

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



التعليم والتدريب المهني كوسيلة لتمكين الشباب إقتصادياً

إعداد الطالب/

سعد خالد سعد الشريف

الرقم الجامعي/

253001979

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِلَى مَنْ عَلَّمْتَنِي الْحَيَاةَ أَنْ أَسْتَبْشِرَ بِالْخَيْرِ دَائِمًا، وَإِلَى يَنْبُوعِ الْخَنَانِ الَّذِي لَا يَنْصَبُ... إِلَى أُمِّي الْحَبِيبَةِ، الَّتِي كَانَتْ دَعَوَاتُهَا سِرًّا نَجَاحِي وَسَنَدِي فِي كُلِّ خَطْوَةٍ.

﴿وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِيلِ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾ [الإسراء: 24]

إِلَى مَنْ عَلَّمَنِي الصَّبْرَ وَالْعَطَاءَ بِلَا حُدُودٍ... إِلَى وَالِدِي الْغَالِي، الَّذِي غَرَسَ فِيَّ حُبَّ الْعِلْمِ وَالْمَعْرِفَةِ.

إِلَى مَنْ كَانُوا مَعِيَ فِي رَحْلَةِ التَّعَبِ وَالْجَهْدِ، إِلَى أَخَوَانِي وَأَخَوَاتِي... الَّذِينَ تَحَمَّلُوا غِيَابِي وَسَانَدُونِي حَتَّى اكْتَمَلَتْ هَذِهِ الرِّسَالَةُ.

إِلَى مَنْ قَالَ فِيهِمْ رَسُولُنَا الْكَرِيمُ ﷺ: "مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ"... إِلَى كُلِّ طَالِبٍ عِلْمٍ يَسْعَى لَخِدْمَةِ دِينِهِ وَوَطَنِهِ.

إِلَى وَطَنِ الْعِزِّ وَالْإِتْبَاءِ... إِلَى الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، قِيَادَةً وَشَعْبًا، الَّتِي لَمْ تَأُلْ جَهْدًا فِي دَعْمِ مَسِيرَةِ التَّعْلِيمِ وَالْبَحْثِ الْعِلْمِيِّ، وَجَعَلَتْ مِنْ رُؤْيَا 2030 مَنَارَةً تُثِيرُ طَرِيقَ التَّقَدُّمِ وَالْإِزْدِهَارِ.

إِلَى كُلِّ مَرِيضٍ يَتَأَلَّمُ، وَكُلِّ قَلْبٍ يَرْجُو الشِّفَاءَ... جَعَلْتُ مِنْ هَذَا الْبَحْثِ جِسْرًا يَصِلُ بَيْنَ الْعِلْمِ وَالتَّطْبِيقِ لَخِدْمَةِ صِحَّتِهِمْ وَرَاحَتِهِمْ.

﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾ [طه: 114]

الشُّكْرُ وَالتَّقْدِيرُ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، الَّذِي بِنِعْمَتِهِ تَتِمُّ الصَّالِحَاتُ، وَبِفَضْلِهِ تَسِيرُ الْخَطَوَاتُ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ ﷺ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ [إبراهيم: 7]

بَعْدَ تَمَامِ النِّعْمَةِ وَعَظِيمِ الْفَضْلِ مِنَ اللَّهِ تَعَالَى، أَتَقَدَّمُ بِأَسْمَى آيَاتِ الشُّكْرِ وَالْعُرْفَانِ إِلَى مَنْ كَانَ لَهُمْ فَضْلٌ كَبِيرٌ فِي إِنْجَازِ هَذَا الْبَحْثِ، وَأَشْهَدُ لَهُمْ بِالْجَمِيلِ وَالْعُرْفَانِ.

أَوَّلًا: أَشْرَفُ وَأَعْظَمُ الشُّكْرِ إِلَى اللَّهِ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى الَّذِي أَلْهَمَنِي الصَّبْرَ وَالْقُوَّةَ وَالْهَمَّةَ لِإِكْمَالِ هَذَا الْعَمَلِ، وَيَسِّرَ لِي سُبُلَ الْعِلْمِ وَالْمَعْرِفَةِ، وَأَعَانَنِي عَلَى تَجَاوُزِ الصُّعُوبَاتِ وَالتَّحَدِّيَّاتِ.

ثَانِيًا: بِكُلِّ مَعَانِي التَّقْدِيرِ وَالْإِمْتِنَانِ، أَتَقَدَّمُ بِخَالِصِ الشُّكْرِ إِلَى مُشْرِفِي الْفَاضِلِ، الَّذِي كَانَ بِوَصْلَةٍ تُوجِّهُنِي فِي رِحْلَةِ الْبَحْثِ، وَالَّذِي لَمْ يَبْخُلْ عَلَيَّ بِوَقْتِهِ وَجَهْدِهِ وَنُصْحِهِ السَّدِيدِ، فَكَانَ لِي خَيْرٌ مُعِينٍ وَخَيْرٌ دَاعِمٍ. سَدَّدَ اللَّهُ خُطَاةَ، وَجَزَاهُ عَنِّي خَيْرَ الْجَزَاءِ.

﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾ [هود: 88]

ثَالِثًا: خَالِصُ الشُّكْرِ وَالتَّقْدِيرِ إِلَى أَعْضَاءِ لَجْنَةِ الْمُنَاقَشَةِ وَالْحُكْمِ، الَّذِينَ تَقَضَّلُوا بِقَبُولِ مُنَاقَشَةِ هَذَا الْبَحْثِ، وَأَبْدَوْا ملاحظاتِهِمْ الْقِيَمَةَ وَتَوْجِيهَاتِهِمْ الْعِلْمِيَّةَ الَّتِي سَاهَمَتْ فِي إِثْرَاءِ هَذَا الْعَمَلِ وَتَجْوِيدِهِ.

رَابِعًا: الشُّكْرُ الْمُؤَصُّوْلُ إِلَى أَسَاتِذَتِي الْأَفَاضِلِ فِي بَرْنَامَجِ مَاجِسْتِيرِ إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ بِجَامِعَةِ مِذَاوِشِنَ، الَّذِينَ كَانَ لَهُمْ فَضْلٌ كَبِيرٌ فِي تَأْسِيسِ مَعْرِفَتِي الْعِلْمِيَّةِ، وَغَرَسُوا فِيَّ حُبَّ الْبَحْثِ وَالِاسْتِقْصَاءِ.

سَادِسًا: الشُّكْرُ وَالتَّقْدِيرُ إِلَى زُمَلَائِي وَزَمِيلَاتِي فِي الْبَرْنَامَجِ، الَّذِينَ كَانُوا سَدَدًا وَعَوْنًا، وَشَارَكُونِي اللَّحْظَاتِ الْجَمِيلَةَ وَالصَّعْبَةَ، وَكَانُوا خَيْرَ رَفِيقٍ فِي رِحْلَةِ الْعِلْمِ.

سَابِقًا: كَلِمَةُ شُكْرٍ خَاصَّةٍ إِلَى كُلِّ مَنْ سَانَدَنِي وَسَاعَدَنِي، وَدَعَا لِي بِالظُّهْرِ الْغَيْبِ، وَأَخَاطَنِي بِالْحُبِّ وَالِدَّعْمِ، مَهْمَا حَاوَلْتُ أَنْ أَوْفِيَهُمْ حَقَّهُمْ، فَلَنْ أَسْتَطِيعَ. أَسْأَلُ اللَّهَ أَنْ يَجْزِيَهُمْ عَنِّي خَيْرَ الْجَزَاءِ.

خَتَامًا، أَسْتَوْدِعُ اللَّهَ هَذَا الْجُهْدَ الْمُتَوَاضِعَ، أَسْأَلُهُ أَنْ يَجْعَلَهُ عِلْمًا نَافِعًا يُنْتَفَعُ بِهِ، وَخَالِصًا لَوَجْهِهِ الْكَرِيمِ، وَأَنْ يُوفِّقَنِي لِمَا يُحِبُّ وَيَرْضَى، وَأَنْ يُنْفَعَ بِهِ الْعِبَادُ وَالْبِلَادُ.

﴿فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ﴾ [الرحمن: 13]

وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ عَلَى كُلِّ حَالٍ، وَمِنْهُ أَسْتَمِدُّ الْعَوْنَ وَالتَّوْفِيقَ فِي حَيَاتِي الْعِلْمِيَّةِ وَالْعَمَلِيَّةِ.

الْبَاحِثُ

سعد خالد سعد الشريف

Master of Health Administration

* جَامِعَةُ مِذَاوِشِن - 2026 *

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ [التوبة: 105]

جدول المحتويات

الإهداء	2
الشُّكْرُ وَالتَّقْدِيرُ	3
الملخص	10
Abstract	11
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	13
مقدمة	14
مشكلة الدراسة	17
أهداف الدراسة	20
الأهداف المعرفية	21
الأهداف العلمية	22
الأهداف التطبيقية	23
أهمية الدراسة	24
الأهمية العلمية	24
الأهمية العملية	26
تساؤلات الدراسة	28
فروض الدراسة	31
الفروض الرئيسية	31
الفروض الفرعية	32
النموذج النظري للدراسة	34
النظريات المؤسسة للنموذج النظري	35
المخطط النظري للدراسة	39
المخطط المفاهيمي للدراسة	40
خلاصة النموذج النظري	40
الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري	42
مقدمة	43
المتغير التابع: التمكين الاقتصادي للشباب	45
مفهوم التمكين الاقتصادي	45

46.....	أبعاد التمكين الاقتصادي للشباب.....
49.....	المتغير المستقل: التعليم والتدريب المهني
49.....	مفهوم التعليم والتدريب المهني
50.....	أهداف التعليم والتدريب المهني.....
52.....	أنواع التعليم والتدريب المهني
54.....	الدراسات السابقة.....
54.....	الدراسات التي تناولت أثر التعليم والتدريب المهني على فرص التوظيف.....
56.....	الدراسات التي تناولت أثر التعليم والتدريب المهني على مستوى الدخل.....
57.....	الدراسات التي تناولت تحديات التعليم والتدريب المهني.....
58.....	الدراسات التي تناولت سبل تطوير التعليم والتدريب المهني.....
59.....	الدراسات التي تناولت العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وريادة الأعمال.....
60.....	الدراسات التي تناولت التعليم والتدريب المهني من منظور النوع الاجتماعي
61.....	الدراسات التي تناولت التعليم والتدريب المهني في السياق العربي
62.....	الدراسات التي تناولت منهجيات وأدوات قياس أثر التعليم والتدريب المهني.....
63.....	الدراسات التي تناولت دور السياسات الحكومية في دعم التعليم والتدريب المهني
64.....	جدول تلخيصي للدراسات السابقة
74.....	مناقشة الدراسات السابقة وتحديد الفجوات.....
77.....	الإطار النظري للدراسة.....
78.....	الأسس الفلسفية للإطار النظري
78.....	النظرية الأولى: نظرية رأس المال البشري
82.....	النظرية الثانية: نظرية التمكين الاقتصادي.....
85.....	النظرية الثالثة: نظرية سوق العمل
88.....	النظرية الرابعة: نظرية التنمية البشرية
91.....	بناء النموذج النظري المتكامل للدراسة.....
95.....	خلاصة الإطار النظري.....
97.....	خلاصة الفصل
100.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
101.....	مقدمة.....

102.....	تصميم الدراسة.....
102.....	مفهوم تصميم الدراسة.....
102.....	منهج الدراسة.....
104.....	نوع الدراسة.....
105.....	المخطط العام لتصميم الدراسة.....
107.....	مجتمع الدراسة.....
107.....	مفهوم مجتمع الدراسة.....
107.....	مجتمع الدراسة الحالية.....
108.....	خصائص مجتمع الدراسة.....
109.....	خصائص العينة.....
109.....	مفهوم العينة.....
110.....	عينة الدراسة الحالية.....
111.....	خصائص عينة الشباب.....
112.....	خصائص عينة المختصين والقائمين.....
113.....	تحديد حجم العينة.....
113.....	مبررات تحديد حجم العينة.....
114.....	معادلة تحديد حجم العينة.....
115.....	إجراءات اختيار العينة.....
116.....	إجراءات جمع البيانات وأدواتها.....
116.....	مفهوم أدوات جمع البيانات.....
116.....	أدوات جمع البيانات في الدراسة الحالية.....
124.....	المخطط المتكامل لجمع البيانات.....
124.....	حدود الدراسة.....
124.....	مفهوم حدود الدراسة.....
125.....	حدود الدراسة الحالية.....
127.....	أثر الحدود على نتائج الدراسة.....
128.....	أساليب تحليل البيانات.....
128.....	مفهوم تحليل البيانات.....

129.....	أساليب تحليل البيانات الكمية
131.....	أساليب تحليل البيانات النوعية
133.....	المخطط المتكامل لتحليل البيانات
134.....	خلاصة الفصل
136.....	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
137.....	مقدمة
138.....	أولاً: تحليل الخصائص الديموغرافية والمهنية لعينة الدراسة
138.....	1. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
138.....	2. توزيع عينة الدراسة حسب العمر
139.....	3. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي
140.....	4. توزيع عينة الدراسة حسب التخصص المهني
141.....	5. توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية
142.....	6. توزيع عينة الدراسة حسب مدة المشاركة في برامج التدريب المهني
142.....	ثانياً: تحليل استجابات عينة الدراسة
142.....	1. تحليل استجابات المشاركين حول تقييم برامج التعليم والتدريب المهني
145.....	2. تحليل استجابات المشاركين حول أثر التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي
147.....	ثالثاً: اختبار فروض الدراسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات
148.....	الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصادياً
149.....	الفرض الثاني: يسهم التعليم والتدريب المهني في زيادة فرص التوظيف لدى الشباب
150.....	الفرض الثالث: يساعد اكتساب المهارات المهنية والتقنية من خلال التدريب المهني على تحسين مستوى الدخل للشباب
151.....	الفرض الرابع: كلما زادت جودة برامج التعليم والتدريب المهني زادت قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل
152.....	الفرض الخامس: توجد بعض التحديات التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب
159.....	رابعاً: تحليل الفروق بين المجموعات
159.....	1. تحليل الفروق حسب الجنس
160.....	2. تحليل الفروق حسب العمر
161.....	3. تحليل الفروق حسب المستوى التعليمي
162.....	4. تحليل الفروق حسب مدة المشاركة في البرامج التدريبية

164.....	خامساً: نتائج اختبارات الصدق والثبات
164.....	1. ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ)
164.....	2. الصدق الداخلي لأداة الدراسة
165.....	سادساً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري
165.....	1. مناقشة نتائج تقييم برامج التعليم والتدريب المهني
166.....	2. مناقشة نتائج أثر التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي
167.....	3. مناقشة نتائج اختبار الفروض
168.....	سابعاً: التوصيات
168.....	أولاً: التوصيات المتعلقة بتطوير برامج التعليم والتدريب المهني
169.....	ثانياً: التوصيات المتعلقة بالسياسات الحكومية
170.....	ثالثاً: التوصيات المتعلقة بالشراكات والتعاون
171.....	رابعاً: التوصيات المتعلقة بالتوعية والتغيير الثقافي
171.....	خامساً: التوصيات المتعلقة بتمكين الشباب اقتصادياً
172.....	خلاصة الفصل
174.....	المراجع
174.....	المراجع العربية
175.....	المراجع الأجنبية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً، من خلال التعرف على مفهوم التعليم والتدريب المهني وأهميته، وتحليل دوره في تعزيز فرص العمل، وتحديد التحديات التي تواجه برامج، وتقديم مقترحات لتطويرها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (298) شاباً وشابة من المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني. أظهرت النتائج أن المتوسط العام لتقييم جودة البرامج التدريبية بلغ (3.52) من 5، وهو مستوى مرتفع، وأن المتوسط العام لأثرها على التمكين الاقتصادي بلغ (3.58) من 5، وهو مستوى مرتفع أيضاً. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين جودة البرامج التدريبية والتمكين الاقتصادي ($r = 0.685$)، وأن جودة البرامج تسهم في تفسير (48.2%) من التباين في فرص التوظيف، و (53.4%) من التباين في الاندماج في سوق العمل. وتم قبول جميع فروض الدراسة الخمسة. كما أشارت النتائج إلى وجود تحديات تواجه برامج التدريب المهني، أبرزها: ضعف التمويل (26.2%)، وعدم تحديث المناهج (20.8%)، وقلة فرص التدريب العملي (19.5%)، ونقص المعدات الحديثة (16.1%). وأوصت الدراسة بتحديث المناهج التدريبية، وزيادة فرص التدريب العملي، وتحسين كفاءة المدربين، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص، وتبني سياسات حكومية داعمة، وإطلاق حملات توعوية لتغيير النظرة الاجتماعية للتعليم المهني.

