

## إسهامات المنظمات الأهلية والحكومية في التدريب التحويلي

### لشباب الخريجين للتخفيف من حدة البطالة

Contributions of civil and governmental organizations  
in Transformational training of graduates to alleviate unemployment

٢٠٢٢/١٢/١٥ تاريخ التسليم

٢٠٢٢/١٢/٢٦ تاريخ الفحص

٢٠٢٣/١/٨ تاريخ القبول

إعداد

**عبد الرحمن على عمر على**



## إسهامات المنظمات الأهلية والحكومية في التدريب التحويلي لشباب الخريجين للتخفيف من حدة البطالة

### اعداد وتنفيذ

عبد الرحمن على عمر على

#### ملخص البحث:

تعتبر بطالة الخريجين من أخطر أنواع البطالة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، فهي لها أثارا خطيرة على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والنفسية التي تعوق ركب التنمية والتقدم في المجتمع، ووجود هذه الظاهرة ينم عن خلل في العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل فإذا ما وصلت العلاقة معهم مرحلة الاتزان فان هناك تخطيطا جيدا للتعليم في ضوء احتياجات سوق العمل ويؤكد هذا على ارتفاع الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي. وقد اهتمت كثير من الدول والمجتمعات بإيجاد بدائل علمية لمواجهة مشكلة البطالة ومن أهم هذه البدائل هو الاهتمام بعملية التدريب التحويلي للخريجين الذي يهدف إلى إكساب الخريجين خلال فترة زمنية معينة المعارف والمهارات اللازمة التي تساعد في تشكيل السلوكيات والتصرف الايجابي في المواقف المختلفة لضمان تحقيق الكفاءة في الأداء، بالإضافة إلى تنمية المهارات وصقل المواهب وزيادة محصلة المتدرب من المعارف والمهارات والسلوكيات الايجابية التي تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للشخص بما يؤهله لاحتياجات لسوق العمل. ويهدف هذا البحث إلى التركيز على موضوع التدريب التحويلي باعتباره احد المحاور الهامة والقضايا التي يتم التركيز عليها في الوقت الحالي، بهدف إكساب الخريجين المعارف والمعلومات والمهارات والسلوكيات التي تؤهلهم لسوق العمل من خلال تحديد طبيعة إسهامات ودور كل من المنظمات الأهلية والأجهزة الحكومية في التدريب التحويلي لشباب الخريجين.

**الكلمات الإفتاحية:** المنظمات الأهلية والحكومية، التدريب التحويلي، البطالة.

## Contributions of civil and governmental organizations in Transformational training of graduates to alleviate unemployment

### Abstract

The unemployment of graduates is considered one of the most dangerous types of unemployment economically, socially and politically, as it has serious effects on the economic, social, security and psychological aspects that impede development and progress in society, and the existence of this phenomenon indicates an imbalance in the relationship between higher education and the labor market. There is good planning for education in light of the needs of the labor market, and this confirms the high external efficiency of the educational system.

Many countries and societies have been interested in finding scientific alternatives to confront the problem of unemployment, and the most important of these alternatives is the interest in the transformational training process for graduates, which aims to provide graduates, during a certain period of time, with the necessary knowledge and skills that help in shaping behaviors and positive behavior in different situations to ensure efficiency in performance. In addition to developing skills, **refining talents, and increasing the trainee's knowledge, skills, and positive behaviors** that lead to raising the productive efficiency of the person, which qualifies him for the needs of the labor market.

This research aims to focus on the topic of transformational training as one of the important axes and issues that are being focused on at the present time, with the aim of providing graduates with the knowledge, information, skills and behaviors that qualify them for the labor market by defining the nature of the contributions and the role of each of the civil organizations and government agencies in transformational training for young graduates.

**Keywords:** civil and governmental organizations, Transformational training, unemployment.

### أولاً: مدخل إلى مشكلة الدراسة:

تعد مشكلة البطالة من الظواهر العالمية التي تعاني منها كل من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وإن اختلفت فيما بينها من حيث حجم وأسباب المشكلة ومدى تأثيرها على النواحي الاجتماعية والاقتصادية المختلفة للدول، وبوجه خاص تمثل البطال إحدى المشكلات المزمنة التي تعاني منها الدول النامية بسبب النمو السريع للسكان الذي يترتب عليه عدم وجود توازن بين المعروض من القوى العاملة التي تسعى إلى الحصول على فرص للعمل مناسبة توفر لها الدخل اللازم لمواجهة متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانات المتاحة في المجتمع لتلبية متطلبات سوق العمل (الحسيني، ١٩٩٩، ص ١٧٢).

وأصبحت ظاهرة البطالة من القضايا والمشكلات التي تفرض نفسها على الاقتصاد العالمي بوجه عام وبشكل متزايد في القرن الآونة الأخيرة، حيث تكمن خطورتها في أنها ظاهرة مركبة ليست اقتصادية فحسب وإنما ظاهرة اجتماعية وسياسية، تؤثر بالسلب على المجتمع ككل حيث تكون سببا في اندلاع أعمال العنف بين جميع أفراد المجتمع وتعتبر الوجه الآخر لإهدار حق الفرد في العمل وتبديد طاقته فالعمل حق جوهري لكل فرد فهو يكفل له ممارسة حياته بصورة كريمة باستخدام قدراته الطبيعية وبما يوفره له المجتمع من خدمات لتنمية هذه القدرات (ابراهيم، ٢٠٠٤، ص ١٢).

وتعتبر بطالة خريجين الكليات الجامعية من أخطر أنواع البطالة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا،

فهي لها أثارا خطيرة على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والنفسية التي تعق ركب التنمية والتقدم في المجتمع، ووجود هذه الظاهرة ينم عن خلل في العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل فإذا ما وصلت العلاقة معهم مرحلة الاتزان فإن هناك تخطيطا جيدا للتعليم في ضوء احتياجات سوق العمل ويؤكد هذه على ارتفاع الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي، أما إذا حدث خلل في هذه العلاقة سواء بالزيادة أو النقصان يمثل ذلك نوعا من القصور التعليمي حيث أن المخرجات التعليمية في حالة الزيادة لا تجد الطلب الفعال في سوق العمل وهذا معناه استثمار التعليم دون عائد (ابراهيم، ٢٠٠٥، ص ١٤).

وتعد بطالة الخريجين إحدى النتائج السلبية لمشكلة تزايد السكان وشكل من أشكال الهدر في الموارد البشرية تتصدر مسؤولية نظم التعليم، حيث أن التعليم بطبيعته الحال يتأثر بجملة من العوامل الخارجية عن طاقه وسيطرته مثل التغيير المفاجئ في السياسات السكانية والاقتصادية والتحويلات الدولية في ميادين التجارة والعلاقات الدولية، وفي مجتمعات كثيرة تتأثر أنظمة التعليم بضعف الربط بينها وبين أجهزة التخطيط في المجتمع (سالم، ١٩٩٥، ص ١٢)

وفي مجتمعنا المصري أصبحت البطالة إحدى التحديات المعاصرة التي تؤرق المجتمع ككل نظرا لما تمثله من تهديد للاستقرار والأمن الاجتماعي والاقتصادي حيث تفاقمت ظاهرا وخفيا كما ونوعا نتيجة متغيرات متعددة ومتنوعة واجهتها مصر في السنوات الأخيرة مما اظهر مشكلة البطالة

بشكل أكثر حدة وبصورة ملموسة اشد تأثيراً، وزاد من انتشار ظاهرة البطالة في مصر عدم وجود اعتمادات مالية مخصصة لمشروعات العاطلين وعدم وجود تخطيط سليم للقوى العاملة وعدم إنشاء المشروعات الصغيرة بنسبة كافية للشباب العاطل ووجود قصور في اتجاهات المتعطلين نحو العمل اليدوي الحرفي ووجود قصور في تطوير وتنشيط وتفعيل المؤسسات الاجتماعية (حلمى، ٢٠٠٨، ص ٤٣).

وعلى الرغم من تراجع معدل البطالة في مصر خلال الربع الأول من ٢٠٢٢ إلى ٧.٢% على أساس سنوي مقابل ٧.٤% خلال الربع الأول من العام الماضي، وذلك بانخفاض قدره ٠.٢% عن كلا من الربع السابق، وذكر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تقدير حجم قوة العمل عند ٢٩,٨٩٥ مليون فرد مقابل ٢٩,٦٥٣ مليون فرد خلال الربع السابق بنسبة ارتفاع مقدارها ٠.٨% وقد بلغت قوة العمل في الحضر ١٣,١٧٠ مليون فرد بينما بلغت في الريف ١٦,٧٢٥ مليون فرد.

وعلى مستوى النوع فقد بلغ حجم قوة العمل للذكور ٢٤,٦٧٠ مليون فرد بينما بلغت للإناث ٥,٢٢٥ مليون فرد. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٢).

وفي ظل هذه الأزمة اهتمت كثير من الدول والمجتمعات بإيجاد بدائل علمية لمواجهة مشكلة البطالة ومن أهم هذه البدائل هو الاهتمام بعملية التدريب التحويلي للخريجين الذي يهدف إلى إكساب الخريجين خلال فترة زمنية معينة المعارف والمهارات اللازمة التي تساعد في

تشكيل السلوكيات والتصرف الإيجابي في المواقف المختلفة لضمان تحقيق الكفاءة في الأداء، بالإضافة إلى تنمية المهارات وصقل المواهب وزيادة محصلة المتدرب من المعارف والمهارات والسلوكيات الإيجابية التي تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للشخص بما يؤهله لاحتياجات لسوق العمل (الجهينى، ٢٠٠٧، ص ١٣٢).

