتلقي بها الاكاديمية مقترحات المشاركين حول الخدمة المقدمة	
9			غياب الالية التي تتابع بها الاكاديمية الخرجين بعد انتهاء التدريب	
10			عدم مشاركة الاكاديمية في تقييم اداء المتدربين اثناء التدريب وبعده	
11			تنظم الاكاديمية الوطنية للتدريب ورش عمل تدريبية وتعد ندوات وحلقات نقاشية خاصة بالتطوير المهني للفئات المستهدفة	
12			قلة توافر المعلومات المنشورة علي مستوي التدريب في الاكاديمية الوطنية للتدريب	
13			توافر الامكانات التدريبية اللازمة التي تساعد علي تقديم خدمة تدريبية مميزة	

المحور الرابع				
غالباً	أحياناً	نادراً	المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030	
			تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب في الية مقننة للتمويل الذاتي لها.	1
			الانتهاء من هيكلة وتجهيز فروع الاكاديمية في المحافظات.	2
			المشاركة المجتمعية القوية في دعم الاكاديمية معنوياً.	3
			تخطط الاكاديمية الوطنية للتدريب ان تستقبل فئات مستهدفة من المستوي العربي والإقليمي والافريقي .	4
			تفعيل الاكاديمية الوطنية للتدريب كمركز فكر ودراسات استراتيجية علي المستوي المحلي والاقليمي والدولي للفئات المستهدفة وليس اكاديمية تدريبية فقط .	5

			الموقع الالكتروني الخاص بالأكاديمية الوطنية للتدريب يوفر المعلومات الكافية عن مستوى التدريب والأكاديمية .	6
			تخطط الأكاديمية الوطنية للتدريب ان يكون لها فروع علي المستوى العربي والإقليمي والافريقي .	7
			تتبنى الأكاديمية الوطنية للتدريب الافكار والاتجاهات التي يطرحها المتدربون لتنمية قدراتهم المختلفة	8

ملحق رقم (7)

مفتاح تصحيح تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة
ورؤية مصر 2030 في صورته النهائية

مفتاح تصحيح تقييم دور الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر
2030

رقم العبارة	نادرا	أحيانا	غالبا	رقم العبارة	نادرا	أحيانا	غالبا
المحور الاول				4	1	2	3
1	1	2	3	5	1	2	3
2	1	2	3	6	1	2	3
3	1	2	3	7	1	2	3
4	1	2	3	8	3	2	1
5	3	2	1	9	1	2	3
6	1	2	3	10	1	2	3
7	3	2	1	11	1	2	3
8	1	2	3	12	1	2	3
9	3	2	1	13	1	2	3
10	3	2	1	14	1	2	3
11	1	2	3	15	1	2	3
12	1	2	3	16	3	2	1
				3	2	1	13
				3	2	1	14
				1	2	3	15
				المحور الثاني			
				3	2	1	1
				3	2	1	2
				3	2	1	3

رقم العبارة	نادرا	أحيانا	غالبا	رقم العبارة	نادرا	أحيانا	غالبا
المحور الثالث				المحور الرابع			
1	1	2	3	1	1	2	3
2	1	2	3	2	1	2	3
3	1	2	3	3	1	2	3
4	1	2	3	4	1	2	3
5	1	2	3	5	1	2	3
6	1	2	3	6	1	2	3
7	1	2	3	7	1	2	3
8	3	2	1	8	1	2	3
9	3	2	1				
10	3	2	1				
11	1	2	3				
12	3	2	1				
13	1	2	3				

م	المحاور	الحد الأدنى للدرجة	الحد الأقصى للدرجة
1	مدي تحقيق الاكاديمية الوطنية للتدريب لأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2020.	15	45
2	مدي ملائمة البرامج التدريبية للمحتوي التدريبي للفئات المستهدف	16	48
3	مدى استيعاب المهارات والمعارف للمحتوي التدريبي والتأثير الإيجابي علي اداء الفئات المستهدفة اثناء وبعد التخرج..	13	39
4	المقترحات المقدمة لتطوير الاكاديمية الوطنية للتدريب لتحقيق اهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030	8	24
	الدرجة الكلية	42	156