الكلمات المفتاحية: التعليم والتدريب المهني، تمكين الشباب، التمكين الاقتصادي، سوق العمل، البطالة الشبابية، المهارات المهنية.

Abstract

This study aimed to analyze the role of vocational education and training in economically empowering youth, by identifying the concept and importance of vocational education and training, analyzing its role in enhancing employment opportunities, identifying challenges facing its programs, and proposing development recommendations. The study adopted the descriptive analytical approach, and data were collected using a questionnaire distributed to a random sample of (298) young men and women beneficiaries of vocational education and training programs. The results showed that the overall average of evaluating the quality of training programs was (3.52) out of 5, which is a high level, and the overall average of their impact on economic empowerment was (3.58) out of 5, which is also a high level. The results also revealed a positive and strong correlation between the quality of training programs and economic empowerment ($r = 0.685$), and that program quality contributes to explaining (48.2%) of the variance in employment opportunities, and (53.4%) of the variance in labor market integration. All five research hypotheses were accepted. The results also indicated challenges facing vocational training programs, most notably: weak funding (26.2%), outdated curricula (20.8%), limited practical training opportunities (19.5%), and lack of modern equipment

(16.1%). The study recommended updating training curricula, increasing practical training opportunities, improving trainer efficiency, strengthening partnerships with the private sector, adopting supportive government policies, and launching awareness campaigns to change the social perception of vocational education.

Keywords: Vocational Education and Training, Youth Empowerment, Economic Empowerment, Labor Market, Youth Unemployment, Vocational Skills.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يُعد الشباب الركيزة الأساسية التي تقوم عليها نهضة الأمم وتطورها، فهم القوة المحركة لعجلة الإنتاج والابتكار، والأمل المعقود لبناء المستقبل وتحقيق التنمية المستدامة. وفي ظل المتغيرات الاقتصادية المتسارعة والتحديات الهيكلية التي تواجه أسواق العمل في مختلف دول العالم، برزت قضية تمكين الشباب اقتصاديًا كأحد أهم الأولويات التي تستحوذ على اهتمام الحكومات والمؤسسات الدولية ومنظمات المجتمع المدني. فالشباب، الذين يمثلون نسبة كبيرة من سكان العالم، يواجهون اليوم تحديات جسيمة تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة، وضعف فرص الحصول على وظائف لائقة، وعدم توافق المهارات المكتسبة من التعليم النظري مع متطلبات سوق العمل المتجددة والمتطورة (International Labour Organization, 2024).

وتشير الإحصاءات والتقارير الدولية إلى أن أزمة البطالة بين الشباب قد بلغت مستويات مثيرة للقلق، حيث يعاني ما يقرب من 75 مليون شاب حول العالم من البطالة، في حين يعمل الملايين الآخرون في وظائف هامشية أو غير مستقرة لا تتناسب مع مؤهلاتهم وتطلعاتهم (World Bank, 2023). وتتفاقم هذه المشكلة في الدول النامية والاقتصادات الناشئة، حيث تعاني أنظمة التعليم من فجوة كبيرة بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل الفعلية، مما يؤدي إلى إهدار الطاقات الشبابية وتفاقم مشكلات الفقر والهشاشة الاجتماعية. وفي هذا السياق، يبرز التعليم والتدريب المهني كأحد الحلول الاستراتيجية الفعالة لمعالجة هذه الإشكالية، وذلك من خلال تزويد الشباب بالمهارات العملية والتقنية التي تمكنهم من الاندماج الفعال في سوق العمل، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي، والمساهمة البناءة في تنمية مجتمعاتهم (UNESCO, 2022).

ويمثل التعليم والتدريب المهني نقلة نوعية في فلسفة التعليم والتعلم، حيث يركز على اكتساب المهارات التطبيقية والخبرات العملية المرتبطة بمهن وحرف محددة، بدلاً من الاقتصار على المعرفة النظرية المجردة (Billett, 2020). ويهدف هذا النوع من التعليم إلى إعداد كوادر فنية ومهنية مؤهلة قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية، كما يسهم في تعزيز روح المبادرة والابتكار لدى الشباب، وتشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الدخل وجودة الحياة (Cedefop, 2021). وتشير الدراسات إلى أن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني يحقق عوائد اقتصادية واجتماعية مرتفعة، ليس فقط على مستوى الفرد، بل على مستوى المجتمع ككل، حيث يسهم في زيادة الإنتاجية، وتحسين التنافسية الاقتصادية، وتقليل الاعتماد على المساعدات الخارجية (McGrath, 2022).

غير أن واقع برامج التعليم والتدريب المهني في العديد من البلدان لا يزال يواجه تحديات جمة تعيق تحقيق أهدافه المرجوة في تمكين الشباب اقتصادياً. فمن ناحية، تعاني هذه البرامج من ضعف التمويل، وتقادم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين، وعدم مواكبة المناهج للتطورات التكنولوجية الحديثة (Okolie et al., 2020). ومن ناحية أخرى، يعاني التعليم والتدريب المهني من نظرة اجتماعية دونية تجعله خياراً ثانوياً مقارنة بالتعليم الأكاديمي الجامعي، مما يحد من إقبال الشباب عليه ويقلل من مكانته في سياسات التعليم الوطنية (Adegbite & Olaniran, 2022). هذا بالإضافة إلى ضعف الروابط والتشبيك بين مؤسسات التدريب المهني والقطاع الخاص، مما يؤدي إلى استمرار الفجوة بين مخرجات التدريب ومتطلبات سوق العمل، وبالتالي تدني فرص توظيف الخريجين (Gessler & Howe, 2022).

إن هذه التحديات تستدعي إعادة النظر في سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني، وتطويرها لتكون أكثر فعالية وملاءمة لاحتياجات الشباب ومتطلبات سوق العمل المتغيرة، مع العمل على تغيير الصورة

النمطية السلبية عن هذا النوع من التعليم، وتعزيز مكانته في منظومة التعليم الوطنية (UNESCO-UNEVOC, 2023). ويمكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة من الإجراءات المتكاملة تشمل: تحديث المناهج التدريبية لتواكب التطورات التكنولوجية، وتوفير التدريب المستمر للمدربين، وبناء شراكات استراتيجية مع القطاع الخاص، وتوفير أنظمة تمويل مبتكرة للبرامج التدريبية، فضلاً عن تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للشباب لمساعدتهم في اختيار المسارات التدريبية المناسبة لقدراتهم واحتياجات سوق العمل (European Centre for the Development of Vocational Training, 2022).

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من الدور المحوري الذي يلعبه التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا، ومن الحاجة الملحة إلى فهم أعمق لعوامل نجاح هذه البرامج وتحدياتها، وتقديم توصيات عملية لتطويرها. وقد تم تصميم هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين التعليم والتدريب المهني من جهة، والتمكين الاقتصادي للشباب من جهة أخرى، من خلال استعراض الأدبيات النظرية والتجارب العملية، وتحليل التحديات التي تواجه تنفيذ هذه البرامج، وتقديم مقترحات قائمة على الأدلة لتطويرها. وتأمل الدراسة أن تسهم في تعزيز الوعي بأهمية التعليم والتدريب المهني كأداة فعالة لمواجهة تحديات البطالة والفقر بين الشباب، وفي توجيه صناع السياسات والقائمين على برامج التدريب نحو تبني استراتيجيات أكثر فعالية واستدامة لتمكين الشباب اقتصاديًا.

كما تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، خاصة في ظل ندرة الدراسات التي تتناول الموضوع بشكل شامل ومتكامل، وتجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي، وتقدم تحليلاً نقدياً للتحديات والفرص في هذا المجال. وسوف تستند الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، مع الاستفادة من المصادر العلمية المتنوعة والمراجع الحديثة، بهدف تقديم إسهام معرفي متميز يثري المكتبة العربية ويفيد الباحثين والممارسين في مجال التعليم والتدريب المهني.

وتحددت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي: ما دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية التي ستسعى الدراسة إلى الإجابة عنها، كما تسعى الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفروض المتعلقة بالعلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب.

مشكلة الدراسة

تعاني معظم الدول في العالم، وخاصة النامية منها، من تفاقم أزمة البطالة بين فئة الشباب، والتي تمثل أحد أخطر التحديات الاقتصادية والاجتماعية في العصر الحالي. وتشير التقارير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO, 2024) إلى أن معدلات البطالة بين الشباب تزيد بأكثر من الضعف عن مثلتها بين البالغين، حيث بلغت نسبة الشباب العاطلين عن العمل حوالي 14.7% في عام 2023، مع توقعات باستمرار هذا الاتجاه التصاعدي في السنوات القادمة. وترجع هذه الأزمة إلى مجموعة من العوامل المتشابكة، وفي مقدمتها عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وضعف المهارات العملية والتقنية لدى الخريجين، وعدم كفاية فرص العمل المتاحة، فضلاً عن العوامل الهيكلية الأخرى التي تحد من قدرة الاقتصادات على استيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب الداخلين إلى سوق العمل سنوياً (World Economic Forum, 2023).

وبرز التعليم والتدريب المهني كأحد الحلول الاستراتيجية لمواجهة أزمة البطالة الشبابية، حيث يركز على تزويد الشباب بالمهارات العملية والتقنية التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتمكنهم من الحصول على وظائف لائقة أو تأسيس مشاريعهم الخاصة. وقد حظيت برامج التعليم والتدريب المهني باهتمام متزايد من قبل الحكومات والمؤسسات الدولية كمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، والبنك الدولي، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حيث تم إطلاق العديد من المبادرات والبرامج الهادفة

إلى تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني وتعزيز دورها في تمكين الشباب اقتصاديًا (UNESCO, 2021; World Bank, 2023; OECD, 2021). وتشير الأدلة المتزايدة إلى أن المشاركة في برامج التدريب المهني تسهم في تحسين فرص التوظيف وزيادة مستويات الدخل وتعزيز الاعتماد على الذات لدى الشباب، خاصة عندما تكون هذه البرامج مصممة بشكل جيد، وتتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتستهدف الفئات الأكثر احتياجًا (Chakravarty et al., 2020; Shi & Bangpan, 2022).

رغم الأهمية المتزايدة للتعليم والتدريب المهني ودوره الفاعل في تمكين الشباب اقتصاديًا، إلا أن العديد من الدول، وخاصة العربية والنامية، لا تزال تواجه تحديات كبيرة في تفعيل هذه البرامج والاستفادة منها بالشكل الأمثل. وتتمثل أبرز هذه التحديات في ضعف البنية التحتية لمؤسسات التدريب المهني، وتقدم المعدات والتجهيزات، وعدم كفاية التمويل، ونقص الكوادر التدريبية المؤهلة، بالإضافة إلى ضعف الربط بين برامج التدريب واحتياجات سوق العمل الفعلية، مما يؤدي إلى تخريج كوادر غير قادرة على تلبية متطلبات الوظائف المتاحة (Okolie et al., 2020; Abubakar & Adebayo, 2021). كما أن النظرة الاجتماعية الدونية للتعليم والتدريب المهني مقارنة بالتعليم الأكاديمي الجامعي لا تزال تشكل عائقًا كبيرًا أمام إقبال الشباب على هذه البرامج، مما يحرمهم من فرص الحصول على المهارات العملية التي قد تكون أكثر فائدة لهم في حياتهم المهنية (Adegbite & Olaniran, 2022; Ibrahim, 2023).

وتكتسب مشكلة الدراسة أهميتها من كونها تتناول قضية محورية تؤثر على حياة الملايين من الشباب حول العالم، وتعيق تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة في العديد من البلدان. ففي ظل ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، وتفاقم مشكلات الفقر والهشاشة الاجتماعية، وتزايد معدلات الهجرة غير الشرعية والانحراف السلوكي، أصبح من الضروري البحث عن حلول عملية وفعالة لتمكين الشباب اقتصاديًا، وتعزيز فرصهم في الحصول على عمل لائق يضمن لهم العيش الكريم والمساهمة الفاعلة في

بناء مجتمعاتهم (Ali, 2022). ويعد التعليم والتدريب المهني من أهم هذه الحلول، حيث لا يقتصر دوره على تزويد الشباب بالمهارات التقنية فحسب، بل يسهم أيضاً في تنمية قدراتهم الشخصية والاجتماعية، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وتوسيع آفاقهم المهنية، وتمكينهم من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مستقبلهم الوظيفي (European Training Foundation, 2021).

إن عدم الفهم العميق لدور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً، وقلة الدراسات التطبيقية التي تقيس أثر هذه البرامج على فرص التوظيف ومستويات الدخل، وندرة البحوث التي تحلل التحديات التي تواجه تنفيذ هذه البرامج وتقدم حلولاً عملية لها، كلها عوامل تبرز الحاجة الملحة إلى إجراء دراسة شاملة ومتعمقة في هذا الموضوع. ومع أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت التعليم والتدريب المهني في سياقات مختلفة، إلا أن معظمها ركز على جوانب محدودة من الموضوع، مثل وصف البرامج التدريبية وتحليل سياساتها، أو دراسة أثرها على مجموعات سكانية معينة، دون تقديم رؤية شاملة ومتكاملة للعلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب (Maclean & Pavlova, 2022). كما أن معظم هذه الدراسات أجريت في سياق الدول المتقدمة أو الاقتصادات الكبرى، في حين أن الدول النامية والعربية تعاني من شح في الدراسات التطبيقية المتعلقة بهذا الموضوع، والتي تأخذ في الاعتبار خصوصية هذه الدول وظروفها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (El-Sawalhi, 2021).