ونتيجة لذلك أصبح دور المنظمات الأهلية الغير حكومية في العقدين الآخرين على درجة عالية من الأهمية وذلك لعدة اعتبارات أهمها تساعد دور المنظمات الأهلية في عمليات التنمية ويتضح ذلك في العمل على اتجاهات التنمية من ناحية وتنوع أنشطة المنظمات الأهلية ومجالات العمل بها، بالإضافة إلى تأكيد الدولة على الدور التنموي للمنظمات الأهلية باعتبارها شريك في عملية التنمية الاجتماعية في المجتمع (عبد اللطيف، ٢٠٠٠، ص ٢٣٦).

حيث أنه نتيجة للتغيرات العالمية الجديدة وسرعة إيقاعها وما تحمله من تداعيات جعلت مصر في اشد الحاجة لمواجهة هذه الأوضاع والتغيرات ليس فقط بالدولة وجهازها البيروقراطي الرسمي وبالأشطة الاقتصادية المالية وتشريعاتها ولكن أيضا بدفع وتقوية منظمات المجتمع المدني في مصر التي يمكنها من تقديم الخدمات الاجتماعية وتحمل مسؤوليات التنمية بالإضافة إلى تعبئة الجهود الشعبية والتعبير عنها وتجميع القوى المجتمعية للصالح العام، وأصبح هناك شبة إجماع على الصعيدين المحلى والعالمى حول الدور الحيوى الذى تقوم

به الهيئات غير الحكومية في عمليات التنمية خاصة مع الاتجاه المتزايد لتخلي الحكومة عن تقديم الخدمات الاجتماعية بصورة مباشرة أو توفير الدعم المناسب لها (مصطفى، ٢٠٠٠، ص ١٢٤١).

ويتضح من ذلك أهمية التكامل بين المؤسسات الحكومية وبين المنظمات الأهلية لتشكيل هوية المجتمع وصياغة توجهات أفرادها في شتى مناحى الحياة حيث أن التفاعل المستمر بين أفراد المجتمع وتعدد الاحتياجات والمشكلات مع ضعف الموارد والإمكانات يؤكد على أهمية التكامل والتنسيق بين أجهزة الدولة الرسمية مع منظمات المجتمع المدني خاصة المنظمات الأهلية لمساعدة كافة الأطراف على مواجهة الأوضاع الراهنة والمساعدة في تقديم الخدمات والبرامج التدريبية لأفراد المجتمع.

ولهذا اهتمت كثير من المنظمات الأهلية بالتعاون وعمل شراكات مع الهيئات الحكومية للعمل على مراجعة منظومة التدريب المهني التحويلي والتقني وتطوير استراتيجياته وسياساته بهدف التأثير على احتياجات سوق العمل من العمالة بما يتطلب ذلك من إعداد وتنفيذ برامج وتدريب الخريجين على المهن والحرف الجديدة لمقابلة احتياجات سوق العمل، ولهذا تعمل المنظمات الأهلية بالتعاون مع الهيئات الحكومية إلى بذل الجهود العلمية لتطوير برامج التدريب المهني والتقني لتكون مخرجاته أفضل من حيث المواءمة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباتها (رسول، ١٩٩٩، ص ٧٤).

وتهدف طريقة تنظيم المجتمع إلى تنمية وتوسيع خدمات الرعاية الاجتماعية في إطار السياسة الاجتماعية للمجتمع، ولهذا فإن المنظم الاجتماعي يتطلب تواجد على مختلف المستويات في المجتمع من أجل التعرف على الاحتياجات المجتمعية وتحديد الأهداف بالتعاون مع المواطنين وسكان المجتمع المحلي من خلال المنظمات الاجتماعية التي يعمل من خلالها، بواسطة خطط علمية ومناهج مصممة لحل المشكلات وإشباع الاحتياجات.

ويعمل المنظم الاجتماعي على حل المشكلات المجتمعية والتحكم في مسارات وإحداث المستقبل من خلال التنبؤ والتفكير المنظم والدراسة ومشاركة المواطنين في عملية اختيار أفضل البدائل المطروحة، بالإضافة إلى دور التنسيق بين أجهزة الدولة الحكومية الرسمية وبين المنظمات الأهلية للمساعدة في تبادل الموارد والمعلومات فيما بينهما للمساعدة في مواجهة المشكلات المجتمعية (خاطر، ١٩٩٤، ص ١٦٤).

وبناء على ما سبق تتضح أهمية تناول قضية البطالة بين الشباب الخريجين وما يترتب عليها من آثار ومشكلات اجتماعية واقتصادية وأمنية تهدد استقرار المجتمع ككل، من خلال التركيز على موضوع لتدريب التحويلي باعتباره احد المحاور الهامة والقضايا التي يتم التركيز عليها في الوقت الحالي، بهدف إكساب الخريجين المعارف والمعلومات والمهارات والسلوكيات التي تؤهلهم لسوق العمل من خلال تحديد طبيعة إسهامات ودور كل من المنظمات الأهلية

والأجهزة الحكومية في التدريب التحويلي لشباب  
الخريجين، وهذا ما أوضحتها كثير من الدراسات  
والأبحاث العربية والأجنبية التالية.

### ثانياً: الدراسات والأبحاث السابقة:

المحور الأول: دراسات خاصة بإسهامات  
المنظمات الأهلية والحكومية

١- دراسة محمود (٢٠٠٤): استهدفت هذه الدراسة  
التعرف على دور المنظمات غير الحكومية في  
تمكين المرأة من المشاركة في تنمية المجتمع  
المحلي، وأهم آليات تفعيل دور هذه المنظمات  
وكان من أهم نتائجها أن آليات تفعيل دور المرأة  
من المشاركة في المجتمع، من خلال بناء كوادر  
نسائية من الجمعيات الأهلية التي تساعد في نقل  
الخبرات والمهارات، وتحسين قدرات المرأة من  
خلال الدورات التدريبية المستمرة لزيادة القدرة  
على المشاركة في التنمية.

٢- دراسة القحيف (٢٠٠٤): أشارت إلى دور  
المنظمات غير الحكومية في تنمية المشروعات  
الصغيرة، وقد طبق البحث على المشروعات  
الصغيرة، حيث أوضح أنه في السنوات الأخيرة  
نما وبشكل متداخل عدد من المنظمات الشعبية  
والجماهيرية والمنظمات غير الحكومية العاملة  
في مجال التنمية المجتمعية، ولها إسهامات في  
مجال المشروعات الصغيرة، حيث تتسم بالعمل  
الإنساني والتعاوني والشراكة المتبادلة بين  
المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية والعالمية.

٣- دراسة عبد اللطيف (٢٠٠٤) استهدفت هذه  
الدراسة التعرف على مدى استخدام إستراتيجية  
التمكين في مساعدة المرأة المعيلة وذلك لتحسين  
الخدمات المقدمة لهن، أو تقديم خدمات جديدة

من خلال تنمية جهود وموارد المجتمع لصالح  
المرأة المعيلة وزيادة وعي المرأة المعيلة  
بظروف حياتها وأوضاع الخدمات المقدمة  
بالجمعية والموارد الموجودة بها، والتي تؤثر  
على استفادتها من الخدمات الموجودة بالمجتمع،  
وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية  
بين التدخل المهني باستخدام إستراتيجية التمكين  
في الخدمة الاجتماعية وتفعيل دور المنظمات غير  
الحكومية في زيادة وعي المرأة المعيلة بظروف  
حياتها وبالخدمات التي تقدمها الجمعية لها،  
وبناء قدراتها التي تمكنها من استثمار الطاقات  
الكامنة لديها.

٤- دراسة عبد العال (٢٠٠٤): استهدفت الدراسة  
تحديد مدى فعالية برامج جمعيات تنمية المجتمع  
في تحسين نوعية حياة المرأة الريفية الفقيرة في  
الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية، والتعليمية،  
وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون استفادة  
المرأة من هذه البرامج والتوصل إلى مقترحات  
لزيادة فعالية البرامج التي تقدمها جمعيات تنمية  
المجتمع في تحسين نوعية حياة المرأة الريفية  
الفقيرة.

٥- دراسة حسن (٢٠٠٥): استهدفت الدراسة تحديد  
إسهامات منظمات المجتمع المدني في صنع  
سياسات الرعاية الاجتماعية وتحديد العوامل  
الإيجابية والسلبية، التي تؤثر على شراكة  
منظمات المجتمع المدني في صنع سياسات  
الرعاية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة في  
نتائجها إلى تعدد صور وأدوات شراكة منظمات  
المجتمع المدني في صنع سياسات الرعاية  
الاجتماعية، وأوضحت الدراسة أن هناك عوامل



تؤثر إيجابياً في شراكة هذه المنظمات، وقد شملت هذه العوامل توافر العنصر البشري بتلك المنظمات والتحالفات والشبكات بين منظمات المجتمع المدني والعلاقات الإيجابية بين الحكومية والقطاع الخاص.

٦- دراسة كرو لويس Crow Leys (٢٠٠٥): استهدفت ضرورة تعزيز المنظمات لحصول الفقراء على الخدمات الأساسية وضرورة دعم المجتمعات المحلية واستخدامها للمنهج القائم على المشاركة كوسيلة للحد من الفقر، وتطوير منظمات الفقراء من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، وأوصت الدراسة بضرورة الحصول على قروض للفقراء على الفقر، وتوصلت نتائج الدراسة على ضعف قدرة البرامج التي تقدمها جمعيات تنمية المجتمع في تحسين نوعية حياة الفقراء اقتصادياً، واجتماعياً، وصحياً، وتعليمياً.

٧- دراسة محمد (٢٠٠٦): استهدفت الدراسة بحث دور إسهامات مؤسسات المجتمع المدني في تدعيم وتحقيق الحقوق الاجتماعية للإنسان، وأهم الوسائل والأساليب التي تستخدمها هذه المؤسسات في نشر ثقافة حقوق الإنسان، وأشكال التعاون بين مؤسسات المجتمع المدني وبين المؤسسات والتحالفات الأخرى، وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسات المجتمع المدني تسهم في نشر ثقافة حقوق الإنسان.

٨- دراسة عامر (٢٠٠٦): استهدفت هذه الدراسة تحديد دور الجمعيات الأهلية في تقديم الخدمات ومدى تأثيرها على مشاركة الشباب ودمجهم في المجتمع وكذلك تطوير قدراتهم العملية لإحافهم بسوق العمل وإنشاء كوادر شبابية قادرة على

تغيير المجتمع وإخراج جيل واعى بواجباته وحقوقه وذلك من خلال الدورات التدريبية التي تقدمها الجمعيات الأهلية وكذلك تحسين قدرات الشباب داخل المجتمع.

٩- دراسة الدسوقي (٢٠٠٧): استهدفت الدراسة تحديد طبيعة الدور الذي تقوم به جمعيات حماية المستهلك في الحد من الفقر، وتحديد طبيعة البرامج والخدمات التي تقدمها هذه المجتمعات، والكشف عن طبيعة الصعوبات التي تواجه هذه الجمعيات والعمل على وضع تصور مقترح للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة لتفعيل دور جمعيات حماية المستهلك للحد من مشكلة الفقر، وكان من أهم نتائجها أن من بين أهداف تلك الجمعيات هو تحديد احتياجات ومشكلات المستهلكين وخلق الصلة بين التاجر والمستهلك من خلال عقد الاجتماعات والندوات والتقارب بين الجهات الحكومية والرقابية وتوعية المواطنين بحقوق الاستهلاك.

١٠- دراسة باوا سيلفيا Bawa Sylvia (٢٠٠٧): استهدفت هذه الدراسة اختبار الاستراتيجيات والبرامج التي تقوم بها الدولة والمنظمات غير الحكومية في التخفيف من الفقر، والمقارنة بينهما وتوصلت الدراسة إلى أن الاستراتيجيات والبرامج التي تقوم بها المنظمات الحكومية في التخفيف من الفقر والبطالة تعتمد على التمويل من الجهات المانحة، والتي تمكنها من تكييف برمجها لتلبية الاحتياجات المتغيرة في الأسواق.

١١- دراسة السيد، وعمار (٢٠٠٨): استهدفت تحديد دور المنظمات غير الحكومية في تزويد المرأة الفقيرة بالمعارف والاتجاهات للتعامل مع آليات سوق العمل، وتحديد المعوقات التي تواجه المرأة الفقيرة في الاستفادة من برامج وخدمات المنظمات غير الحكومية، وكان من أهم نتائجها التوصل إلى تصور مقترح لتدعيم دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة.  
المحور الثاني: دراسات خاصة بالتدريب التحويلي للشباب

١- دراسة سامسون (2002) Samson استهدفت الدراسة تحديد إطار شامل لقياس جودة التدريب والبرامج التدريبية التي تقوم بها المنظمات الأهلية تجاه المواطنين، لتشجيع المنظمات على التطوير وتحسين أداء العمل المقدم للمستفيدين، وتوصلت الدراسة إلى أهمية العمل والتعاون بين العاملين بالمنظمات على إيجاد إستراتيجية شاملة تتضمن خطط وإجراءات العمل وكيفية تنفيذها لتحقيق التميز والجودة في تدريب المواطنين.

٢- دراسة العثيمين (٢٠٠٢): استهدفت الدراسة التعرف على عينة من المجتمع السعودي نحو التدريب التحويلي والنمط المطلوب الأخذ به في سوق العمل وعلى مبررات مؤسسات العمل والمؤسسات التربوية وقوى العمل للأخذ بها والأهداف المرجو تحقيقها منة والآليات التي تزيد من فعالية تنفيذ برامج التدريب التحويلي، ووصلت الدراسة إلى أهمية تكثيف وزيادة برامج التدريب

التحويلي لاستيعاب الأعداد المتزايدة من خريجين الجامعات في المملكة العربية السعودية.

٣- دراسة الغامدي (٢٠٠٥): استهدفت الدراسة التعرف على العائد من تطبيق برنامج التدخل المهني لعينة من خريجي التعليم العالي حول فائدة برامج التدريب التحويلي، واستهدفت الدراسة استثمار قدرات الخريجين في إكسابهم معارف ومعلومات حول التدريب التحويلي، وتوصلت الدراسة إلى أهمية برامج التدريب التحويلي في توفير فرص عمل للشباب وتوفير فرص للتمويل المشروعات الصغيرة بالإضافة إلى المعلومات والمعارف حول المشروعات والبرامج الاقتصادية الناجحة.

٤- دراسة عطا الله (٢٠٠٥): استهدفت التعرف على أثر برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات الجودة في الإنتاج والمهارة في اختيار المشروع الصغير المناسب وأسفرت الدراسة عن ضرورة وجود سمات وخصائص لدى القائم بالمشروع وكذلك ضرورة الحصول على دورات تدريبية حول اختيار المشروع المناسب.

٥- دراسة كينجي (2005) kinji استهدفت الدراسة إلى الوصول إلى إيجاد معايير للعمل بها أثناء تنفيذ برامج تدريب وتأهيل الشباب على ممارسة الاعمال والمهام المختلفة، وأوصت الدراسة بعدم الاعتماد على معايير التقليدية في قياس الأداء داخل المنظمة،

وأكدت الدراسة أهمية الإخذ في الاعتبار اتجاهات وميول الشباب عند تنفيذ برامج وخطط التدريب مع أهمية مراعاة الظروف والموارد المادية والبشرية المتاحة في المنظمات.

٦- دراسة كارفو (2006) calvo استهدفت الدراسة معرفة مدى إمكانية الاستفادة من تطبيق برامج التدريب الفني في الجامعات والمراكز العلمية في اسبانيا، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق مفاهيم اختيار القيادة المناسبة، وتحديد لإستراتيجية، وإنشاء الشراكات، وتخصيص الموارد، وتنمية الموارد البشرية يساهم في تحسين من أداء عمل الإدارات والهيئات المختلفة في الجامعات.

٧- دراسة العوضى (٢٠٠٨): استهدفت الدراسة التعرف على الفوائد الناتجة من التجارب المحلية والعالمية والإقليمي عن التدريب التحويلي حيث أوصت الدراسة بضرورة تكثيف برامج التدريب التحويلي وتوفير الإمكانيات التدريبية للخريجين في إطار الإستراتيجية العامة للمجتمع باعتبار التدريب التحويلي قضية قومية لمواجهة احتياجات سوق العمل.

٨- دراسة لويز (2011) Lewis استهدفت الدراسة التعرف على مدى الاستفادة من تطبيق الوسائل التكنولوجية في المنظمات الأهلية، حيث أكدت الدراسة إن التزام العاملين بالمنظمات الأهلية باستخدام الوسائل التقنية والتكنولوجية الحديثة في أداء العمل،

بالإضافة إلى دعم الموارد المادية والبشرية للجمعية، يعد من طرق إدارة الجودة الشاملة ويساعد على نجاح العمل داخل المنظمات الأهلية.

٩- دراسة فيليوكفيتش Velickovic

(2012) استهدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم قياس وإدارة برامج التدريب المهني في الشركات العامة، وتوصلت الدراسة إلى إن كثير من الشركات والمؤسسات لم تهتم بالعنصر البشري والعاملين بها، وأكدت الدراسة أن العاملين بالمؤسسات من العوامل الرئيسية في نجاح برامج التدريب التأهيلي لتحقيق التميز والجودة في أداء المنظمات، والتأكيد على أهمية تحقيق معدلات عالية من الرضا للمستفيدين من برامج التدريب بالمنظمات لتحقيق أداء متميز في العمل.

١٠- دراسة ايفنز (2018) Evans

استهدفت الدراسة تقييم معايير تطبيق برامج التدريب في المنظمات ومدى نجاحها في تطوير العمل داخل المنظمات، وأكدت نتائج الدراسة أن تحقيق رضا كل من العاملين بالمنظمة والمستفيدين من الخدمات، بالإضافة إلى تحقيق التوازن بين الموارد المتوفرة والخدمات المقدمة، وتحسين نظام العمل بالمنظمة، وتطوير البيئة الداخلية للمنظمة ككل، يساعد في نجاح برامج التدريب المهني داخل الهيئات والمنظمات.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- ركزت العديد من الدراسات العربية والاجنبية على أهمية الدور الهام الذي تقوم به

المنظمات الأهلية فى عمليات التدريب والتأهيل للشباب وللمواطنين بصفة عامة لما تتميز به المنظمات الأهلية من مرونة وسهولة العمل وأقبال العديد من المواطنين على الاستفادة من خدمات وبرامج التدريب التحويلي التى تقوم بها المنظمات الأهلية ومن هذه الدراسات دراسة كل من

- أهتمت دراسة القحيف ( ٢٠٠٤ ) ودراسة العوضى ( ٢٠٠٨ ) التعرف على الصعوبات والمعوقات التى تعيق الجمعيات الأهلية والحكومية من تنفيذ برامج التدريب التحويلي للشباب والمواطنين والتى أرجعت ضعف الموارد المادية السبب الأساسى فى صعوبة تنفيذ برامج التدريب التحويلي
- تناولت العديد من الدراسات الاهتمام يوضع معايير متفق عليها لتصميم وتنفيذ برامج التدريب المهني والتأهيلي للشباب والمواطنين فى المجتمع لكى تحقق برامج التدريب الفائدة المرجوة منها ومن هذه الدراسات دراسة كينجي 2005 دراسة كارفو calvo 2006 دراسة لويز Lewis2011
- ركزت دراسة الدسوقي(٢٠٠٧) ودراسة عطا الله (٢٠٠٥) على أهمية تنمية وعي الشباب الجامعي واذكاء مهارته بكيفية تنفيذ وإدارة المشروعات الصغيرة كأحد الوسائل الهامة التى تنفذها الدولة للحد من مشكلة بطالة الشباب
- أوصت العديد من الدراسات على أهمية الاستمرارية فى تنفيذ برامج التدريب التحويلي للشباب والمواطنين فى المجتمع

والعمل على اخذ آراء واتجاهات الشباب فى نوعية البرامج التى تنفذ داخل المنظمات الأهلية.