من هنا، تحاول هذه الدراسة معالجة الفجوة المعرفية القائمة، من خلال تقديم تحليل متعمق لدور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً، مع التركيز على التحديات التي تواجه تطبيق هذه البرامج، وتقديم مقترحات عملية لتطويرها، والاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في هذا المجال. وتتعلق الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية التي ستعمل الدراسة على الإجابة عنها، بالاعتماد

على المنهج العلمي والأدوات البحثية المناسبة. وتسعى الدراسة إلى تقديم إسهام متميز في المكتبة العربية، وتزويد صناع القرار والباحثين والممارسين في مجال التعليم والتدريب المهني بمعلومات قيمة يمكن أن تفيدهم في تطوير برامجهم وسياساتهم، وتعزيز دورها في تمكين الشباب وتحقيق التنمية المستدامة.

يتضح مما سبق أن مشكلة الدراسة تتمحور حول الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى، وضعف الاستفادة من هذه البرامج في تمكين الشباب اقتصاديًا في العديد من المجتمعات، وذلك نتيجة لضعف الوعي بأهميتها، ومحدودية البرامج التدريبية المناسبة، وعدم توافقها مع متطلبات سوق العمل، فضلاً عن التحديات الهيكلية والتنظيمية التي تعترض سبيلها. وتتجلى أهمية معالجة هذه المشكلة في الحاجة الملحة إلى توفير فرص عمل لائقة للشباب، والحد من معدلات البطالة والفقر، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. وتأتي هذه الدراسة لتسهم في فهم هذه المشكلة بشكل أعمق، وتقديم توصيات وحلول عملية تسهم في تطوير التعليم والتدريب المهني وتعزيز دوره في تمكين الشباب اقتصاديًا.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية التي تهدف إلى فهم أعمق لدور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا، وتقديم إسهام معرفي وتطبيقي متميز في هذا المجال. وتتمثل هذه الأهداف في الآتي:

1. التعرف على مفهوم التعليم والتدريب المهني وأهميته للشباب: يهدف هذا الهدف إلى تقديم

تعريف دقيق وشامل للتعليم والتدريب المهني، واستعراض أبعاده المختلفة، وأنواعه، وأهميته في إعداد الشباب لسوق العمل، وفي تنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية والشخصية. وسيتم التطرق إلى تطور مفهوم التعليم والتدريب المهني عبر التاريخ، والتحولت التي طرأت عليه في ضوء المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المعاصرة، مع التركيز على أهميته في تمكين الشباب اقتصاديًا واجتماعيًا.

2. تحليل دور التعليم والتدريب المهني في تعزيز فرص العمل للشباب: يسعى هذا الهدف إلى

دراسة وتحليل العلاقة بين المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني وتحسين فرص التوظيف لدى الشباب، من خلال استعراض الأدلة والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وتحليل آليات تأثير التدريب المهني على قابلية الشباب للتوظيف، مثل اكتساب المهارات التقنية، وتطوير المهارات الشخصية (المهارات الناعمة)، وبناء الشبكات المهنية، والحصول على شهادات معتمدة تزيد من فرصهم في سوق العمل.

3. تحديد التحديات التي تواجه برامج التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا: يهدف

هذا الهدف إلى التعرف على أبرز التحديات والصعوبات التي تعوق فعالية برامج التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب. وتشمل هذه التحديات: التحديات المؤسسية (ضعف التمويل، تقادم البنية التحتية، نقص المدربين المؤهلين)، والتحديات التعليمية (عدم مواكبة المناهج لمتطلبات سوق العمل، ضعف الجودة، قلة البرامج التدريبية المتخصصة)، والتحديات الاجتماعية (النظرة المجتمعية الدونية، ضعف الوعي بأهمية التدريب المهني)،

والتحديات الاقتصادية (ضعف الروابط مع سوق العمل، محدودية فرص التوظيف)، والتحديات السياسية والقانونية (ضعف السياسات الداعمة، عدم الاستقرار السياسي).

4. تقديم مقترحات وحلول عملية لتطوير التعليم والتدريب المهني لتعزيز التمكين الاقتصادي للشباب: يهدف هذا الهدف إلى وضع إطار مقترح لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، بحيث تصبح أكثر فعالية وملاءمة لاحتياجات الشباب ومتطلبات سوق العمل. وتشمل هذه المقترحات: تحديث المناهج التدريبية، وتأهيل المدربين، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، وتوفير أنظمة تمويل مبتكرة، وتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني، وتغيير الصورة الذهنية عن التعليم والتدريب المهني من خلال حملات توعوية وإعلامية، وتطوير آليات تقييم ومتابعة البرامج التدريبية لضمان جودتها وفعاليتها.

الأهداف العلمية

5. اختبار العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب: يسعى هذا الهدف إلى اختبار الفرضيات البحثية التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتدريب المهني ومؤشرات التمكين الاقتصادي للشباب (مثل فرص التوظيف، مستوى الدخل، الاعتماد على الذات، القدرة على تأسيس المشاريع الخاصة). وسيتم ذلك من خلال تحليل البيانات التي سيتم جمعها من عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، للتحقق من صحة هذه الفروض وتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات.

6. تقييم فعالية برامج التعليم والتدريب المهني القائمة في تمكين الشباب: يهدف هذا الهدف إلى تقييم مدى فعالية برامج التعليم والتدريب المهني الحالية في تحقيق أهدافها في تمكين الشباب اقتصاديًا، من خلال تحليل آراء المستفيدين من هذه البرامج، ومقارنتها بالمعايير والمؤشرات

الدولية، وتحديد نقاط القوة والضعف في هذه البرامج، وتقديم توصيات لتحسين أدائها وزيادة فعاليتها.

7. إثراء المكتبة العربية بالدراسات والبحوث المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب :

يسعى هذا الهدف إلى تقديم إسهام علمي متميز في المكتبة العربية، من خلال تقديم دراسة شاملة ومتعمقة في موضوع التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، تجمع بين الجانب النظري والتطبيقي، وتستند إلى المنهج العلمي والأدوات البحثية المناسبة، وتستعرض الأدبيات الحديثة والتجارب العالمية الناجحة، وتقدم توصيات عملية قائمة على الأدلة لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني وتعزيز دورها في تمكين الشباب.

الأهداف التطبيقية

8. تقديم توصيات عملية لصناع القرار والمؤسسات المعنية بالتعليم والتدريب المهني :يهدف هذا

الهدف إلى توجيه رسائل واضحة ومبنية على الأدلة إلى صناع القرار (وزارات التربية والتعليم، والتعليم العالي، والعمل، والتخطيط، وغيرها)، والمؤسسات المعنية بالتعليم والتدريب المهني (هيئات التدريب المهني، مجالس المهارات، مؤسسات القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني)، حول كيفية تطوير برامج التعليم والتدريب المهني لتصبح أكثر فعالية في تمكين الشباب اقتصاديًا، وذلك من خلال تقديم مجموعة من التوصيات العملية القابلة للتنفيذ في سياقات مختلفة.

9. المساهمة في صياغة سياسات وطنية وإقليمية داعمة للتعليم والتدريب المهني :تهدف الدراسة

إلى تقديم إطار معرفي وتحليلي يمكن أن يساهم في صياغة سياسات وطنية وإقليمية داعمة للتعليم والتدريب المهني، من خلال استعراض أفضل الممارسات والتجارب الدولية الناجحة، وتحليل

التحديات التي تواجه تطبيق هذه السياسات، وتقديم مقترحات لتجاوزها. وتسعى الدراسة إلى أن تكون مرجعاً علمياً يستند إليه في عملية تطوير السياسات والبرامج التدريبية على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

10. تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب: من خلال

تسليط الضوء على أهمية التعليم والتدريب المهني ودوره الفاعل في تمكين الشباب اقتصادياً، ومواجهة التحديات التي تعوقه، وتقديم نماذج نجاح واقعية، تسعى الدراسة إلى المساهمة في تغيير النظرة المجتمعية السلبية تجاه هذا النوع من التعليم، وتعزيز الوعي بأهميته كخيار مهني ناجح ومجزٍ، وباعتباره ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال مجموعة من الاعتبارات العلمية والعملية التي تجعلها إسهاماً متميزاً في مجال التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب. وتتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية العلمية

1. سد الفجوة المعرفية: تسهم هذه الدراسة في سد الفجوة القائمة في الأدبيات الأكاديمية العربية

المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، حيث تقدم تحليلاً شاملاً ومتعمقاً للموضوع، يغطي الجوانب النظرية والتطبيقية، ويعتمد على المراجع الحديثة والدراسات السابقة المتنوعة. كما تساهم في تحديث المعرفة في هذا المجال، ومواكبة التطورات والمستجدات التي طرأت على سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني في العقدين الأخيرين (Aref & Al-Mahdi, 2023; (Al-Shamari, 2022).

2. الاستفادة من النظريات العلمية الحديثة: تعتمد الدراسة على مجموعة من النظريات العلمية

الحديثة والمؤثرة في مجال التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، مثل نظرية رأس المال

البشري (Becker, 1993; Schultz, 2021)، ونظرية التمكين الاقتصادي (Kabeer,)

(2020; Narayan, 2022)، ونظرية سوق العمل (Cahuc et al., 2022; Autor,)

(2021)، ونظرية التنمية البشرية (Sen, 2021; UNDP, 2022). ويتمثل الإسهام العلمي

للدراسة في تقديم إطار نظري متكامل يفسر العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين

الاقتصادي، وذلك من خلال المزج بين هذه النظريات وتطبيقها على سياق الدراسة، مما يعزز

الفهم النظري لهذه العلاقة ويفتح آفاقاً جديدة للبحث والاستكشاف.

3. تطوير أدوات بحثية: تسهم الدراسة في تطوير أدوات بحثية (كالمقابلات والاستبانات) يمكن

استخدامها في دراسات مستقبلية حول التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب. وقد تم تصميم

هذه الأدوات وفقاً للمعايير العلمية، مع مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية للبيئة التي

ستطبق فيها، مما يضمن صلاحيتها وموثوقيتها. كما سيتم اختبار صدق وثبات هذه الأدوات

من خلال التحكيم والتطبيق التجريبي، مما يوفر أدوات بحثية جاهزة للاستخدام من قبل باحثين

آخرين، ويعزز من إمكانية إجراء دراسات مقارنة في سياقات مختلفة.

4. تقديم نموذج تحليلي متكامل: تسعى الدراسة إلى بناء نموذج تحليلي متكامل يوضح العلاقة بين

متغيرات الدراسة (التعليم والتدريب المهني كمتغير مستقل، والتمكين الاقتصادي كمتغير تابع،

مع وجود متغيرات وسيطة ومعدلة قد تؤثر في هذه العلاقة). ويمكن لهذا النموذج أن يشكل إطاراً

مرجعياً للباحثين والممارسين في مجال التعليم والتدريب المهني، ويساعد في فهم العوامل المؤثرة

في فعالية هذه البرامج، وتحديد الأولويات والتدخلات الأكثر تأثيراً في تمكين الشباب اقتصادياً

(Hassan, 2023; Al-Zoubi, 2022).

5. إثراء المكتبة العربية: تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بمحتوى علمي متميز حول موضوع حيوي ومهم، وذلك من خلال الاعتماد على مراجع علمية حديثة ومتنوعة، وتقديم تحليل متعمق وشامل، واستعراض التجارب والدراسات السابقة العربية والأجنبية، وتقديم توصيات عملية. كما تسهم في توفير مادة علمية غنية يمكن الاستفادة منها في تدريس مقررات التعليم والتدريب المهني، وإدارة الموارد البشرية، والتنمية الاقتصادية، وعلوم التربية، وغيرها من التخصصات ذات الصلة.

الأهمية العملية

6. مواجهة أزمة البطالة الشبابية: تأتي أهمية هذه الدراسة العملية من تركيزها على إحدى أهم القضايا التي تواجه المجتمعات المعاصرة، وهي أزمة البطالة بين الشباب، والتي تمثل تهديدًا حقيقيًا للاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في العديد من الدول. وتساعد الدراسة في فهم دور التعليم والتدريب المهني في معالجة هذه الأزمة، وتقديم حلول عملية قابلة للتطبيق، مما يسهم في توفير فرص عمل لائقة للشباب، وتقليل معدلات البطالة والفقر، وتحسين مستوى المعيشة، وتعزيز الاستقرار الاجتماعي (International Labour Organization, 2024; World Bank, 2023).

7. توجيه صناع القرار: تقدم الدراسة توصيات عملية ومبنية على الأدلة لصناع القرار (وزارات التربية والتعليم، والتعليم العالي، والعمل، والتخطيط، والمالية، وغيرها) والمؤسسات المعنية بالتعليم والتدريب المهني، حول كيفية تطوير هذه البرامج وتعزيز دورها في تمكين الشباب اقتصاديًا. وتشمل هذه التوصيات تحديث المناهج التدريبية، وتأهيل المدربين، وتعزيز الشراكات مع القطاع

الخاص، وتحسين جودة البرامج، وتوسيع نطاقها لتشمل الفئات الأكثر احتياجًا، وتقديم حوافز للشباب والمؤسسات للمشاركة في هذه البرامج (OECD, 2021; UNESCO, 2022).

8. **تمكين الشباب اقتصاديًا:** تسهم الدراسة بشكل مباشر في تمكين الشباب اقتصاديًا، من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف حول أهمية التعليم والتدريب المهني، والفرص المتاحة لهم في هذا المجال، وكيفية الاستفادة القصوى من هذه البرامج لتحسين فرصهم في الحصول على عمل لائق وزيادة دخلهم وتحقيق الاستقلال المالي. كما تسهم في زيادة وعي الشباب بحقوقهم وواجباتهم في سوق العمل، وتعزيز قدراتهم على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة (European Training Foundation, 2021; Billett, 2020).

9. **تعزيز التنمية الاقتصادية:** يسهم الاستثمار في التعليم والتدريب المهني في تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال رفع كفاءة القوى العاملة، وزيادة الإنتاجية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات، وتشجيع الابتكار وريادة الأعمال، وجذب الاستثمارات الأجنبية، وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة (World Economic Forum, 2023; Schwab & Sala-i-Martin, 2022). وتساعد الدراسة في فهم هذه الآثار الاقتصادية للتعليم والتدريب المهني، وتقديم توصيات لتعزيز هذه الفوائد.

10. **تحسين جودة برامج التعليم والتدريب المهني:** تساهم الدراسة في تحسين جودة برامج التعليم والتدريب المهني الحالية، من خلال تقديم تقييم موضوعي لها، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتقديم توصيات لتحسين الأداء ورفع الكفاءة. وتشمل هذه التوصيات تطوير آليات تقييم ومتابعة البرامج التدريبية، وتعزيز المشاركة المجتمعية في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج، وتبني معايير الجودة الوطنية والدولية في هذا المجال (Cedefop, 2021; Gessler & Howe, 2022).

11. تعزيز دور القطاع الخاص: تسهم الدراسة في تعزيز دور القطاع الخاص في تطوير

برامج التعليم والتدريب المهني، من خلال استعراض أفضل الممارسات الدولية في الشراكة بين القطاعين العام والخاص في هذا المجال، وتقديم مقترحات لتعزيز هذه الشراكة. وتشمل هذه المقترحات إنشاء مجالس قطاعية للمهارات تضم ممثلين عن القطاع الخاص، وتطوير برامج تدريبية مبنية على احتياجات سوق العمل، وتوفير حوافز للمؤسسات الخاصة للمشاركة في التدريب المهني، وتبني نظام التدريب المزدوج الذي يجمع بين التدريب في مؤسسات التدريب والتدريب في مواقع العمل (European Centre for the Development of Vocational Training, 2022; McGrath, 2022).

12. دعم جهود التنمية المستدامة: تساهم هذه الدراسة في دعم جهود تحقيق أهداف التنمية

المستدامة، وخاصة الهدف الرابع (التعليم الجيد) والهدف الثامن (العمل اللائق ونمو الاقتصاد) والهدف العاشر (الحد من أوجه عدم المساواة). ويسهم التعليم والتدريب المهني في تحقيق هذه الأهداف من خلال توفير فرص تعلم مدى الحياة للجميع، وتعزيز المهارات اللازمة للعمل الإنتاجي، وخلق فرص عمل لائقة للشباب، والحد من الفقر وعدم المساواة (United Nations, 2022; UNESCO, 2023).

تساؤلات الدراسة

تتعلق هذه الدراسة من تساؤل رئيسي يتمثل في: ما دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا؟ ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها، وذلك من خلال المنهج العلمي والأدوات البحثية المناسبة. وتتمثل هذه التساؤلات الفرعية في الآتي:

1. ما مفهوم التعليم والتدريب المهني وما أهميته في إعداد الشباب لسوق العمل؟ يسعى هذا التساؤل إلى تقديم تعريف دقيق وشامل للتعليم والتدريب المهني، واستعراض أبعاده المختلفة، وأنواعه، وتطوره التاريخي، وأهميته في إعداد الشباب لسوق العمل، وفي تنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية والشخصية، وفي تمكينهم اقتصاديًا واجتماعيًا. وسيتم التطرق في الإجابة عن هذا التساؤل إلى فلسفة التعليم والتدريب المهني، ومبادئه، ونماذجه، وعلاقته بأنظمة التعليم الأخرى، ودوره في تحقيق التنمية المستدامة (Billett, 2020; UNESCO, 2022).

2. إلى أي مدى يسهم التعليم والتدريب المهني في تحسين فرص التوظيف لدى الشباب؟ يهدف هذا التساؤل إلى قياس مدى تأثير المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني على فرص الشباب في الحصول على وظائف لائقة ومناسبة لمؤهلاتهم وتطلعاتهم. وسيتم الإجابة عن هذا التساؤل من خلال استعراض الأدلة والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، وتحليل آليات تأثير التدريب المهني على قابلية الشباب للتوظيف، مثل اكتساب المهارات التقنية، وتطوير المهارات الشخصية (المهارات الناعمة)، وبناء الشبكات المهنية، والحصول على شهادات معتمدة، وزيادة الثقة بالنفس، والقدرة على التكيف مع متغيرات سوق العمل (Chakravarty et al., 2020; Shi & Bangpan, 2022).

3. ما العلاقة بين اكتساب المهارات المهنية ومستوى التمكين الاقتصادي للشباب؟ يركز هذا التساؤل على تحليل العلاقة بين المهارات المهنية التي يكتسبها الشباب من خلال برامج التدريب المهني، ومستوى تمكينهم الاقتصادي، والذي يُقاس بمجموعة من المؤشرات مثل مستوى الدخل، والاستقلال المالي، والقدرة على تأسيس المشاريع الخاصة، والمشاركة في سوق العمل، والقدرة على اتخاذ قرارات اقتصادية مستتيرة. وسيتم الإجابة عن هذا التساؤل من خلال تحليل البيانات

الكمية والنوعية التي سيتم جمعها من عينة الدراسة، واختبار الفروض المتعلقة بهذه العلاقة (Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

4. ما أبرز التحديات التي تواجه برامج التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب؟ يسعى هذا التساؤل إلى تحديد وتحليل التحديات والعقبات التي تعترض سبيل برامج التعليم والتدريب المهني وتمنعها من تحقيق أهدافها في تمكين الشباب اقتصاديًا. وتشمل هذه التحديات: التحديات المؤسسية (ضعف التمويل، تقادم البنية التحتية، نقص المدربين المؤهلين، ضعف الحوكمة)، والتحديات التعليمية (عدم مواكبة المناهج لمتطلبات سوق العمل، ضعف الجودة، قلة البرامج التدريبية المتخصصة)، والتحديات الاجتماعية (النظرة المجتمعية الدونية، ضعف الوعي بأهمية التدريب المهني، محدودية مشاركة المرأة)، والتحديات الاقتصادية (ضعف الروابط مع سوق العمل، محدودية فرص التوظيف، تدني الأجور)، والتحديات السياسية والقانونية (ضعف السياسات الداعمة، عدم الاستقرار السياسي، الفساد) (Okolie et al., 2020;) (Abubakar & Adebayo, 2021; Adegbite & Olaniran, 2022).

5. ما السبل المقترحة لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل ويسهم في تمكين الشباب اقتصاديًا؟ يهدف هذا التساؤل إلى تقديم مقترحات وحلول عملية لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، بحيث تصبح أكثر فعالية وملاءمة لاحتياجات الشباب ومتطلبات سوق العمل، وتسهم بشكل أكبر في تمكينهم اقتصاديًا. وتشمل هذه المقترحات: تحديث المناهج التدريبية لتواكب التطورات التكنولوجية واحتياجات سوق العمل، وتأهيل المدربين وتدريبهم باستمرار، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، وتوفير أنظمة تمويل مبتكرة للبرامج التدريبية (مثل القروض الميسرة، والمنح، وحوافز التدريب)، وتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للشباب، وتغيير الصورة الذهنية عن التعليم والتدريب المهني،

وتطوير آليات تقييم ومتابعة البرامج التدريبية، واعتماد نظام التدريب المزدوج، وتوسيع نطاق البرامج لتشمل الفئات المهمشة والمحرومة (Cedefop, 2021; Gessler & Howe, 2022; McGrath, 2022).

فروض الدراسة

تتعلق هذه الدراسة من مجموعة من الفروض التي تسعى إلى اختبارها، وذلك بهدف التحقق من صحة العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصادياً، وتحديد اتجاه وقوة هذه العلاقة. وتستند هذه الفروض إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في هذا المجال، ويمكن صياغتها في شكل فروض صفرية وفروض بديلة على النحو الآتي:

الفروض الرئيسية

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصادياً : يفترض هذا الفرض وجود علاقة موجبة بين التعليم والتدريب المهني (كمتغير مستقل) وتمكين الشباب اقتصادياً (كمتغير تابع)، بحيث يؤدي تحسين جودة وكمية برامج التعليم والتدريب المهني إلى زيادة مستوى التمكين الاقتصادي للشباب. وسيتم اختبار هذا الفرض من خلال تحليل العلاقة بين مؤشرات التعليم والتدريب المهني (مثل عدد المشاركين، ومدة البرامج، ونوع المهارات المكتسبة، ومستوى الرضا عن البرامج) ومؤشرات التمكين الاقتصادي (مثل فرص التوظيف، ومستوى الدخل، والاستقلال المالي، والقدرة على تأسيس المشاريع الخاصة) (Adeoti, 2024; Chakravarty et al., 2020; George, 2025).

○ **الفرض الصفري (H_0):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا.

○ **الفرض البديل (H_1):** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا.

2. **يسهم التعليم والتدريب المهني في زيادة فرص التوظيف لدى الشباب:** يركز هذا الفرض على العلاقة السببية بين المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني وتحسين فرص التوظيف لدى الشباب. ويفترض أن الشباب الذين يشاركون في برامج التدريب المهني يكونون أكثر قدرة على الحصول على وظائف لائقة ومناسبة، مقارنة بنظرائهم الذين لم يشاركوا في هذه البرامج. وسيتم اختبار هذا الفرض من خلال مقارنة معدلات التوظيف بين خريجي برامج التدريب المهني وغيرهم من الشباب، وتحليل العوامل المؤثرة في هذه العلاقة (Sigu, 2017; Shi & Bangpan, 2022).

○ **الفرض الصفري (H_0):** لا يسهم التعليم والتدريب المهني في زيادة فرص التوظيف لدى الشباب.

○ **الفرض البديل (H_1):** يسهم التعليم والتدريب المهني في زيادة فرص التوظيف لدى الشباب.

الفروض الفرعية

3. **يساعد اكتساب المهارات المهنية والتقنية من خلال التدريب المهني على تحسين مستوى الدخل للشباب:** يفترض هذا الفرض وجود علاقة إيجابية بين اكتساب المهارات المهنية والتقنية ومستوى الدخل لدى الشباب، بحيث يؤدي اكتساب المزيد من المهارات المتخصصة إلى زيادة

الدخل وتحسين الوضع المالي للشباب. وسيتم اختبار هذا الفرض من خلال مقارنة مستويات الدخل بين خريجي برامج التدريب المهني وغيرهم، وتحليل تأثير نوع المهارات المكتسبة على مستوى الدخل (Chakravarty et al., 2020; World Bank, 2023).

○ **الفرض الصفري (H_0):** لا يساعد اكتساب المهارات المهنية والتقنية من خلال التدريب المهني على تحسين مستوى الدخل للشباب.

○ **الفرض البديل (H_1):** يساعد اكتساب المهارات المهنية والتقنية من خلال التدريب المهني على تحسين مستوى الدخل للشباب.

4. كلما زادت جودة برامج التعليم والتدريب المهني زادت قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل: يركز هذا الفرض على دور جودة البرامج التدريبية (التي تقاس بمجموعة من المعايير مثل جودة المناهج، وكفاءة المدربين، وتوفر المعدات والتجهيزات، ومدى التوافق مع احتياجات سوق العمل) في زيادة قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل. ويفترض أن البرامج عالية الجودة تحقق نتائج أفضل في تمكين الشباب اقتصاديًا مقارنة بالبرامج منخفضة الجودة (Cedefop, 2021; Gessler & Howe, 2022).

○ **الفرض الصفري (H_0):** لا توجد علاقة بين جودة برامج التعليم والتدريب المهني وقدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل.

○ **الفرض البديل (H_1):** كلما زادت جودة برامج التعليم والتدريب المهني زادت قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل.

5. توجد بعض التحديات التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب: يفترض هذا الفرض وجود مجموعة من التحديات (مثل ضعف التمويل، وتقادم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين، وعدم مواكبة المناهج لاحتياجات سوق العمل،

والنظرة المجتمعية الدونية، وضعف الشراكات مع القطاع الخاص) التي قد تحد من فعالية برامج التعليم والتدريب المهني في تحقيق أهدافها في تمكين الشباب اقتصاديًا. وسيتم اختبار هذا الفرض من خلال تحليل وجهات نظر المشاركين في الدراسة حول هذه التحديات، وتحديد مدى تأثيرها على فعالية البرامج (Okolie et al., 2020; Abubakar & Adebayo, 2021; Adegbite & Olaniran, 2022).

- **الفرض الصفري (H_0):** لا توجد تحديات تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب.
- **الفرض البديل (H_1):** توجد بعض التحديات التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب.

النموذج النظري للدراسة

تعتمد هذه الدراسة على نموذج نظري متكامل يفسر العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا. ويستند هذا النموذج إلى مجموعة من النظريات العلمية الحديثة التي تتناول قضايا التعليم والتدريب، وسوق العمل، والتنمية البشرية، والتمكين الاقتصادي. ويتمثل الإسهام النظري لهذه الدراسة في بناء نموذج يجمع بين هذه النظريات ويطبقها على سياق التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، مما يعزز الفهم النظري لهذه العلاقة ويفتح آفاقًا جديدة للبحث والاستكشاف.

النظريات المؤسسة للنموذج النظري

أولاً: نظرية رأس المال البشري

تعد نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) من أهم النظريات التي تفسر دور التعليم والتدريب في التنمية الاقتصادية، وقد أسسها كل من شولتز (Schultz, 1961) وبيكر (Becker, 1964). وتشير هذه النظرية إلى أن الاستثمار في التعليم والتدريب يسهم في تنمية مهارات الأفراد ومعارفهم، مما يزيد من إنتاجيتهم وقدرتهم على العمل وتحقيق دخل أعلى. ووفقاً لهذه النظرية، يُعتبر التعليم والتدريب المهني استثماراً في رأس المال البشري، حيث يزود الشباب بالمهارات والمعارف التي تزيد من قيمتهم في سوق العمل، وتؤهلهم للحصول على وظائف أفضل وأجر أعلى (Becker, 1993; Schultz, 2021). وتشير الأدلة التجريبية إلى أن العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب المهني قد يكون أعلى من العائد على الاستثمار في التعليم العام في بعض السياقات، خاصة عندما تكون البرامج التدريبية مصممة بشكل جيد وتتوافق مع احتياجات سوق العمل (Psacharopoulos & Patrinos, 2018; Hanushek & Woessmann, 2020).

وتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال افتراض أن المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني تؤدي إلى زيادة رأس المال البشري للشباب، من خلال تزويدهم بالمهارات التقنية والمهنية المطلوبة في سوق العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين فرصهم في التوظيف وزيادة دخلهم وتحقيق التمكين الاقتصادي. كما تشير النظرية إلى أهمية جودة التعليم والتدريب، حيث أن الاستثمار في التعليم والتدريب عالي الجودة يحقق عوائد أكبر من الاستثمار في التعليم والتدريب منخفض الجودة (Hanushek, 2020; Woessmann, 2022). وتؤكد هذه النظرية على دور الدولة والمؤسسات في توفير التعليم والتدريب المهني الجيد للشباب، كاستثمار استراتيجي يعود بالنفع على الفرد والمجتمع على حد سواء.