### ثالثا: الموجهات النظرية للدراسة:

نظرية النسق الاجتماعي:

لقد نبعت النظرية العامة للأنساق فى الخدمة الاجتماعية من نظرية النسق والتي تعد فى النسق الاجتماعي فى الأساس نظرية بيولوجية أسسها العالم البيولوجي (بيرتا لانفى)، وتفترض هذه النظرية أن جميع الكائنات الحية عبارة عن أنساق تتكون من أنساق فرعية، ولكنها فى الوقت نفسه أجزاء من أنساق أكبر، وقد انتقد (لانفى) النظريات التي تميل إلى تفسير الكل من خلال تقسيمه إلى أجزاء، حيث ينظر إلى النسق ككل متكامل فى إطار التفاعلات المتبادلة التي تساعد على النمو والتغيير (سليمان، ٢٠٠٥، ص ٤٦).

وينظر أصحاب نظرية الأنساق الاجتماعية إلى أن طبيعة المؤسسات والنظم الاجتماعية بصورة عامة ما هي إلا بناءات اجتماعية لها وظائف تؤديها فى المجتمع الذي تعيش فيه، وتعد هذه الوظائف جملة الأهداف التنظيمية التي تهتم بها السياسات والإستراتيجيات المهمة للمؤسسات الاجتماعية، فالمؤسسة ما هي إلا تنظيم أو نسق اجتماعي لديه مجموعة من العمليات الداخلية والخارجية، التي تتداخل فى علاقات متعددة مع البيئة الخارجية، ومن ثم يجب أن يحدث نوع من التوازن البيئي، والتنظيمي الداخلي والخارجي، من أجل استمراره وتحقيق أهدافه ككل (عبد الرحمن، ٢٠٠١، ص ٥٨)

٢/أ- مفهوم النسق:

يعرف النسق بأنه عبارة عن تنظيم، ينطوي على أجزاء مترابطة، تتميز بالاعتماد المتبادل فيما بينها وتشكل وحدة واحدة، فهو يعد نموذجاً تصورياً يستخدم لتيسير فحص الظواهر المعقدة وتحليلها، وعلى الرغم من أن النسق يمثل تجزئاً من نسق أكبر منه، إلا أنه يعالج كما لو لم يكن جزءاً من كل.

كما يعرف النسق بأنه مجموعة من عناصر لها شكل قابل للتجديد، بينها اعتماد متبادل مشترك تُشكل مع بعضها مركب أو وحدة كلية، وهذه الأنساق ممكن أن تكون بدنية أو ميكانيكية أو اجتماعية أو مركب من أي منها معاً ويؤدي وظيفة، فقد يكون هذا النسق جماعة أو أسرة أو مؤسسة (السكري، ٢٠٠٠/ ص ٥٢٥).

٣/أ- انواع الانساق:

يوجد هناك نوعان من الأنساق وهما كالتالي:

(١) الأنساق المفتوحة:

وهي الأنساق المتصلة مع بعضها بطريقة ديناميكية فعالة، ويوجد تبادل وتفاعل مستمر بين النسق والبيئة المحيطة.

(٢) الأنساق المغلقة:

هي أنساق ذات حدود لا تسمح بالإنفاذ إليها ولا منها، وبالتالي ليس لها تفاعل ضمن مكوناتها الداخلية ودون أية طاقة محددة ترد إليها من خارجها.

٤/أ- مكونات النسق:

ترتكز نظرية الأنساق على مجموعة عناصر يتكون منها النسق، والتي قد تسهم في تغيير

١/أ- ويرجع استخدام نظرية النسق الاجتماعي إلى الأسباب التالية:

(١)- تعد نظرية النسق هي إحدى الموجهات النظرية لمهنة الخدمة الاجتماعية، كما أن لها تأثيراً واضحاً على الممارسة المهنية حيث يمكن من خلالها تحليل مختلف المواقف الاجتماعية المتداخلة المعقدة، من منطلق أن الكل أكبر من مجموع أجزائه المكونة له، ويلجا إليها لمعرفة تأثير عملية التفاعل بين الأجزاء المكونة للكل في موقف معين.

(٢)- إنه من التطورات الحديثة في دراسة المنظمات هو النظر إليها كنسق، حيث إن مفهوم النسق مبني على أساس فكرة التفاعل بين وحدتين أو أكثر (عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ص ٢٤٧)

وفي ضوء نظرية النسق وجد أن المنظمة تتكون من بناء عام ينقسم إلى مجموعة من الأقسام الفرعية، وكل قسم منها له بناء ووظيفة يقوم بها، لتحقيق الأهداف المحددة له من قبل المنظمة وتحقيق الأهداف الفرعية يسهم في تحقيق الهدف العام، حيث إن هذه الأقسام يوجد بينها نوع من الاعتماد المتبادل القائم على تقسيم العمل، إذ أن هذه الأنساق الفرعية ترتبط فيما بينها بالنسق العام أو المنظمة ككل، فالنسق الاجتماعي هو مجموعة من الوحدات (فرد- جماعة- مجتمع) بينهما اعتماد متبادل، وله أهداف وغايات يسعى إلى تحقيقها، كما أن خاصية التفاعل هي أساس تكوين الأنساق الاجتماعية (عبد العال، ٢٠٠١، ص ٢٧).

النسق واستمراره، وهي كالتالي: (سليمان،  
٢٠٠٥، ص ٥٣)  
(١) المدخلات:

وهي تتضمن كافة المصادر التي يحصل عليها  
النسق من منظمات اجتماعية أخرى، أو من  
البيئة التي يوجد فيها، وتسعى المنظمة إلى تجديد  
تلك المدخلات دائما، وتتضمن تلك المدخلات  
الإمكانات البشرية والمباني والأجهزة والمعدات  
والدعم المادي والمعنوي، والمستفيدين من  
خدمات المؤسسة، عنصر الزمن، الخبراء  
الفنيين، والدعم السياسي.

(٢) العمليات التحويلية:

وهي المختصة بأداء العمليات والأنشطة  
الهادفة لتحويل المدخلات إلى شكل مغاير تماما  
لما كانت عليه عند دخولها للنسق، وغالبية هذه  
المعالجات والأنشطة تتم داخل النسق.

(٣) المخرجات:

والتي تتمثل في سلسلة الإجازات والنتائج  
المحققة عن العمليات والأنشطة التي قام بها  
النسق، أي أن المخرجات تتضمن نتائج عمل  
النسق، والتي يقدمها للبيئة في شكل مخرجات.

(٤) التغذية العكسية:

وهي ما تقدمه البيئة نتيجة تلقيها المخرجات  
أو مجموعة الاستجابات البيئية للمخرجات، والتي  
تسمح بتعديل العمليات التحويلية أو المخرجات  
مستقبلا، وقد تمثل التغذية العكسية جزءا من  
المخرجات ليتحول مرة أخرى إلى مدخلات (علي،  
٢٠٠٩، ص ٢٥٠).

ب- النظرية العامة للأساق في الخدمة  
الاجتماعية: (البريري، ٢٠٠٥، ص ١٢٣)

توضح النظرية العامة للأساق في الخدمة  
الاجتماعية أن أفراد المجتمع يعتمدون على  
الأساق في بيئاتهم الاجتماعية الحالية من اجل  
حياة ملائمة، وان مشكلات أفراد المجتمع ترتبط  
بالتفاعل بينهم وبين؟أساق الموارد، وتصنف  
النظرية تلك الأساق إلى ثلاث أساق.

١/ب- أساق الموارد الثلاثة:

- الأساق الطبيعية غير الرسمية: وتشمل هذه  
الأساق الأصدقاء الأسرة والجيران، وشركاء  
العمل، وهي توفر المساندة الوجدانية،  
والنصيحة، والمعلومات وتقديم المساعدات  
مثل القروض الصغيرة.

- الأساق العضوية الرسمية: وتشمل  
الاتحادات والأندية الترويحية، ومجموعات  
المساندة، ومجالس الآباء والمدرسين،  
وجمعيات التعاونية، وجمعيات المستأجرين،  
والتي توفر المساعدة المتخصصة أكثر من  
تلك المتاحة في الأساق غير الرسمية.

- الأساق المجتمعية العامة: تشمل منظمات  
الإسكان والمستشفيات وأصحاب المهن  
الصحية، وأقسام الخدمات الاجتماعية، ودور  
القضاء ومراكز الرعاية اليومية.