ثانياً: نظرية التمكين الاقتصادي

تركز نظرية التمكين الاقتصادي (Economic Empowerment Theory) على تعزيز قدرة الأفراد على الوصول إلى الموارد الاقتصادية والفرص المتاحة في المجتمع، بما يمكنهم من تحقيق الاستقلال المالي وتحسين مستوى معيشتهم. وتشير هذه النظرية إلى أن التمكين الاقتصادي يتطلب توفير الفرص للفئات المهمشة والمحرومة للمشاركة في النشاط الاقتصادي، والحصول على دخل كافٍ، والتحكم في الموارد، واتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم (Kabeer, 2020; Narayan, 2022). ويعد التعليم والتدريب المهني من الأدوات الأساسية لتحقيق التمكين الاقتصادي، حيث يساعد الشباب على اكتساب المهارات المهنية التي تمكنهم من المشاركة الفعالة في سوق العمل، وتأسيس مشاريعهم الخاصة، وتحقيق الاستقلال المالي، والمشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية التي تؤثر في حياتهم (Alkire et al., 2022; Duflo, 2020).

وتتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال التركيز على دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً، باعتباره عملية تزويدهم بالمهارات والمعارف والموارد التي تمكنهم من المشاركة في النشاط الاقتصادي، وتحسين مستوى معيشتهم، وتحقيق الاستقلال المالي، والمساهمة في تنمية مجتمعاتهم. وتشير النظرية إلى أن التمكين الاقتصادي يتطلب توفير بيئة داعمة تشمل السياسات الاقتصادية، والبرامج الاجتماعية، والوصول إلى الأسواق والتمويل، والشبكات الاجتماعية، والمشاركة في صنع القرار (World Bank, 2023; OECD, 2021). كما تؤكد النظرية على أهمية تمكين الفئات المهمشة والمحرومة، مثل النساء، وذوي الإعاقة، وسكان المناطق النائية، من خلال برامج التدريب المهني المصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتهم وظروفهم الخاصة (UN Women, 2022; ILO, 2024).

ثالثاً: نظرية سوق العمل

تشرح نظرية سوق العمل (Labor Market Theory) العلاقة بين مهارات الأفراد ومتطلبات سوق العمل، وتفترض أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين نوعية التعليم أو التدريب الذي يحصل عليه الفرد وبين فرصه في الحصول على وظيفة. وتشير هذه النظرية إلى أن سوق العمل يتغير باستمرار نتيجة للتطورات التكنولوجية، والتغيرات الاقتصادية، والتحول الديموغرافية، مما يتطلب تحديث مهارات القوى العاملة باستمرار لتلبية متطلبات الوظائف الجديدة (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021). ولذلك فإن تطوير برامج التعليم والتدريب المهني بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل يساهم في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات الوظائف المتاحة، وزيادة فرص الشباب في الحصول على عمل لائق (Acemoglu & Autor, 2022; Card et al., 2021).

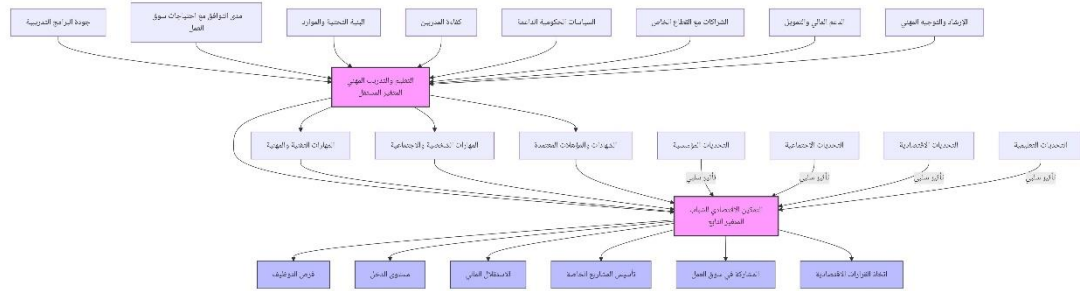
وتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال التأكيد على أهمية مواءمة برامج التعليم والتدريب المهني مع احتياجات سوق العمل، وتحديث المناهج التدريبية بشكل مستمر لتواكب التطورات التكنولوجية والمهنية، وتعزيز الشراكات بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص لتحديد المهارات المطلوبة وتصميم برامج تدريبية تلبي هذه الاحتياجات. كما تشير النظرية إلى أهمية توفير معلومات دقيقة حول سوق العمل للشباب، لمساعدتهم في اختيار المسارات التدريبية المناسبة التي تزيد من فرصهم في التوظيف (World Economic Forum, 2023; OECD, 2021). وتؤكد النظرية على دور الحكومات في تنظيم سوق العمل، وتوفير بيئة تشجع على الاستثمار في التدريب المهني، وضمان جودة البرامج التدريبية، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال (ILO, 2024; European Commission, 2023).

رابعاً: نظرية التنمية البشرية

ترى نظرية التنمية البشرية (Human Development Theory) التي أسسها الاقتصادي الهندي أمارتيا سين (Sen, 1999) أن التنمية الحقيقية لا تقتصر على النمو الاقتصادي فقط، بل تشمل تطوير قدرات الأفراد وتوسيع فرصهم في الحياة. وتؤكد هذه النظرية على أهمية توفير الفرص للأفراد لتحقيق إمكاناتهم الكاملة، والعيش حياة كريمة، والمشاركة في المجتمع، واتخاذ قرارات تؤثر في حياتهم (Sen, 2022; UNDP, 2021). ويعد التعليم والتدريب المهني أحد الوسائل المهمة لتحقيق التنمية البشرية، لأنه يساعد الشباب على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يعزز فرصهم في العمل والإنتاج والمشاركة في التنمية الاقتصادية، ويمكنهم من تحقيق ذاتهم وتحسين جودة حياتهم (Nussbaum, 2021; Robeyns, 2022).

وتتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال النظر إلى التعليم والتدريب المهني كأداة لتنمية قدرات الشباب وتوسيع خياراتهم في الحياة، وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتشير النظرية إلى أن التعليم والتدريب المهني لا يقتصر دوره على تزويد الشباب بالمهارات التقنية، بل يشمل أيضاً تنمية قدراتهم الشخصية والاجتماعية، مثل الثقة بالنفس، والقدرة على التواصل، والعمل الجماعي، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والقيادة (World Bank, 2023; UNESCO, 2022). كما تؤكد النظرية على أهمية توفير فرص متكافئة للجميع للحصول على التعليم والتدريب المهني، بغض النظر عن الجنس، أو العرق، أو الدين، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي، أو الإعاقة، لضمان تحقيق التنمية البشرية الشاملة والمستدامة (UN, 2023; UNICEF, 2022).

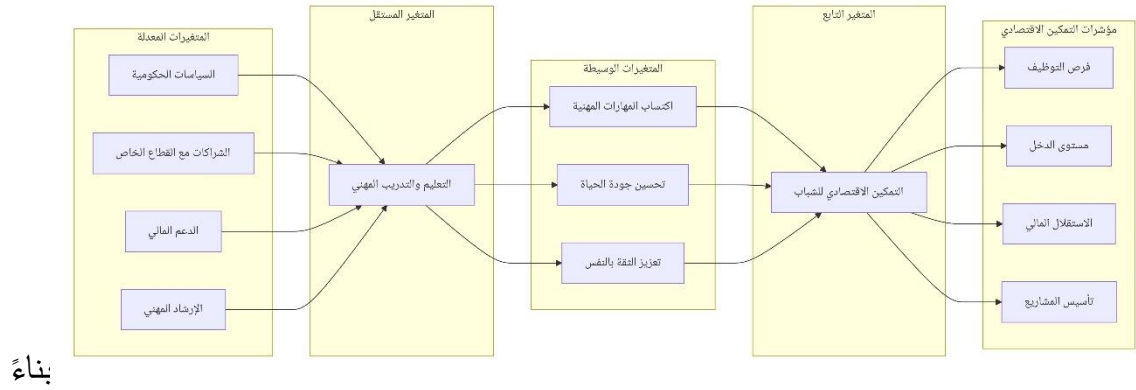
المخطط النظري للدراسة



بناءً على النظريات العلمية السابقة، يمكن صياغة المخطط النظري للدراسة الذي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة، والتي تشمل المتغير المستقل (التعليم والتدريب المهني)، والمتغير التابع (التمكين الاقتصادي للشباب)، والمتغيرات الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر في هذه العلاقة.

يوضح المخطط النظري العلاقة بين المتغير المستقل (التعليم والتدريب المهني) والمتغير التابع (التمكين الاقتصادي للشباب)، مع إبراز الآليات التي يتم من خلالها تحقيق هذا التمكين، وهي: اكتساب المهارات التقنية والمهنية، وتطوير المهارات الشخصية والاجتماعية، والحصول على الشهادات والمؤهلات المعتمدة. كما يوضح المخطط العوامل المؤثرة في فعالية التعليم والتدريب المهني، مثل جودة البرامج التدريبية، ومدى التوافق مع احتياجات سوق العمل، والبنية التحتية والموارد، وكفاءة المدربين، والسياسات الحكومية الداعمة، والشراكات مع القطاع الخاص، والدعم المالي والتمويل، والإرشاد والتوجيه المهني. ويبين المخطط أيضاً أبعاد التمكين الاقتصادي للشباب، والتي تشمل فرص التوظيف، ومستوى الدخل، والاستقلال المالي، وتأسيس المشاريع الخاصة، والمشاركة في سوق العمل، واتخاذ القرارات الاقتصادية. وأخيراً، يشير المخطط إلى التحديات التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب، مثل التحديات المؤسسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية.

المخطط المفاهيمي للدراسة



بناءً

على المخطط النظري السابق، يمكن صياغة المخطط المفاهيمي للدراسة الذي يوضح المتغيرات الرئيسية والعلاقات بينها، ويحدد الإطار الذي سيتم من خلاله اختبار الفروض وتحليل البيانات.

يحدد المخطط المفاهيمي المتغيرات الرئيسية في الدراسة والعلاقات بينها. فالمتغير المستقل هو "التعليم والتدريب المهني"، والمتغير التابع هو "التمكين الاقتصادي للشباب"، وتوجد متغيرات وسيطة (اكتساب المهارات المهنية، تحسين جودة الحياة، تعزيز الثقة بالنفس) تعمل كآليات ينتقل من خلالها أثر التعليم والتدريب المهني إلى التمكين الاقتصادي. كما توجد متغيرات معدلة (السياسات الحكومية، الشراكات مع القطاع الخاص، الدعم المالي، الإرشاد المهني) قد تؤثر على قوة العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، إما بتعزيزها أو إضعافها. ويبين المخطط أيضًا مؤشرات التمكين الاقتصادي للشباب، والتي تشمل فرص التوظيف، ومستوى الدخل، والاستقلال المالي، وتأسيس المشاريع الخاصة، والتي سيتم قياسها في الدراسة.

خلاصة النموذج النظري

يتضح من خلال هذه النظريات أن التعليم والتدريب المهني يمثلان عنصرًا أساسيًا في تطوير رأس المال البشري وتعزيز قدرات الشباب الاقتصادية، حيث يسهمان في تحسين مهاراتهم المهنية وزيادة فرص

مشاركتهم في سوق العمل، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تحقيق التمكين الاقتصادي والتنمية المستدامة. وتشير النظريات المختلفة إلى أهمية جودة برامج التعليم والتدريب المهني، ومدى توافقها مع احتياجات سوق العمل، وتوفير البيئة الداعمة (السياسات، التمويل، الشراكات، الإرشاد) لتعظيم أثرها في تمكين الشباب اقتصاديًا. كما تؤكد هذه النظريات على ضرورة معالجة التحديات التي تواجه برامج التعليم والتدريب المهني، مثل ضعف التمويل، وتقادم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين، والنظرة المجتمعية الدونية، لضمان فعالية هذه البرامج في تحقيق أهدافها.

ويشكل هذا النموذج النظري المتكامل الإطار الذي ستستند إليه الدراسة في تحليل العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب، وفي تفسير النتائج التي ستتوصل إليها، وفي صياغة التوصيات والحلول المقترحة. ويسهم هذا النموذج في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي، ويفتح آفاقًا جديدة للبحث والاستكشاف في هذا المجال الحيوي والمهم.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة حجر الزاوية في البناء العلمي للبحث، حيث يتناول بالتحليل والاستعراض الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التعليم والتدريب المهني ودوره في تمكين الشباب اقتصاديًا. وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه يقدم خلفية معرفية شاملة تساعد في فهم أبعاد المشكلة محل الدراسة، وتحديد الفجوات المعرفية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها، وبناء إطار نظري متين يوجه عملية البحث ويبرر اختيار المنهجية والأدوات. كما يسهم هذا الفصل في وضع الدراسة في سياقها العلمي، من خلال ربطها بالنتائج المعرفية المتراكمة في هذا المجال، وتحديد موقعها ضمن الخريطة البحثية، وإبراز الإضافة المعرفية التي تقدمها (Boote & Beile, 2018; Randolph, 2019).

تتزايد أهمية التعليم والتدريب المهني في العصر الحديث بشكل ملحوظ، وذلك في ظل التحديات الاقتصادية المتسارعة التي تواجهها الدول، وارتفاع معدلات البطالة بين فئة الشباب، والتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي تغير طبيعة المهن والوظائف، والحاجة المتزايدة إلى قوى عاملة ماهرة قادرة على التكيف مع متغيرات سوق العمل (World Economic Forum, 2023; ILO, 2024). وقد حظي هذا الموضوع باهتمام متزايد من قبل الباحثين والمؤسسات الدولية، حيث تم إجراء العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب متعددة منه، مثل: أثر التدريب المهني على فرص التوظيف، ودوره في زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة، وعلاقته بتنمية المهارات والقدرات، وتحديات تطبيقه في سياقات مختلفة، وسبل تطويره وتعزيز فعاليته (McGrath, 2022; UNESCO, 2022; Cedefop, 2021).

ومع تنوع الدراسات السابقة وتعدد جوانب تناولها، إلا أنها تظل متفرقة وغير مكتملة، حيث ركزت معظمها على جوانب محددة من الموضوع، أو أجريت في سياقات جغرافية وثقافية معينة، أو اعتمدت على مناهج بحثية محدودة. وهذا يبرز الحاجة إلى دراسة شاملة ومتكاملة تجمع بين الجوانب النظرية والتطبيقية، وتستفيد من خبرات وتجارب متنوعة، وتقدم تحليلاً نقدياً للأدبيات القائمة، وتحدد الفجوات التي تحتاج إلى معالجة (Maclean & Pavlova, 2022; Billett, 2020). وتأتي هذه الدراسة لتلبي هذه الحاجة، من خلال تقديم مراجعة منهجية للدراسات السابقة، وتحليل نقدي لها، وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، واستخلاص الدروس والعبر التي يمكن الاستفادة منها في الدراسة الحالية، وتحديد موقع هذه الدراسة ضمن السياق المعرفي الأوسع.