حيث توضح النظرية العامة للأساق في  
الخدمة الاجتماعية أن معظم المشكلات تحدث  
نتيجة عدم كفاءة الأساق أو عجز الأفراد في  
استخدامها أو بسبب فشل التفاعل بين الأفراد  
والنسق.

٢/ب- وتقدم النظرية العامة للأساق في الخدمة  
الاجتماعية أربعة أساق متفاعلة والتي ترسم

أنشطة الأخصائي الاجتماعي لأحداث التغيير  
وهي:

- نسق العمل: قد يكون فرداً أو جماعة أو منظمة أو مجتمعاً.
- نسق أداة التغيير: والذي يتمثل في المنظم الاجتماعي، أو فريق العمل الذي يعمل معه، أو المنظمة التي يعمل من خلالها.
- نسق الهدف: وهو النسق الذي يركز نسق أداة التغيير على إحداث التغيير المطلوب به.
- نسق الفعل: وهم الأفراد الذين يقوم المنظم الاجتماعي بإحداث التغيير بهم من أجل تغيير نسق العمل أو قد يكون التغيير في نسق العمل تعقيب:

ومن خلال العرض السابق لنظرية النسق الاجتماعي والنظرية العامة للأنساق في الخدمة الاجتماعية يمكن أن نوضح كيفية استفادة الدراسة من تلك النظريات في التالي:  
استفادة الدراسة من نظرية النسق الاجتماعي يمكن توضيح استفادة الدراسة من نظرية النسق الاجتماعي من خلال ما يلي:  
المدخلات In puts :

وهي الطاقة التي يجلبها النسق من البيئة التي يوجد بها، وتتمثل في الدراسة الحالية في:

- الموارد البشرية: وتشمل الأفراد المدربين والمعدون مهنيًا من أعضاء مجالس الإدارة والأخصائيين الاجتماعيين، وكذلك الخبراء في التخصصات المختلفة للتعامل مع العملاء لتقديم الخدمات وتنفيذ برامج التدريب التحويلي للشباب.

- الموارد مادية: تشمل الأموال اللازمة وتوفير الدعم المالي سواء من خلال الدعم الحكومي أو الحصول على دعم أجنبي أو المساعدات من الجمعيات والمنظمات الأخرى، لتنفيذ مشروعات وبرامج الجمعيات الأهلية، والمعدات والأدوات والمباني المستخدمة في تحقيق جهود الجمعيات.
- القوانين واللوائح: المنظمة لعمل الجمعيات، وهي تعمل في ظل قانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ وكذلك لائحة النظام الأساسي لها، واللوائح الداخلية التي تنظم العلاقات بين المواطنين.

- المعلومات: وتتضمن المعلومات المرتبطة بكل من البيانات الأساسية للجمعيات والمؤسسات الأهلية الأخرى، والمتطوعين، والمشروعات التي تقوم بها الجمعيات، ومعلومات عن أنشطة الجمعيات، ومعلومات عن احتياجات المجتمع الموجودة بها الجمعيات.

العمليات التحويلية: Through Puts

- وتتم عملية التفاعل الداخلي والمعالجات التحويلية من خلال تحويل المدخلات بواسطة أنشطة وبرامج الجمعيات الأهلية بتعاون العاملين مع العملاء المستفيدين من أجل توصيل خدمات الجمعيات الأهلية إليهم بكفاءة ويسر.

المخرجات Out Puts:

- وهي نتيجة لأداء مدخلات الجمعيات لأدوارها وانجاز مهامها وأهدافها، حيث تخرج تلك المخرجات في صورة وصول خدمات وبرامج التدريب التحويلي للشباب والمواطنين والاستفادة من خدمات تلك البرامج، بكفاءة ويسر.

التغذية العكسية: Feed Back

لا شك أن هناك عوامل ومتغيرات تؤثر في مدخلات الجمعية بصورة أو بأخرى وتلك العوامل والمتغيرات ترتبط بالمرجات ومدى تأثيرها على المجتمع الخارجي للجمعية، وتعود تلك المؤثرات مرة أخرى، من خلال عملية الرجوع أو التغذية العكسية.

#### رابعاً: صياغة مشكلة الدراسة:

بناءً على ما سبق وفي حدود ما أتيج للباحث من مصادر واضطلاع على الدراسات العربية والأجنبية السابقة عن أهمية الدور التي تقوم به كل من المنظمات الأهلية والحكومية في تنفيذ برامج التدريب والتأهيل التحويلي للشباب والمواطنين كمدخل هام بقوم به الدولة والمجتمع لمواجهة مشكلة البطالة ولتوفير وسيلة هامة يستطيع من خلالها الشباب الحصول على عمل والقضاء على مشكلة البطالة، باعتبار ان توفير البرامج التدريبية المناسبة والتأهيلية يسهم الى حد كبير في مساعدة الشباب والمواطنين على الحصول على عمل مناسب يساهم في التخفيف من اعباء مشكلة البطالة على الشباب.

ولذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في تناول القضية التالية:

- تحديد طبيعة الاسهامات والخدمات التي تقوم بها المنظمات الأهلية والحكومية في التدريب التحويلي لشباب الخريجين.

#### خامساً: أهمية الدراسة:

١- تتبع أهمية الدراسة من الخطورة الكبيرة الناتجة عن مشكلة البطالة على المجتمع المصري حيث تعد مشكلة البطالة السبب الرئيسي لحدوث مشكلات الجريمة والمخدرات

وتفكك الاسرة وغيرها من المشكلات، لذا يجب الاهتمام بأخذ كافة الخطوات لحل ومواجهة قضية البطالة

٢- شباب الخريجين من الفئات الهامة فى المجتمع المصري والتي يجب ان يحظو بمزيد من الاهتمام باعتبارهم نواة المجتمع والعمود الفقري للبقوى العاملة لتحقيق التنمية بمختلف انواعها المجتمع لذا لا بد من الاهتمام بهذه الفئة وتوفير كافة مقومات النجاح لهم، وحل كافة الصعوبات والمشكلات التي تواجههم.

٣- الاستفادة من الانتشار الواسع والكبير للمنظمات الاهية فى المجتمع وبما تتميز به من سهولة ومرونة العمل بها، ولهذا يجب العمل على استثمار وجود المنظمات الاهلية بالمجتمع للاستفادة من مواردها فى مواجهة قضية البطالة وما ينتج عنها من اثار.

٤- اهمية برامج التدريب التحويلي والتأهيلي باعتباره اح المداخل العلمية والمهنية الهامة فى المجتمع المصري لمواجهة مشكلة البطالة مما يستدعى الاهتمام من قبل الباحثين والمهتمين بدراسة وتصميم وكيفية تنفيذ برامج التدريب التحويلي.

٥- ندرة الدراسات والابحاث فى حدود علم الباحث التي تناولت قضية التدريب التحويلي لشباب الخريجين لمواجهة البطالة فى الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وفى طريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة.



### سادساً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى الوصول الى مجموعة من الاهداف وهى:

١- تحديد طبيعة الخدمات التدريبية التى تقوم بها المنظمات الاهلية والحكومية لشباب الخريجين

٢- تحديد طبيعة الخدمات المادية التى تقوم بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية لشباب الخريجين

٣- تحديد طبيعة الخدمات التنسيقية التى تقوم بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية لشباب الخريجين

٤- تحديد طبيعة الخدمات المعلوماتية التى تقوم بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية لشباب الخريجين.

٥- تحديد الصعوبات التى تواجه المنظمات الاهلية والحكومية فى تقديم خدمات التدريب التحويلي لشباب الخريجين.

٦- تحديد المقترحات اللازمة لمساعدة المنظمات الاهلية والحكومية فى تقديم خدمات التدريب التحويلي لشباب الخريجين.

### سابعاً: تساؤلات الدراسة:

اتساقاً مع اهداف الدراسة يمكن تحديد تساؤلات الدراسة فى التالى:

١- ما الخدمات التدريبية التى تقوم بها المنظمات الاهلية والحكومية لشباب الخريجين ؟

٢- ما الخدمات الاقتصادية التى تقوم بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية لشباب الخريجين ؟

٣- ما الخدمات التنسيقية التى تقوم بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية لشباب الخريجين ؟

٤- ما الخدمات المعلوماتية التى تقوم بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية لشباب الخريجين ؟

٥- ما الصعوبات التى تواجه المنظمات الاهلية والحكومية فى تقديم خدمات التدريب التحويلي لشباب الخريجين ؟

٦- ما المقترحات اللازمة لمساعدة المنظمات الاهلية والحكومية فى تقديم خدمات التدريب التحويلي لشباب الخريجين ؟

### ثامناً: مفاهيم الدراسة:

يمكن تحديد مفاهيم الدراسة فى كل من:

١- مفهوم الاسهامات.

٢- مفهوم المنظمات الاهلية والحكومية.

٣- مفهوم التدريب التحويلي.

٤- مفهوم شباب الخريجين.

٥- مفهوم البطالة.

١- مفهوم الاسهامات.

الاسهامات تعنى الجهود العلمية المدروسة الهادفة الى تراكم المعرفة والعلم حيث تعد منهج علمى فى المجتمعات المتقدمة القوية أو التى تسعى أن تكون متقدمة قوية، حيث يجري تطوير العلم عبر الاستفادة من تراكم البحث المعرفة فى مختلف المجالات (الرمادى، ٢٠١٩، ٦٥١).

والاسهامات قد تكون اسهامات نظرية تهدف الى تدعيم نظريات علمية سابقة او ايجاد مفاهيم ونظريات علمية جديدة، وقد تكون اسهامات

تطبيقية تهدف الى حل مشكلات فى الواقع  
الامبريقي (Schulte, 2017, p 41).