تم تنظيم هذا الفصل على النحو التالي: سيتم أولاً تناول المتغير التابع (التمكين الاقتصادي للشباب) بالتعريف والتحليل، ثم المتغير المستقل (التعليم والتدريب المهني) من حيث المفهوم والأبعاد، ثم استعراض الدراسات السابقة بشكل منهجي ومنظم، مع التركيز على الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، وتحليل نتائجها ومناقشتها، وتحديد الفجوات التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها. كما سيتم تقديم إطار نظري متكامل للدراسة، يستند إلى النظريات العلمية الحديثة التي تفسر العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي، ويشكل الأساس الذي ستطلق منه الدراسة في تحليل النتائج وتفسيرها وصياغة التوصيات. وسيتم في نهاية الفصل تقديم ملخص يلخص أبرز النقاط التي تم تناولها، ويوضح كيف ستفيد هذه المراجعة النظرية في توجيه الدراسة الحالية وتحقيق أهدافها.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المراجعة النظرية اعتمدت على مصادر متنوعة وحديثة، تشمل الكتب العلمية، والمقالات المنشورة في الدوريات المحكمة، والتقارير الصادرة عن المنظمات الدولية، والأبحاث والرسائل الجامعية، وذلك لضمان تغطية شاملة وحديثة للموضوع. كما تم الاعتماد على قواعد بيانات علمية

مُعترف بها مثل Scopus و Web of Science و Google Scholar بالإضافة إلى مواقع المنظمات الدولية ذات الصلة مثل منظمة العمل الدولية (ILO)، واليونسكو (UNESCO)، والبنك الدولي (World Bank)، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، وغيرها. وقد تم اختيار المراجع بعناية لضمان حداثة (من عام 2015 إلى عام 2026)، وملاءمتها لموضوع الدراسة، وتميزها العلمي، مع مراعاة التنوع الجغرافي والثقافي لتعميق الفهم واستخلاص الدروس من تجارب متنوعة (Hart, 2018; Ridley, 2020).

المتغير التابع: التمكين الاقتصادي للشباب

يُعد التمكين الاقتصادي للشباب مفهومًا متعدد الأبعاد والشامل، حيث يشير إلى العملية التي من خلالها يكتسب الشباب القدرة على الوصول إلى الموارد الاقتصادية والفرص المتاحة في المجتمع، والمشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي، وتحقيق الاستقلال المالي، والتحكم في الموارد، واتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم الاقتصادية والاجتماعية (Kabeer, 2020; Narayan, 2022). ولا يقتصر التمكين الاقتصادي على مجرد الحصول على وظيفة أو مصدر دخل، بل يمتد ليشمل جوانب أوسع تتعلق بالقدرة على تحسين مستوى المعيشة، وبناء مستقبل مهني واعد، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع (Alkire et al., 2022; Duflo, 2020).

مفهوم التمكين الاقتصادي

يشير التمكين الاقتصادي إلى تعزيز قدرة الأفراد على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية التي تولد الدخل، والتحكم في هذه الأنشطة ومواردها، والاستفادة من عوائدها، وذلك بما يساهم في تحسين مستوى معيشتهم، وتعزيز استقلاليتهم المالية، وتوسيع خياراتهم الحياتية (World Bank, 2023; UNDP, 2022).

ويشمل التمكين الاقتصادي عدة أبعاد مترابطة، منها: القدرة على الحصول على عمل منتج ومدر للدخل، والقدرة على الوصول إلى الموارد الإنتاجية (مثل الأرض، رأس المال، التكنولوجيا، المعلومات)، والقدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية، والقدرة على الاستفادة من الخدمات المالية (مثل الادخار، الاقتراض، التأمين)، والقدرة على تحسين المهارات والمعارف المهنية، والقدرة على بناء الشبكات الاجتماعية والاقتصادية (Kabeer, 2020; Narayan, 2022; Alkire et al., 2022).

أما بالنسبة للشباب، فيكتسب التمكين الاقتصادي أهمية خاصة نظراً لمرحلة حياتهم التي تمثل نقطة تحول حاسمة في بناء مستقبلهم المهني والاقتصادي. فالتمكين الاقتصادي للشباب يعني تزويدهم بالفرص والموارد التي تمكنهم من الانتقال بنجاح من مرحلة التبعية الاقتصادية إلى مرحلة الاستقلال المالي، والمشاركة الفاعلة في سوق العمل، والمساهمة في النشاط الاقتصادي، وتحقيق ذاتهم وتطلعاتهم (ILO, 2022; European Training Foundation, 2021; Ali, 2024). ويشمل تمكين الشباب اقتصادياً عدة جوانب، منها: الحصول على وظيفة لائقة تدر دخلاً كافياً، وتكوين مدخرات واستثمارات، وتأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية المجتمعية، وتطوير المهارات والقدرات المهنية، والحصول على خدمات مالية مناسبة، وبناء شبكات علاقات مهنية واجتماعية داعمة (World Bank, 2023; OECD, 2021; UN, 2023).

أبعاد التمكين الاقتصادي للشباب

يمكن تحديد أبعاد التمكين الاقتصادي للشباب على النحو التالي:

1. فرص التوظيف: وتشمل قدرة الشباب على الحصول على وظائف لائقة ومناسبة لمؤهلاتهم وتطلعاتهم، في القطاعين العام والخاص، وفي مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية. وتشمل

فرص التوظيف أيضًا نوعية الوظائف من حيث الاستقرار، والأجر، وظروف العمل، وفرص التطور المهني (Chakravarty et al., 2020; Shi & Bangpan, 2022).

2. **مستوى الدخل:** ويشير إلى مقدار الدخل الذي يحققه الشباب من خلال العمل أو الأنشطة الاقتصادية الأخرى، وقدرته على تلبية احتياجاتهم الأساسية وتحسين مستوى معيشتهم، وتوفير مدخرات واستثمارات للمستقبل. ويرتبط مستوى الدخل ارتباطًا وثيقًا بنوع الوظيفة، والمهارات، والخبرات، والمؤهلات (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021).

3. **الاستقلال المالي:** ويعني قدرة الشباب على الاعتماد على أنفسهم ماليًا، وعدم الحاجة إلى الدعم المالي من الأسرة أو الدولة، والقدرة على إدارة شؤونهم المالية بشكل مستقل، واتخاذ قرارات مالية مستنيرة. ويتحقق الاستقلال المالي من خلال الحصول على دخل كاف، وتكوين مدخرات، والاستثمار، والادخار للمستقبل (Duflo, 2020; Alkire et al., 2022).

4. **تأسيس المشاريع الخاصة:** ويشمل قدرة الشباب على إنشاء وإدارة مشاريعهم الخاصة، سواء كانت مشاريع صغيرة أو متوسطة، في مختلف المجالات والقطاعات، وذلك من خلال توفر المهارات الريادية، والوصول إلى التمويل، والدعم الفني والإداري، والبيئة التشجيعية. ويسهم تأسيس المشاريع الخاصة في توفير فرص عمل للشباب، وزيادة الدخل، وتعزيز الابتكار والإبداع (Acs et al., 2021; Bosma & Kelley, 2022).

5. **المشاركة في سوق العمل:** وتشمل قدرة الشباب على المشاركة الفعالة في سوق العمل، سواء كموظفين أو كأصحاب أعمال، والمساهمة في النشاط الاقتصادي، والتأثير في قرارات سوق العمل، والاستفادة من الفرص المتاحة. وتعكس المشاركة في سوق العمل مدى اندماج الشباب في النسيج الاقتصادي للمجتمع (Cahuc et al., 2022; ILO, 2024).

6. **اتخاذ القرارات الاقتصادية:** ويشير إلى قدرة الشباب على المشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية التي تؤثر في حياتهم، سواء على المستوى الشخصي (مثل قرارات الإنفاق والادخار والاستثمار) أو على المستوى الأسري أو المجتمعي (مثل المشاركة في القرارات الاقتصادية للأسر أو المؤسسات أو المجتمعات). ويعكس هذا البعد مدى تمكين الشباب من التحكم في مواردهم واختياراتهم الاقتصادية (Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

7. **تحسين جودة الحياة:** ويشمل تحسين مستوى المعيشة، والصحة، والتعليم، والإسكان، والرفاهية العامة للشباب، وذلك نتيجة للتمكين الاقتصادي الذي يوفر لهم الموارد اللازمة لتلبية احتياجاتهم الأساسية والترفيهية، وتحقيق ذواتهم، والمشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية (Sen, 2021; Nussbaum, 2021).

8. **تعزيز الثقة بالنفس والاعتماد على الذات:** ويشير إلى تنمية الثقة بالنفس لدى الشباب، وقدرتهم على الاعتماد على أنفسهم في مواجهة التحديات الاقتصادية، واتخاذ القرارات، وتحقيق أهدافهم، والشعور بالسيطرة على حياتهم. ويرتبط هذا البعد ارتباطاً وثيقاً بالتمكين النفسي والاجتماعي للشباب (World Bank, 2023; UNDP, 2022).

يتضح مما سبق أن التمكين الاقتصادي للشباب مفهوم متعدد الأبعاد والشامل، يتجاوز مجرد الحصول على وظيفة أو دخل، ليشمل جوانب أوسع تتعلق بالقدرة على المشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي، والتحكم في الموارد، واتخاذ القرارات، وتحسين جودة الحياة. وتشير الأدبيات إلى أن التمكين الاقتصادي للشباب يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعليم والتدريب المهني، حيث يعتبر الأخير وسيلة أساسية لتزويد الشباب بالمهارات والمعارف التي تمكنهم من تحقيق التمكين الاقتصادي بمختلف أبعاده (McGrath, 2022;).

(Billett, 2020; UNESCO, 2022). وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذه العلاقة، وتحليل أبعادها المختلفة، وتحديد العوامل المؤثرة فيها.

المتغير المستقل: التعليم والتدريب المهني

يُعد التعليم والتدريب المهني أحد أهم أنواع التعليم وأكثرها ارتباطًا بحياة الأفراد وسوق العمل، حيث يركز على تزويد المتعلمين بالمهارات العملية والتقنية والمعارف المرتبطة بمهن وحرف محددة، بهدف إعدادهم للانخراط في سوق العمل، والمشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي، وتحقيق الذات والاستقلال المالي (Billett, 2020; McGrath, 2022). ويختلف التعليم والتدريب المهني عن التعليم الأكاديمي العام في تركيزه على التطبيق العملي والمهارات المهنية، بدلاً من التركيز على المعرفة النظرية المجردة، كما يرتبط بشكل وثيق باحتياجات سوق العمل ومتطلبات المهن والوظائف (Cedefop, 2021; UNESCO, 2022).

مفهوم التعليم والتدريب المهني

يشير التعليم والتدريب المهني (Vocational Education and Training – VET) إلى مجموعة البرامج والأنشطة التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لممارسة مهنة معينة أو الانخراط في مجال عمل محدد، وذلك من خلال مزيج من التعليم النظري والتدريب العملي في ورش العمل والمختبرات ومواقع العمل الفعلية (UNESCO, 2022; European Centre for the Development of Vocational Training, 2022). ويشمل التعليم والتدريب المهني مختلف المستويات، بدءًا من البرامج الأساسية التي تستهدف الشباب في مرحلة التعليم الأساسي،

وصولاً إلى البرامج المتقدمة التي تستهدف البالغين العاملين الراغبين في تطوير مهاراتهم أو تغيير مسارهم المهني (OECD, 2021; Billett, 2020).

ويتميز التعليم والتدريب المهني بعدة خصائص تجعله متميزاً عن الأنواع الأخرى من التعليم، منها: التركيز على المهارات العملية والتطبيقية، والارتباط الوثيق باحتياجات سوق العمل، والمشاركة الفعالة للقطاع الخاص في تصميم وتنفيذ البرامج، وتوفير فرص التعلم في بيئات العمل الحقيقية، واعتماد أساليب تعليمية تفاعلية تعتمد على المشاريع وحل المشكلات، وتوفير شهادات ومؤهلات معترف بها في سوق العمل، ومرونة البرامج في التكيف مع متغيرات سوق العمل والتطورات التكنولوجية (Cedefop, 2021; Gessler & Howe, 2022; McGrath, 2022).

أهداف التعليم والتدريب المهني

يهدف التعليم والتدريب المهني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على المستوى الفردي والمجتمعي، منها:

1. تزويد الشباب بالمهارات العملية والتقنية: يهدف التعليم والتدريب المهني إلى تزويد الشباب بالمهارات العملية والتقنية اللازمة لممارسة مهن معينة، مثل مهارات اللحام، والسباكة، والكهرباء، والنجارة، والحدادة، والبرمجة، والتصميم، والطبخ، والخياطة، وغيرها من المهن والحرف. وتساعد هذه المهارات الشباب على الحصول على فرص عمل في القطاعات الإنتاجية والخدمية (Billett, 2020; UNESCO, 2022).

2. تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية: بالإضافة إلى المهارات التقنية، يركز التعليم والتدريب المهني على تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لدى الشباب، مثل التواصل، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، والتفكير النقدي، والإبداع، والقدرة على التكيف، والالتزام، والمسؤولية،

والقيادة. وتساعد هذه المهارات الشباب على النجاح في حياتهم المهنية والشخصية، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين في بيئة العمل والمجتمع (European Training Foundation, 2021; World Economic Forum, 2023).

3. **تعزيز فرص التوظيف:** يهدف التعليم والتدريب المهني إلى زيادة فرص الشباب في الحصول على وظائف لائقة ومناسبة، من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، وربطهم بأصحاب العمل، وتوفير الخبرات العملية التي تزيد من قدرتهم التنافسية. وتشير الدراسات إلى أن خريجي برامج التدريب المهني لديهم فرص توظيف أفضل من نظرائهم الحاصلين على تعليم أكاديمي عام فقط (Chakravarty et al., 2020; Shi & Bangpan, 2022; George, 2025).

4. **زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة:** من خلال تزويد الشباب بمهارات قيمة في سوق العمل، يساهم التعليم والتدريب المهني في زيادة دخلهم وتحسين مستوى معيشتهم، وتحقيق الاستقلال المالي، وتوفير حياة كريمة لهم ولأسرهم. وتشير الدراسات إلى أن العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب المهني يمكن أن يكون مرتفعاً، خاصة في المجالات التي تعاني من نقص في المهارات (Psacharopoulos & Patrinos, 2018; Hanushek & Woessmann, 2020).

5. **تشجيع ريادة الأعمال:** يهدف التعليم والتدريب المهني إلى تشجيع الشباب على تأسيس مشاريعهم الخاصة، من خلال تزويدهم بالمهارات الريادية، مثل التخطيط، وإدارة الأعمال، والتسويق، والمحاسبة، والتفاوض، وتحليل السوق، وإدارة المخاطر. ويساهم ذلك في خلق فرص عمل جديدة، وتوفير الدخل، وتحفيز الابتكار والإبداع (Acs et al., 2021; Bosma & Kelley, 2022).