ومما سبق يمكن القول ان مفهوم الاسهامات  
يشمل على الجهود او المساعدات او الخدمات  
التي يقوم بها الاشخاص او الهيئات من اجل  
الوصول لحل مشكلة ما او تحقيق هدف ما،  
ويمكن تحديد المقصود بمفهوم الاسهامات فى  
هذه الدراسة بما يلى:

- الاسهامات او الخدمات التدريبية التي تقوم  
بها المنظمات الاهلية والحكومية لشباب  
الخريجين
- الاسهامات او الخدمات الاقتصادية التي تقوم  
بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية  
لشباب الخريجين
- الاسهامات او الخدمات التنسيقية التي تقوم  
بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية  
لشباب الخريجين
- الاسهامات او الخدمات المعلوماتية التي تقوم  
بها الجمعيات الاهلية والمنظمات الحكومية  
لشباب الخريجين.

٢- مفهوم المنظمات الاهلية والحكومية.

وتعرف الجمعيات الاهلية وفقا لقانون تنظيم  
الجمعيات والمؤسسات الخاصة رقم (٨٤) لسنة  
(٢٠٠٢)، أنها كل جماعة ذات تنظيم مستمر  
لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص أو  
اعتبارين أو منهما معا لا يقل عددهم فى جميع  
الاحوال عن عشر اشخاص وذلك لغرض غير  
الحصول على ربح مادي (الجريرة الرسمية،  
قانون تنظيم الجمعيات الاهلية رقم ٨٤ لسنة  
٢٠٠٢).

والمنظمات الحكومية هي تلك المؤسسات التي  
تنشأها الدولة، وتقوم على إدارتها ودعمها من  
أجل القيام بمهام محددة.

ويمكن تعريف المنظمات الحكومية اجرائيا كما  
يلى:

- وحدات أو بناءات اجتماعية تنشأ عن طريق  
الحكومة.
  - لها هيكل تنظيمي رسمي وينظمها التشريع وبها  
موظفون عموميون وتمولها الحكومة.
  - تم انشائها بناءا على تخطيط مسبق وعلى  
أساس علمي مدروس.
  - القصد من إنشائها هو تحقيق أهداف معينة  
منها مواجهة الكوارث والأزمات المجتمعية.
- ٣- مفهوم التدريب التحويلي.

يعرف التدريب بأنه شكل من اشكال التعليم  
قصير المدى لتحسين المهارات وتطوير المعارف  
والاداء بشكل افضل عما سبق، كما يعرف ع انه  
عملية منظمة لتغيير السلوك والمعلومات  
والدافعية للعاملين تتم في ضوء تحديد احتياجات  
العمل (demira, 2021, p 4).

وهناك نوعين من التدريب احدهما اثناء  
الخدمة وهو نوع من التدريب يساعد المتدرب  
على تطوير مهاراته ومعارفه اثناء حياته  
الوظيفية ويتم اثناء العمل وفي مكانه وفي نفس  
اوقات العمل الرسمية ، والآخر اثناء الخدمة  
ايضا ويقصد به برنامج تدريبي يعده صاحب  
العمل ويشرف عليه لمساعدة الموظفين على  
الانتاج وتحقيق الكفاءة في ادائهم ، وتتم مزاولة  
هذا التدريب اثناء العمل ولفترات تكون قصيرة  
فى الغالب (Hebert, 2018, 187).

أدرك طور الشباب (المعجم الوجيز، ١٩٩٣،  
٣٣٣).

وعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية  
الشباب على أنهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم  
بين الثامنة عشر والرابعة والعشرين أي الذين  
أتموا الدراسة العامة وتتميز هذه المرحلة بأنها  
مرحلة انتقالية إلى الرجولة أو الأمومة ويتخطى  
الأفراد منها مرحلة التوجيه والرعاية ويكونون  
أكثر تحرراً (بدوي، ١٩٩٧، ص ٥٠١)

كما يقصد بالشباب عادة الأفراد في مرحلة  
المراهقة أي الأفراد بين مرحلة البلوغ الجنسي  
والنضج مع مراعاة أن الفترة التي تنتهي فيها  
مرحلة الشباب غير محددة بل قد تمتد إلى سن  
الثلاثين أو أكثر (محفوظ، ١٩٩٩، ص ٥٧).

ويمكن تحديد مفهوم الشباب اجرائياً في هذه  
الدراسة كما يلي :-

- ان يكون الشباب من خريجي المؤهلات العليا  
والمتوسطة .
- ان يكون السن من ١٨:٣٥ سنة .
- ان تكون مدة تخرج الشاب سنتين فاكثر .
- لا يزالون أي نوع من انواع العمل منذ  
تخرجهم .
- وبالتالي يمكن ان نقول هم الشباب القادرين  
على العمل والانتاج وراغبين فيه وبيحثون  
عنه ولا يجدونه .
- ٥- مفهوم البطالة.

تعنى البطالة عدم القدرة على توظيف واستثمار  
الطاقات البشرية للإنتاج واهدارها ما يعرقل  
عملية التنمية ويعطل حركة الدفع نحو مجتمع  
منتج ومستقبل مشرق (بدوي، ٢٠٠٥، ٢٢).

والتدريب التحويلي هو التدريب المتجدد الذي  
يهدف الى تبني مناهج متطورة فى اهدافها  
ومضامينها وطرق واستراتيجيات جديدة للتعلم  
(حجازى، ٢٠١٢، ٢٣٧).

والتدريب التحويلي هو عملية منظمة يكون  
محورها الافراد فى مؤسسة ما وتهدف الى  
احداث تغييرات محددة لهم سواء اكانت ذهنية او  
سلوكية وذلك لمواجهة احتياجات حالية او  
مستقبلية بتطلبها العمل الذي يؤدونه والمؤسسة  
التي يعملون بها (Alsatian, 2018, p1124).

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد المقصود  
بالتدريب التحويلي فى الدراسة الحالية بانه:

- مجموعة من الخطوات والاجراءات العلمية  
التي تهدف الى تزويد شبابا الخريجين  
بالمعارف والمهارات العملية تؤهلهم لسوق  
العمل فيما بعد.
- هو وسيلة واداة لتحسين وصقل مهارات  
وقدرات شبابا الخريجين
- عملية مستمرة تقوم بها المنظمات الاهلية  
والحكومية لمساعدة شباب الخريجين على  
التأقلم على احوال العمل فى الوظيفة الحالية  
او المستقبلية.
- عملية مستمرة تهدف الى زيادة فاعلية  
وكفاءة العمل بالمؤسسات المختلفة
- ٤- مفهوم شباب الخريجين.

يعرف الشباب فى اللغة بانه: من أدرك سن  
البلوغ إلى الثلاثين، وجمع شبان، والشباب الفتوة  
والحدائة وشباب الشئ أوله، وشب الغلام شبابا

### تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، والتي تقوم على تقرير خصائص معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد، لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد إسهامات المنظمات الأهلية والحكومية في التدريب التحويلي لشباب الخريجين للتخفيف من حدة البطالة من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الدراسات السابقة والإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة.

المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمستفيدين (شباب الخريجين) بالمنظمات الأهلية والحكومية بمحافظة أسيوط وعددهم (٢٢٩)، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بالمنظمات الأهلية والحكومية بمحافظة أسيوط (المعنيين بالتدريب التحويلي) وعددهم (٧٠) مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

وتعرف ايضاً بانها الحالة التي تنطبق على وجود اشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين وباحثين عنى ولكنهم لا يجدونه بالنوع والمستوى المطلوبين، وذلك في مجتمع معين خلال فترة زمنية معينة.

وترجع ظاهرة البطالة الى:

- عدم التوازن بين العرض والطلب على عناصر الانتاج
- عدم الاستفادة من العمالة من الناحية النوعية لا الكمية.
- الاستغلال الرأسمالي المنظم من ناحية وسوء التوزيع بين عاصر الانتاج المادية وبين الموارد البشرية من ناحية اخرى (عبد المتطلب، ٢٠١٠، ص ١٥٣).

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مفهوم بطالة شباب الخريجين بانها:

هي حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها خريجين الكليات النظرية والتطبيقية والقادرون على العمل والراغبون فيه والباحثون عنه ولكنهم لا يجدونه بالشكل الذي يتناسب مع تخصصاتهم ودرجاتهم العلمية نتيجة الخلل بين مخرجات التعليم العالي والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من هذه المخرجات.

جدول رقم (١)

يوضح توزيع العاملين والمستفيدين (شباب الخريجين) بالمنظمات الأهلية والحكومية مجتمع الدراسة

م	البيان	عدد العاملين	عدد المستفيدين (شباب الخريجين)
١	جمعية عطاء بلا حدود	٢١	٥٠
٢	الجمعية المصرية للباحثين	١٢	٤١
٣	جمعية انت فاعل خير	٩	٣٥
٤	جمعية الشباب للتنمية بأسويوط	١٠	٣٠
٥	مديرية القوي العاملة بأسويوط	٧	٤٥
٦	مركز التدريب المهني بمديرية التضامن الإجتماعي بأسويوط	١١	٢٨
	المجموع	٧٠	٢٢٩

مجالات الدراسة: (ب) المجال البشري:

يتحدد المجال البشري للدراسة فيما يلي:

- المسح الاجتماعي الشامل للمستفيدين (شباب الخريجين) من المنظمات الأهلية والحكومية بمحافظة أسويوط وعددهم (٢٢٩) مفردة.

- المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بالمنظمات الأهلية والحكومية بمحافظة أسويوط وعددهم (٧٠) مفردة.