6. **تلبية احتياجات سوق العمل:** يهدف التعليم والتدريب المهني إلى تلبية احتياجات سوق العمل من المهارات والكفاءات، من خلال تصميم برامج تدريبية تتناسب مع متطلبات الوظائف المتاحة، والتعاون مع القطاع الخاص لتحديد هذه الاحتياجات وتطوير البرامج المناسبة. ويسهم ذلك في تقليل الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، وزيادة الإنتاجية والتنافسية الاقتصادية (Cedefop, 2021; Gessler & Howe, 2022).

7. **تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية:** يسهم التعليم والتدريب المهني في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تطوير رأس المال البشري، وزيادة الإنتاجية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات، وتشجيع الاستثمار، وجذب الاستثمارات الأجنبية، وتقليل معدلات البطالة والفقر، وتعزيز الاستقرار الاجتماعي (World Bank, 2023; OECD, 2021; UNDP, 2022).

أنواع التعليم والتدريب المهني

يتنوع التعليم والتدريب المهني من حيث المستوى، والنوع، والجهة المقدمة، والفئة المستهدفة، وغيرها من المعايير. ويمكن تصنيفه إلى الأنواع التالية:

1. **حسب المستوى:** يشمل التعليم والتدريب المهني مستويات متعددة، بدءاً من البرامج الأساسية على مستوى التعليم الثانوي، وصولاً إلى البرامج المتقدمة على مستوى التعليم العالي (الدبلومات، والبكالوريوس، والماجستير المهنية). وتختلف هذه المستويات في عمق المعرفة، وتعميد المهارات، ومتطلبات الالتحاق، ومدة البرنامج (UNESCO, 2022; Cedefop, 2021).

2. **حسب النوع:** يمكن تقسيم التعليم والتدريب المهني إلى نوعين رئيسيين: التعليم المهني الذي يقدم في مؤسسات تعليمية رسمية (مدارس مهنية، معاهد، كليات)، والتدريب المهني الذي يقدم في

مراكز تدريب متخصصة أو في مواقع العمل (التدريب المهني المستمر، التدريب المهني للبالغين). ويختلف النوعان في الأهداف، والفئات المستهدفة، وطرق التقديم، ومدة البرامج (Billett, 2020; McGrath, 2022).

3. **حسب الجهة المقدمة:** يقدم التعليم والتدريب المهني من قبل جهات متعددة، منها: وزارات التربية والتعليم، ووزارات العمل، ومؤسسات القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، والهيئات الدولية. وتختلف هذه الجهات في التخصص، والخبرة، والموارد، والأهداف، مما يؤثر على جودة البرامج وفعاليتها (OECD, 2021; European Centre for the Development of Vocational Training, 2022).

4. **حسب الفئة المستهدفة:** يستهدف التعليم والتدريب المهني فئات مختلفة من المجتمع، منها: الشباب في مرحلة التعليم الأساسي، والخريجون الباحثون عن عمل، والعمال الذين يرغبون في تطوير مهاراتهم، والفئات المهمشة والمحرومة (مثل النساء، وذوي الإعاقة، وسكان المناطق النائية)، والعمال المهاجرون. وتختلف احتياجات وتحديات كل فئة، مما يستلزم تصميم برامج تدريبية مخصصة لها (ILO, 2024; UN Women, 2022).

5. **حسب المجال:** يشمل التعليم والتدريب المهني مجالات ومهن متعددة، منها: المجالات الصناعية (مثل الميكانيكا، والكهرباء، والإلكترونيات، والبناء)، والمجالات الزراعية (مثل الزراعة، والثروة الحيوانية، والغابات)، والمجالات الخدمية (مثل السياحة، والضيافة، والتجزئة، والنقل)، والمجالات الصحية (مثل التمريض، والعلاج الطبيعي، والمختبرات)، والمجالات التقنية (مثل تكنولوجيا المعلومات، والبرمجة، والشبكات)، والمجالات الإبداعية (مثل التصميم، والفنون، والإعلام) (UNESCO, 2022; Cedefop, 2021).

يتضح مما سبق أن التعليم والتدريب المهني مفهوم واسع ومتنوع، يشمل مجموعة متنوعة من البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة للعمل والإنتاج والمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتشير الأدبيات إلى أن التعليم والتدريب المهني يلعب دورًا محوريًا في تمكين الشباب اقتصاديًا، من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، وزيادة فرصهم في التوظيف، وتحسين دخلهم، وتعزيز استقلالهم المالي، وتشجيعهم على تأسيس مشاريعهم الخاصة (Billett, 2020; McGrath, 2022; UNESCO, 2022).

الدراسات السابقة

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا من قبل الباحثين والمؤسسات الأكاديمية والدولية بدراسة العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا، وذلك في ضوء التحديات المتزايدة التي تواجه سوق العمل، وارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، والحاجة إلى قوى عاملة ماهرة قادرة على المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد تناولت هذه الدراسات جوانب متعددة من الموضوع، منها: أثر التدريب المهني على فرص التوظيف ومستوى الدخل، ودوره في تنمية المهارات والقدرات، وتحديات تطبيقه في سياقات مختلفة، وسبل تطويره وتعزيز فعاليته، وعلاقته بريادة الأعمال والابتكار. وفيما يلي استعراض لأبرز هذه الدراسات، مع تحليل ومناقشة نتائجها، وتحديد الفجوات التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

الدراسات التي تناولت أثر التعليم والتدريب المهني على فرص التوظيف

تناولت العديد من الدراسات أثر التعليم والتدريب المهني على فرص التوظيف لدى الشباب، حيث ركزت على قياس مدى تأثير المشاركة في برامج التدريب المهني على زيادة فرص الحصول على وظائف،

وتحسين نوعية الوظائف، وتقليل فترة البحث عن عمل. وتشير معظم هذه الدراسات إلى وجود أثر إيجابي ومعنوي للتدريب المهني على فرص التوظيف، خاصة عندما تكون البرامج مصممة بشكل جيد، وتتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتستهدف الفئات الأكثر احتياجًا (Chakravarty et al., 2020; Shi & Bangpan, 2022; George, 2025; Sigu, 2017; Adeoti, 2024).

ففي دراسة جورج (George, 2025) التي هدفت إلى تحليل أثر التعليم والتدريب المهني على نتائج التوظيف للشباب في تنزانيا، اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات (394) خريجًا من برامج التدريب المهني باستخدام الأساليب الإحصائية. وأظهرت النتائج أن 83.6% من المشاركين يرون أن التعليم المهني يوفر مهارات أساسية للحصول على عمل، كما أشار 62.3% منهم إلى أنه يسهم في زيادة الإنتاجية، إلا أن الدراسة أوصت بضرورة تطوير المناهج التدريبية لتتوافق بشكل أفضل مع احتياجات سوق العمل. وتشير هذه النتائج إلى الإدراك العالي لقيمة التدريب المهني في تحسين فرص التوظيف، ولكنها تبرز أيضًا الحاجة إلى تطوير البرامج لزيادة فعاليتها.

وفي دراسة سيجو (Sigu, 2017) التي ركزت على أثر التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اجتماعيًا واقتصاديًا في كينيا، وخاصة في المناطق ذات الدخل المنخفض، أوضحت النتائج أن برامج التدريب المهني تساعد الشباب على اكتساب المهارات العملية التي تمكنهم من الحصول على فرص عمل أو إنشاء مشاريع صغيرة، مما يسهم في تقليل البطالة والفقر بين الشباب. وتشير هذه الدراسة إلى أهمية التدريب المهني في تحسين حياة الشباب في المناطق المحرومة، ودوره في تعزيز التمكين الاقتصادي والاجتماعي.

أما دراسة شاكرافاتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) التي بحثت أثر برامج التدريب المهني على نتائج سوق العمل للشباب في نيبال، فقد أظهرت النتائج أن المشاركة في برامج التدريب

المهني أدت إلى زيادة فرص العمل خارج القطاع الزراعي بنحو 10% إلى 31%، إضافة إلى ارتفاع مستوى الدخل الشهري للمشاركين في البرنامج. وتؤكد هذه الدراسة على الأثر الإيجابي للتدريب المهني في تحسين فرص التوظيف وزيادة الدخل، وتدعم الدعوات إلى زيادة الاستثمار في هذه البرامج.

وفي دراسة شي وبانغبان (Shi & Bangpan, 2022) التي هدفت إلى مراجعة عدد من برامج التعليم والتدريب المهني في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل، أظهرت النتائج أن المشاركة في برامج التدريب المهني لا تؤثر فقط في فرص العمل والدخل، بل تسهم أيضًا في تطوير المهارات الاجتماعية وزيادة الطموح وتحسين جودة الحياة لدى الشباب. وتشير هذه الدراسة إلى أن أثر التدريب المهني يمتد إلى ما هو أبعد من الجوانب الاقتصادية، ليشمل جوانب نفسية واجتماعية مهمة.

الدراسات التي تناولت أثر التعليم والتدريب المهني على مستوى الدخل

اهتمت مجموعة أخرى من الدراسات بتحليل أثر التعليم والتدريب المهني على مستوى الدخل لدى الشباب، حيث ركزت على قياس مدى تأثير اكتساب المهارات المهنية على زيادة الأجور، وتحسين الدخل، وتقليل الفقر، وتعزيز الاستقلال المالي. وتشير معظم هذه الدراسات إلى وجود أثر إيجابي للتدريب المهني على مستوى الدخل، خاصة في المجالات التي تعاني من نقص في المهارات، وفي الاقتصادات التي تشهد تحولات هيكلية (Chakravarty et al., 2020; Psacharopoulos & Patrinos, 2018; Adeoti, 2024; Hanushek & Woessmann, 2020; George, 2025).

ففي دراسة جورج (George, 2025) التي تم استعراضها سابقًا، أشار 62.3% من المشاركين إلى أن التدريب المهني يسهم في زيادة الإنتاجية، مما ينعكس إيجابًا على مستوى الدخل. وتشير هذه النتيجة إلى أن التدريب المهني ليس فقط وسيلة للحصول على عمل، بل هو أيضًا وسيلة لزيادة الإنتاجية والدخل.

أما دراسة شاكرافارتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) فقد أظهرت ارتفاع مستوى الدخل الشهري للمشاركين في برامج التدريب المهني في نيبال، مما يؤكد دور التدريب المهني في تحسين الوضع المالي للشباب. وتشير الدراسة إلى أن زيادة الدخل هي أحد أهم الآثار الإيجابية للتدريب المهني، والتي تسهم في تحسين جودة الحياة وتعزيز التمكين الاقتصادي.

وفي دراسة أديوتي (Adeoti, 2024) التي تناولت دور التعليم المهني في تمكين الشباب في نيجيريا، أكدت الدراسة أن التدريب المهني يسهم في الحد من البطالة بين الشباب من خلال تزويدهم بمهارات عملية تساعدهم على العمل الحر أو الالتحاق بسوق العمل، مما يؤدي إلى زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة. وتشير الدراسة إلى أهمية التدريب المهني في تقليل الفقر وتعزيز التمكين الاقتصادي في الدول النامية.

الدراسات التي تناولت تحديات التعليم والتدريب المهني

اهتمت بعض الدراسات بتحليل التحديات التي تواجه برامج التعليم والتدريب المهني في تحقيق أهدافها في تمكين الشباب اقتصاديًا. وقد ركزت هذه الدراسات على مجموعة من التحديات المؤسسية، والتعليمية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية التي تعيق فعالية هذه البرامج وتحد من قدرتها على تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب (Okolie et al., 2020; Abubakar & Adebayo, 2021; Adegbite & Olaniran, 2022; Adeoti, 2024).

ففي دراسة أوكولي وآخرون (Okolie et al., 2020) التي تناولت التعليم والتدريب المهني في نيجيريا، تم تحديد مجموعة من التحديات الرئيسية التي تواجه هذا النوع من التعليم، منها: ضعف التمويل، وتقدم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين، وعدم مواكبة المناهج للتطورات التكنولوجية، وضعف

الروابط مع سوق العمل، والنظرة الاجتماعية الدونية للتعليم المهني. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب المهني، وتحديث المناهج، وتأهيل المدربين، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص.

أما دراسة أبوبكر وأديبايو (Abubakar & Adebayo, 2021) التي قدمت مراجعة منهجية للتحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني في الدول النامية، فقد أكدت على وجود تحديات مشتركة بين هذه الدول، مثل ضعف التمويل، ونقص البنية التحتية، وضعف جودة البرامج، وعدم التوافق مع احتياجات سوق العمل، والنظرة المجتمعية السلبية، وضعف الحوكمة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات وطنية متكاملة لتطوير التعليم والتدريب المهني، مع التركيز على تحسين الجودة، وتعزيز الشراكات، وتغيير الصورة الذهنية.

وفي دراسة أديغبيت وأولانيران (Adegbite & Olaniran, 2022) التي تناولت النظرة الاجتماعية للتعليم المهني ودورها في تمكين الشباب في دول جنوب الصحراء الكبرى، أشارت النتائج إلى أن النظرة الدونية للتعليم المهني تمثل تحديًا كبيرًا يحد من إقبال الشباب على هذه البرامج، ويقلل من مكانتها في سياسات التعليم الوطنية. وأوصت الدراسة بضرورة تغيير هذه النظرة من خلال حملات توعوية وإعلامية، وإبراز قصص نجاح خريجي التعليم المهني، ودمج التعليم المهني في النظام التعليمي العام.

الدراسات التي تناولت سبل تطوير التعليم والتدريب المهني

قدمت بعض الدراسات مقترحات وحلول عملية لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، وتعزيز دورها في تمكين الشباب اقتصاديًا. وقد ركزت هذه الدراسات على تحديث المناهج، وتأهيل المدربين، وتعزيز الشراكات، وتوفير التمويل، وتغيير الصورة الذهنية، وتطوير آليات التقييم والمتابعة (Cedefop, 2021;)

Gessler & Howe, 2022; McGrath, 2022; European Centre for the Development
(of Vocational Training, 2022; UNESCO, 2022; OECD, 2021).

ففي تقرير سيديفوب (Cedefop, 2021) حول التعليم والتدريب المهني في أوروبا، تم تقديم مجموعة من التوصيات لتطوير هذا النوع من التعليم، منها: تحديث المناهج لتواكب التطورات التكنولوجية، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، وتوفير التدريب المستمر للمدربين، وتبني نظام التدريب المزدوج، وتطوير آليات الاعتماد والجودة، وتعزيز التنقل الدولي للطلاب والمتدربين.

أما دراسة غيسلر وهاوي (Gessler & Howe, 2022) التي تناولت التعليم والتدريب المهني في سياق التحول الرقمي، فقد ركزت على أهمية دمج التكنولوجيا في برامج التدريب المهني، وتطوير المهارات الرقمية لدى الشباب، وتبني أساليب تعليمية مبتكرة تستخدم التكنولوجيا لتعزيز التعلم والتدريب. وأوصت الدراسة بضرورة استثمار المؤسسات التدريبية في التكنولوجيا الحديثة، وتدريب المدربين على استخدامها، وتصميم برامج تدريبية تركز على المهارات الرقمية المطلوبة في سوق العمل.