(ج) المجال الزمني:

(أ) المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني للدراسة في المنظمات الحكومية والأهلية بمحافظة أسويوط، وهي كالتالي:

- جمعية عطاء بلا حدود
- الجمعية المصرية للباحثين
- جمعية انت فاعل خير
- جمعية الشباب للتنمية بأسويوط
- مديرية القوي العاملة بأسويوط
- مركز التدريب المهني بمديرية التضامن

الإجتماعي بأسويوط

م	الدراسة بشقيها النظري والميداني	المدة
١	الجانب النظري	٦ شهور
٢	إعداد أدوات جمع البيانات	شهر
٣	تحكيم أدوات جمع البيانات	شهر
٤	تطبيق أدوات جمع البيانات	شهرين
٥	تحليل نتائج أدوات جمع البيانات	شهرين
	المجموع	٢ اشهر

أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- ١- استمارة استبار للمستفيدين (شباب الخريجين) حول إسهامات المنظمات الأهلية والحكومية في التدريب التحويلي لشباب الخريجين للتخفيف من حدة البطالة.
- ٢- استمارة استبيان للعاملين حول إسهامات المنظمات الأهلية والحكومية في التدريب التحويلي لشباب الخريجين للتخفيف من حدة البطالة.

#### عاشراً: النتائج العامة للدراسة:

(أ) النتائج الخاصة بالعاملين:

- ١- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الأول الخاص بتوافر البنية التحتية (البيئة التدريبية) لتنفيذ برامج التدريب التحويلي في المنظمة. جاءت في مستوى مرتفع بمجموع أوزان (١٧٥٣) ومتوسط مرجح (٢,٥٠) وبقوة نسبية (٨٣,٤٨%).
- ٢- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الثاني الخاص بالخدمات التدريبية التي تقوم بها المنظمة الأهلية والحكومية لمساعدة شباب الخريجين. جاءت في مستوى متوسط بمجموع أوزان (١٦٢٧) ومتوسط مرجح (٢,٣٢) وبقوة نسبية (٧٧,٤٨%).
- ٣- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الثالث الخاص بالخدمات المالية التي تقوم بها المنظمات الأهلية والحكومية لمساعدة شباب الخريجين. جاءت في مستوى مرتفع بمجموع أوزان (١٦٩٥) ومتوسط مرجح (٢,٤٢) وبقوة نسبية (٨٠,٧١%).

٤- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الرابع الخاص بالخدمات التنسيقية التي تقوم بها المنظمات الأهلية والحكومية لمساعدة شباب الخريجين. جاءت في مستوى مرتفع بمجموع أوزان (١٦٦٧) ومتوسط مرجح (٢,٣٨) وبقوة نسبية (٧٩,٣٨%).

٥- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الخامس الخاص بالخدمات المعلوماتية التي تقوم بها المنظمات الأهلية والحكومية لمساعدة شباب الخريجين. جاءت في مستوى متوسط بمجموع أوزان (١٥٩٧) ومتوسط مرجح (٢,٢٨) وبقوة نسبية (٧٦%).

٦- فيما يتعلق بالصعوبات التي ترجع للمنظمة في مساعدة شباب الخريجين فقد جاءت في مستوى منخفض بمجموع أوزان (١٣٧٩) ومتوسط مرجح (١,٩٧) وبقوة نسبية (٦٥,٦٧%).

٧- فيما يتعلق بالصعوبات التي ترجع للمتدربين فقد جاء هذا المتغير في مستوى متوسط بمجموع أوزان (١٤٣٩) ومتوسط مرجح (٢,٠٦) وبقوة نسبية (٦٨,٥٢%).

٨- فيما يتعلق بالصعوبات التي ترجع الى محتوى البرنامج التدريبي فقد جاء هذا المتغير في مستوى متوسط بمجموع أوزان (١٤٤٢) ومتوسط مرجح (٢,٠٧) وبقوة نسبية (٦٨,٦٧%).

٩- فيما يتعلق بالمقترحات لمساعدة المنظمات الأهلية والحكومية على نجاح خدمات التدريب التحويلي فقد جاء هذا المتغير في مستوى مرتفع بمجموع أوزان (١٧٤١) ومتوسط

مرجح(٢,٤٩) وبقوة نسبية (٨٢,٩٠%)، وجاء ترتيب عبارات هذا المتغير ترتيباً تنازلياً على النحو التالي: جاء في الترتيب الأول: زيادة الدعم المالي والفني للمنظمات لكي تكون قادرة على تنفيذ برامج التدريب التحويلي بمجموع أوزان(181) ومتوسط مرجح(٢٠٥٩) ودرجة نسبية(86.19%)، جاء في الترتيب الثاني: العمل على استثمار وسائل الاعلام المختلفة المرئية والمسموعة للتوعية بأهمية برامج التدريب التحويلي كمدخل لمواجهة البطالة في المجتمع المصري بمجموع أوزان(180) ومتوسط مرجح(٢٠٥٧) ودرجة نسبية(85.71%)، جاء في الترتيب الثالث: توفير البنية التحتية المناسبة لتنفيذ برامج التدريب التحويلي بمجموع أوزان(179) ومتوسط مرجح(٢٠٥٦) ودرجة نسبية(85.24%)، (ب) النتائج الخاصة بالمستفيدين (الخريجين):

١- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الأول الخاص بالخدمات التدريبية التي تقوم بها المنظمة الاهلية والحكومية لشباب الخريجين. جاءت في مستوى مرتفع بمجموع أوزان(٥٨٨١) ومتوسط مرجح(٢,٥٧) وبقوة نسبية(٨٥,٦٠%)، ٢- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الثاني الخاص بالخدمات المالية التي تقوم بها المنظمات الاهلية والحكومية لشباب الخريجين. جاءت في مستوى مرتفع بمجموع أوزان(٥٨٢٦) ومتوسط مرجح(٢,٥٤) وبقوة نسبية(٨٤,٨٠%)،

٣- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الثالث الخاص بالخدمات التنسيقية التي تقوم بها المنظمات الاهلية والحكومية لمساعدة شباب الخريجين. جاءت في مستوى مرتفع بمجموع أوزان(٥٩١١) ومتوسط مرجح(٢,٥٨) وبقوة نسبية(٨٦,٠٤%)،

٤- فيما يتعلق بالإجابة على التساؤل الرابع الخاص بالخدمات المعلوماتية التي تقوم بها المنظمات الاهلية والحكومية لشباب الخريجين. جاءت في مستوى جيد بمجموع أوزان(٥٩٦٣) ومتوسط مرجح(٢,٦٠) وبقوة نسبية(٨٦,٨٠%)،

٥- فيما يتعلق بالصعوبات التي ترجع للمنظمة في مساعدة شباب الخريجين فقد جاءت في مستوى منخفض بمجموع أوزان(٤٥٤٩) ومتوسط مرجح(١,٩٩) وبقوة نسبية(٦٦,٢٢%)،

٦- فيما يتعلق بالصعوبات التي ترجع الي طبيعة البرامج التدريبية بالمنظمة. فقد جاء هذا المتغير في مستوى مرتفع بمجموع أوزان (٤٧٠٥) ومتوسط مرجح(٢,٠٥) وبقوة نسبية (٦٨,٤٩%)،

٧- فيما يتعلق بالصعوبات التي ترجع القائمين على تنفيذ البرنامج التدريبي. فقد جاء هذا المتغير في مستوى مرتفع بمجموع أوزان (٤٧٦١) ومتوسط مرجح(٢,٠٨) وبقوة نسبية (٦٩,٣٠%)،

٨- فيما يتعلق بمقترحات مساعدة المنظمات الاهلية والحكومية على نجاح

- ٣- أهمية تنظيم الندوات والمحاضرات وورش العمل للتعريف بالتدريب التحويلي وأهميته في الحد من بطالة الخريجين.
- ٤- ضرورة توافر وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة من أجل تفعيل التدريب التحويلي.
- ٥- الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال التدريب التحويلي للاستفادة من خبراتهم في تفعيلها داخل المنظمات المختارة.
- ٦- تعزيز الشراكات الداعمة للتدريب التحويلي.
- ٧- عقد الندوات والبرامج التدريبية علي كيفية تفعيل التدريب التحويلي للحد من البطالة.
- ٨- تدعيم العلاقة بين كل من الجمعيات الأهلية والأجهزة الحكومية المختصة، من أجل تبادل الخبرات والمعلومات في مجال التدريب التحويلي.
- ٩- ضرورة الاتصال بصناع القرار لسن التشريعات والقوانين الملزمة والمنظمة للتدريب التحويلي بالمنظمات الاهلية والحكومية.
- ١٠- التوعية باستخدام وسائل الإعلام المختلفة سواء المرئية، والمسموعة، والشبكية، بأهمية استخدام التدريب التحويلي للحد من ظاهرة البطالة.

خدمات التدريب التحويلي، فقد جاء هذا المتغير في مستوى مرتفع بمجموع أوزان (٦٠٩٣) ومتوسط مرجح(٢,٦٦) وبقوة نسبية (٨٨.٦٩%)، وجاء ترتيب عبارات هذا المتغير ترتيباً تنازلياً على النحو التالي: جاء في الترتيب الأول: الدعوة لعمل دراسات علمية لمعرفة متطلبات سوق العمل المحلي والقومي والدولي لتصميم برامج تدريبية تناسب ذلك بمجموع أوزان(640) ومتوسط مرجح(2.79) ودرجة نسبية(93.16 %)، جاء في الترتيب الثاني: الاستماع واخذ آراء شباب الخريجين حول البرامج التي تتناسب مع قدراتهم واتجاهاتهم الوظيفية. وأسفرت الدراسة علي ضرورة الحصول علي دورات تدريبية حول إختيار المشروع المناسب بمجموع أوزان(637) ومتوسط مرجح(2.78) ودرجة نسبية(92.72%).

#### حادي عشر: توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بأهمية تفعيل إسهامات المنظمات الاهلية والحكومية في تفعيل التدريب التحويلي للشباب للحد من البطالة من خلال ما يلي:

- ١- أهمية قيام الخدمة الإجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة بتنمية وعي المنظمات الاهلية والحكومية بأهمية تفعيل التدريب التحويلي لشباب الخريجين للحد من البطالة.
- ٢- أهمية الأخذ بالمقترحات التي أباها العاملين ورؤساء مجالس الإدارة والخريجين في هذه الدراسة لتفعيل التدريب التحويلي لشباب الخريجين.



### قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

(أ) المعاجم:

١- بدوي، احمد ذكي (١٩٩٧): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت.

٢- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠): قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية

٣- مجمع اللغة العربية (١٩٩٣): المعجم الوجيز، القاهرة، المطابع الاميرية.

(ب) الكتب العلمية:

٤- ابراهيم، سعد الدين (٢٠٠٤): حول ظاهرة البطالة في مصر، القاهرة، الاهرام الاقتصادية.

٥- البريري، احمد محمد حسن (٢٠٠٥): مدخل الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية (معارف، قيم، مهارات)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.

٦- الجهيني، محمد (٢٠٠٧): التدريب التحويلي لخريجي التعليم العالي، لتوفير الاحتياج النوعي، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة ام القرى.

٧- حلمي، شكرى عباس (٢٠٠٨): تعليم الكبار دراسات في التعليم غير النظامي في اطار نظام متكامل للتعليم المستمر، القاهرة، مكتبة وهبة للطباعة والنشر.

٨- خاطر، احمد مصطفى (١٩٩٤): طريقة تنظيم المجتمع، مدخل تنمية المجتمع المحلي، استراتيجيات وتكنيكيات المنظم الاجتماعى، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث.

٩- سليمان، حسين حسن (٢٠٠٥): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة،

بيروت، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

١٠- عبد الرحمن، عبد الله محمد (٢٠٠١): إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

١١- عبد العال، عبد الحليم رضا (٢٠٠١): أساسيات في طريقة تنظيم المجتمع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة.

١٢- العثيمين، هيا صالح عبد العزيز (٢٠٠٢): التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي فى المملكة العربية السعودية، كلية التربية، جامعة ام القرى.

١٣- على، ماهر أبو المعاطى (٢٠٠٩): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية أسس نظرية ونماذج تطبيقية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.

١٤- العوضى، اصلاح حسن (٢٠٠٨) التدريب التحويلي المفهوم والتعريفات، دراسة حالة التجربة السودانية، جامعة الخرطوم.

١٥- اللاحة التنفيذية لقانون الجمعيات رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ (ج) الدوريات العلمية:

١٦- ابراهيم، سيد سلامة (٢٠٠٥)، دور الجمعيات الاهلية فى التخفيف من حدة مشكلة البطالة، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الثامن عشر بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ١٦\_١٧/٣/٢٠٠٥.

٢٣ - سالم، محمد نبيل سعد (١٩٩٥): المشكلات الاجتماعية المترتبة على مشكلات المتعلمين، دراسة مقارنة، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ١٦\_١٨/٣/١٩٩٥.

٢٤ - السيد، هالة مصطفى (٢٠٠٨): دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الفقيرة للتعامل مع آليات السوق، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان الجزء الثالث.

٢٥ - عامر، محمد السيد أبو المجد (٢٠٠٦): تصورات الشباب حول معالجة مشكلة البطالة ودور الخدمة الاجتماعية في توجيهها، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢١ الجزء الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

٢٦ - عبد اللطيف، رشاد احمد (٢٠٠٠): اسهام الجهود التطوعية في تحقيق الامن الاجتماعى، مؤتمر العمل التطوعى والامن فى الوطن العربى، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.

٢٧ - محفوظ، ماجدى عاطف (١٩٩٩): فعالية جماعات الشباب الريفي فى تحقيق الأهداف التنموية، دراسة ميدانية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٨.

٢٨ - محمود، منال طلعت محمود (٢٠٠٤): المنظمات غير الحكومية وتمكين المرأة من المشاركة فى تنمية المجتمع المحلى، بحث منشور فى المؤتمر العلمى السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

١٧ - بدوى، سناء سيد (٢٠٠٥): دور الجمعيات الأهلية فى الحد من مشكلة بطالة المرأة، بحث منشور فى مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ١١، الجزء ٣.

١٨ - حجازى، اعتدال عبد الرحمن على (٢٠١٢): أثر التدريب التحويلي فى الحد من ظاهرة البطالة بين خريجات الكليات العلمية فى المملكة العربية السعودية، بحث منشور مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٧٨، الجزء ٣.

١٩ - الحسينى، منى مصطفى (١٩٩٩): مشكلة البطالة فى الدولة النامية، بحث منشور المؤتمر العلمى السنوى الخامس عشر، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

٢٠ - الدسوقي، سميرة إبراهيم (٢٠٠٧): فاعلية برامج جمعية الصناعات الصغيرة لتنمية المجتمع المحلى لمواجهة مشكلة بطالة الشباب ، دراسة مطبقة بمدينة ٦ اكتوبر ، المؤتمر العلمى الثامن عشر ١٦-١٧ مارس ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

٢١ - رسول، محمد بكر (١٩٩٩): علاقة مراكز التدريب المهنى بالجامعات تكافل او تنافر، بحث منشور بمجلة التدريب والتنمية، العدد ١١، الجزء الاول.

٢٢ - الرمادى، اية احمد محمد كمال (٢٠١٩): اسهامات منظمات المجتمع المدنى فى تحسين نوعية حياه الغارمات، بحث منشور فى مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد الثامن عشر.

- ٣٥- القحيف، عبده أحمد عبد الله (٢٠٠٤): دور المنظمات العربية غير الحكومية في تنمية المشروعات الصغيرة ، نموذج اليمن ، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة جامعة الأزهر.
- ٣٦- محمد، صافيناز محمد(٢٠٠٦): إسهامات مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق الحقوق الاجتماعية للإنسان، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ثانياً: المراجع الأجنبية
- ٣٧- Crow Leys Bass(2005): Organization of The Poor Conditions Success, International Conference on Cornell University ,India.
- ٣٨- Bawa Sylvia(2007): Advocating Recognition and Redistribution in Poverty Alleviation Program in Ghana An Examination of State and Ngo Program and Policies, PhD. Brock University, Canada.
- ٣٩- Samson, Danny & Challis, David (2002): Patterns of business excellence, Journal of measuring business excellence, vo 6, issue 2 .
- ٤٠- Kinji, Caloric, M (2006): the evolving path of TQM, towards business excellence and stakeholder value, international journal of quality management, v 5, n, 32.

- ٢٩- مصطفى، تومادر احمد (٢٠٠٠): العلاقة بين المنظمات الاجتماعية وتحقيق الاهداف، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد التاسع، الجزء الثاني.
- الرسائل العلمية:
- ٣٠- حسن، حسن مصطفى (٢٠٠٥): منظمات المجتمع المدني كشريك في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- ٣١- عبد العال، محمد (٢٠٠٤): فعالية برامج جمعيات تنمية المجتمع في تحسين نوعية الحياة للمرأة الريفية الفقيرة: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- ٣٢- عبد اللطيف، هبة (٢٠٠٤): تفعيل دور المنظمات غير الحكومية من مواجهة احتياجات ومشكلات المرأة في المجتمعات المحلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٣٣- عبد المتطلب، رمضان احمد (٢٠١٠): فاعلية برامج الصندوق الاجتماعي للتنمية في مواجهة مشكلات الشباب، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الأزهر.
- ٣٤- عطاالله، إيمان محمد عطا محمود (٢٠٠٥): التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات المرأة في مجال المشروعات الصغيرة ، رسالة دكتوراه كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

Transformational, journal of training  
and education, issue 3

Hebert, Karen (2018): 5 Ways -٤٧  
To Build A Transformative Training  
Program, journal of Elearning  
industry, issue 11.

Alsatian, saad (2018): The -٤٨  
Impact of Transformational Training  
Programs on Employee Loyalty: A  
Structural Equation Modeling:  
International Conference on Mobile  
and Wireless Technology, journal of  
research cate, issue 13.

Calvo-Mora, Calvo, M. (2006): -٤١

Using Enablers of the EFQM Model  
to Manage Institutions of Higher  
Education. Quality Assurance in  
Education: An International  
Perspective ERIC, (14) 2

Lewis, K. (2011): Technology, -٤٢  
Space and the Social Organizational  
Section, New York, Humanities and  
Social Sciences journal, vo 7,  
issue1

Velickovic, milica (2012):The -٤٣  
effect of TQM on employee loyalty  
in transition economy Serbia,  
journal of quality management and  
.business excellence, v 23, n 6.

Evans, James (2018): Validating -٤٤  
Key Results Linkages, in the  
standers of Baldrige Performance  
Excellence Model, Quality  
management journal, vo 10, issue  
2.

Schulte, sven (2017): The Role -٤٥  
of Vocational Training in Reducing  
Unemployment Rate in the Outlying  
States of United States of America,  
journal for technical and education  
.in Asia, issue 14

Demira, gjergi (2021): How to -٤٦  
Make Your Employee Training