الدراسات التي تناولت العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وريادة الأعمال

اهتمت مجموعة من الدراسات بتحليل العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وريادة الأعمال لدى الشباب، حيث ركزت على دور التدريب المهني في تشجيع الشباب على تأسيس مشاريعهم الخاصة، وتزويدهم بالمهارات الريادية اللازمة لذلك، وتحسين فرص نجاح هذه المشاريع (Acs et al., 2021; Bosma & Kelley, 2022; Sigu, 2017; Adeoti, 2024).

ففي دراسة سيجو (Sigu, 2017) التي تم استعراضها سابقاً، أشارت النتائج إلى أن برامج التدريب المهني تساعد الشباب على اكتساب المهارات العملية التي تمكنهم من إنشاء مشاريع صغيرة، مما يساهم

في تقليل البطالة والفقر بين الشباب. وتشير هذه الدراسة إلى دور التدريب المهني في تعزيز ريادة الأعمال كبديل عن العمل المأجور.

أما دراسة أديوتي (Adeoti, 2024) فقد أكدت أن التدريب المهني يسهم في تمكين الشباب من العمل الحر، من خلال تزويدهم بالمهارات العملية التي تمكنهم من تأسيس وإدارة مشاريعهم الخاصة. وتشير الدراسة إلى أهمية التدريب المهني في تعزيز ريادة الأعمال، خاصة في الدول النامية التي تعاني من محدودية فرص العمل المأجور.

وفي تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال (Bosma & Kelley, 2022)، تم التأكيد على أهمية التعليم والتدريب المهني في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لبدء وإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة. وأشار التقرير إلى أن الدول التي تستثمر في التعليم والتدريب المهني الريادي تشهد معدلات أعلى من تأسيس المشاريع الجديدة، وزيادة في فرص العمل، وتحسن في النمو الاقتصادي.

الدراسات التي تناولت التعليم والتدريب المهني من منظور النوع الاجتماعي

اهتمت بعض الدراسات بتحليل الفجوات بين الجنسين في الوصول إلى برامج التعليم والتدريب المهني، والاستفادة منها، ودورها في تمكين النساء والشابات اقتصاديًا. وقد ركزت هذه الدراسات على التحديات التي تواجه النساء في الوصول إلى هذه البرامج، والفوائد التي يمكن أن تحققها من خلالها، والسياسات والبرامج التي يمكن أن تعزز مشاركتهن (UN Women, 2022; Kabeer, 2020; ILO, 2024).

ففي تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women, 2022) حول المرأة والتعليم والتدريب المهني، تم التأكيد على أهمية توفير فرص متكافئة للنساء والشابات للالتحاق ببرامج التدريب المهني، وتصميم

برامج تراعي احتياجاتهن وظروفهن الخاصة، وتوفير بيئة تدريبية آمنة وداعمة، وتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني المناسبة. وأشار التقرير إلى أن تمكين النساء اقتصاديًا من خلال التدريب المهني يساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين، والحد من الفقر، وتعزيز التنمية المستدامة.

أما دراسة **كابير (Kabeer, 2020)** حول التمكين الاقتصادي للمرأة، فقد أشارت إلى أن التعليم والتدريب المهني يمكن أن يلعب دورًا مهمًا في تمكين النساء اقتصاديًا، من خلال تزويدهن بالمهارات التي تمكنهن من الحصول على وظائف أو تأسيس مشاريع خاصة، وزيادة دخلهن، وتعزيز استقلالهن المالي، وزيادة مشاركتهن في اتخاذ القرارات الاقتصادية. وأكدت الدراسة على أهمية تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات النساء وتحدياتهن، مثل مسؤوليات الرعاية، والتنقل، والتمييز في سوق العمل.

الدراسات التي تناولت التعليم والتدريب المهني في السياق العربي

رغم ندرة الدراسات التي تناولت التعليم والتدريب المهني في السياق العربي مقارنة بالسياقات الأخرى، إلا أن هناك بعض الدراسات التي سلطت الضوء على هذا الموضوع في بعض الدول العربية، مثل مصر، والمملكة العربية السعودية، ودول الخليج العربي، والأردن، وتونس، وغيرها. وقد ركزت هذه الدراسات على تحليل واقع التعليم والتدريب المهني في هذه الدول، وتحديد التحديات التي تواجهه، وتقديم توصيات لتطويره (Aref & Al-Mahdi, 2023; El-Sawalhi, 2021; Ibrahim, 2023).

ففي دراسة **عارف والمهدي (Aref & Al-Mahdi, 2023)** حول التعليم والتدريب المهني في العالم العربي، تم تحليل سياسات وتحديات التعليم والتدريب المهني في عدد من الدول العربية، وخلصت الدراسة إلى وجود تحديات مشتركة مثل ضعف التمويل، وتقادم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين، وعدم مواكبة المناهج للتطورات التكنولوجية، وضعف الروابط مع سوق العمل، والنظرة الاجتماعية الدونية.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات وطنية متكاملة لتطوير التعليم والتدريب المهني، مع التركيز على تحسين الجودة، وتعزيز الشراكات، وتغيير الصورة الذهنية، وزيادة الاستثمار.

أما دراسة السواحلي (El-Sawalhi, 2021) فقد قدمت مراجعة نقدية للتعليم والتدريب المهني في المنطقة العربية، وركزت على الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل، وضعف جودة البرامج، وضعف الحوكمة. وأوصت الدراسة بضرورة إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني في الدول العربية، من خلال تحديث المناهج، وتأهيل المدربين، وتعزيز الشراكات، وتطوير آليات التقييم والمتابعة، وتوفير التمويل الكافي.

وفي دراسة إبراهيم (Ibrahim, 2023) حول دور التعليم المهني في معالجة البطالة بين الشباب في الشرق الأوسط، تم تحليل العلاقة بين التعليم المهني وفرص التوظيف في عدد من دول المنطقة، وخلصت الدراسة إلى أن التعليم المهني يمكن أن يلعب دوراً مهماً في تقليل البطالة بين الشباب، ولكن ذلك يتطلب تطوير البرامج التدريبية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتغيير النظرة الاجتماعية للتعليم المهني، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص. وأوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات وطنية تدعم التعليم والتدريب المهني، وتوفير حوافز للشباب والمؤسسات للمشاركة في هذه البرامج.

الدراسات التي تناولت منهجيات وأدوات قياس أثر التعليم والتدريب المهني

اهتمت بعض الدراسات بتطوير منهجيات وأدوات لقياس أثر التعليم والتدريب المهني على تمكين الشباب اقتصاديًا، حيث ركزت على تصميم مؤشرات ومقاييس دقيقة، واختبار صدقها وثباتها، واستخدامها في تقييم فعالية البرامج التدريبية (Shi & Bangpan, 2022; George, 2025; World Bank, 2022; UNESCO, 2022).

ففي دراسة شي وبانغبان (Shi & Bangpan, 2022) التي قدمت مراجعة منهجية لبرامج التعليم والتدريب المهني في الدول منخفضة ومتوسطة الدخل، تم تطوير إطار لتقييم هذه البرامج، يشمل مؤشرات متعددة مثل فرص التوظيف، ومستوى الدخل، وتطوير المهارات، وتحسين جودة الحياة، والرضا عن البرامج. وأوصت الدراسة بضرورة استخدام مؤشرات متعددة لتقييم أثر برامج التدريب المهني، وعدم الاقتصار على مؤشر واحد مثل فرص التوظيف فقط.

أما دراسة جورج (George, 2025) فقد استخدمت الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات عينة من خريجي برامج التدريب المهني في تنزانيا، وركزت على قياس أثر التدريب المهني على نتائج التوظيف، باستخدام مؤشرات مثل نسبة الحاصلين على وظائف، ومستوى الدخل، والإنتاجية، والرضا عن البرامج. وأوصت الدراسة بضرورة استخدام الأساليب الكمية والنوعية معًا لتقييم أثر برامج التدريب المهني، للحصول على صورة أكثر شمولاً.

الدراسات التي تناولت دور السياسات الحكومية في دعم التعليم والتدريب المهني

اهتمت بعض الدراسات بتحليل دور السياسات الحكومية في دعم التعليم والتدريب المهني، وتعزيز دوره في تمكين الشباب اقتصاديًا. وقد ركزت هذه الدراسات على تحليل السياسات الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة، وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، وتقديم توصيات لتطويرها (OECD, 2021; UNESCO, 2022; World Bank, 2023; European Commission, 2023; ILO, 2024).

ففي تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2021) حول استراتيجيات المهارات، تم التأكيد على أهمية تبني سياسات وطنية متكاملة لتطوير المهارات، تشمل التعليم والتدريب المهني، والتعليم

العالى، والتدريب المستمر، مع التركيز على مواءمة مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتوفير التمويل الكافى، وتحسين جودة البرامج.

أما تقرير اليونسكو (UNESCO, 2022) حول استراتيجية التعليم والتدريب المهني، فقد ركز على أهمية دمج التعليم والتدريب المهني في نظم التعليم الوطنية، وتوفير فرص متكافئة للجميع، وتطوير برامج تدريبية مرنة ومتنوعة، وتعزيز الشراكات الدولية، وتبني معايير الجودة، وتطوير آليات التقييم والمتابعة.

جدول تلخيصى للدراسات السابقة

التوصيات	النتائج	المنهج	الموضوع	السنة	الباحث/الباحثون	الرقم
الرئيسية						
تطوير المناهج لتتوافق مع سوق العمل	83.6% يرون أن التعليم يوفر مهارات أساسية، 62.3% يسهم في زيادة الإنتاجية	تحليل بيانات كمي (394 خريج)	أثر التعليم والتدريب المهني على التوظيف في تنزانيا	2025	George	1
توسيع نطاق البرامج	يساعد في اكتساب	دراسة حالة/نوعي	أثر التعليم والتدريب	2017	Sigu	2

			المهني في تمكين الشباب في كينيا		مهارات عملية للحصول على عمل أو إنشاء مشاريع صغيرة	لتشمل المزيد من الشباب
3	Chakravarty et al.	2020	أثر برامج التدريب المهني على سوق العمل في نيبال	تحليل بيانات كمي	زيادة فرص العمل خارج الزراعة بنسبة 10- 31%، ارتفاع الدخل الشهري	زيادة الاستثمار في برامج التدريب المهني
4	Shi & Bangpan	2022	مراجعة برامج التدريب المهني في الدول	مراجعة منهجية	تحسين فرص العمل والدخل، تطوير المهارات	تطوير مؤشرات متعددة لتقييم الأثر

			منخفضة ومتوسطة الدخل		الاجتماعية، زيادة الطموح	
5	Adeoti	2024	دور التعليم المهني في تمكين الشباب في نيجيريا	دراسة نوعية	يسهم في الحد من البطالة والعمل الحر	معالجة تحديات التمويل والبنية التحتية
6	Okolie et al.	2020	تحديات التعليم والتدريب المهني في نيجيريا	مراجعة أدبيات	ضعف التمويل، تقادم البنية، نقص المدرسين، عدم مواكبة المناهج	زيادة الاستثمار، تحديث المناهج، تأهيل المدرسين
7	Abubakar & Adebayo	2021	تحديات التعليم والتدريب	مراجعة منهجية	تحديات مشتركة: ضعف التمويل،	تبني سياسات وطنية متكاملة

			المهني في الدول النامية		نقص البنية، ضعف الجودة، نظرة مجتمعية سلبية	لتطوير التعليم المهني
8	Adegbite & Olaniran	2022	النظرة الاجتماعية للتعليم المهني في جنوب الصحراء	دراسة نوعية	النظرة الدولية تحد من إقبال الشباب	حملات توعوية، إبراز قصص نجاح، دمج التعليم المهني في النظام العام
9	Cedefop	2021	التعليم والتدريب المهني في أوروبا	تقرير تحليلي	تحديث المناهج، الشراكات، التدريب المزدوج، الاعتماد والجودة	تطوير آليات الاعتماد والجودة، تعزيز التنقل الدولي

10	Gessler & Howe	2022	التعليم والتدريب المهني في سياق التحول الرقمي	دراسة تحليلية	أهمية دمج التكنولوجيا والمهارات الرقمية	استثمار في التكنولوجيا، تدريب المدرّبين، برامج تدريبية رقمية
11	Aref & Al-Mahdi	2023	التعليم والتدريب المهني في العالم العربي	دراسة تحليلية	تحديات مشتركة: ضعف التمويل، البنية، المدرّبين، المناهج، النظرة الدولية	استراتيجيات وطنية متكاملة، تحسين الجودة، تعزيز الشراكات
12	El-Sawalhi	2021	مراجعة نقدية للتعليم والتدريب المهني في	مراجعة نقدية	فجوة بين المخرجات واحتياجات السوق،	إصلاح المنظومة، تحديث المناهج،

			المنطقة العربية		ضعف الجودة والحوكمة	تأهيل المدرّبين، تعزيز الشراكات
13	Ibrahim	2023	دور التعليم المهني في معالجة البطالة في الشرق الأوسط	دراسة تحليلية	يمكن أن يلعب دوراً مهماً في تقليل البطالة	تطوير البرامج، تغيير النظرة الاجتماعية، تعزيز الشراكات
14	Bosma & Kelley	2022	التعليم والتدريب المهني وريادة الأعمال	تقرير عالمي	أهمية التعليم المهني في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال	الاستثمار في التعليم المهني الريادي
15	UN Women	2022	المرأة والتعليم والتدريب المهني	تقرير تحليلي	أهمية توفير فرص متكافئة للنساء،	تصميم برامج مراعية للجنسين،

					برامج تراعي احتياجاتهن	توفير بيئة آمنة
16	Kabeer	2020	التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال التدريب المهني	دراسة نظرية	دور مهم في تمكين النساء اقتصاديًا	برامج تراعي احتياجات النساء وتحدياتهن
17	Psacharopoulos & Patrinos	2018	العائد على الاستثمار في التعليم	مراجعة منهجية	العائد على التعليم والتدريب المهني مرتفع	زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب المهني
18	Hanushek & Woessmann	2020	الفوائد الاقتصادية للتعليم والتدريب	دراسة تحليلية	التعليم والتدريب يحققان عوائد اقتصادية عالية	تحسين جودة التعليم والتدريب

19	World Bank	2023	الوظائف ومستقبل العمل	تقرير عالمي	أهمية المهارات في مواجهة تحديات سوق العمل	الاستثمار في تنمية المهارات، التعاون مع القطاع الخاص
20	ILO	2024	الاتجاهات العالمية للتوظيف والعمل	تقرير سنوي	ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، الحاجة إلى التدريب المهني	سياسات تشغيل الشباب، الاستثمار في التدريب المهني
21	OECD	2021	استراتيجيات المهارات 2021	تقرير تحليلي	أهمية استراتيجيات المهارات المتكاملة	سياسات وطنية للتعليم والتدريب المهني
22	UNESCO	2022	استراتيجية التعليم	تقرير دولي	دمج التعليم المهني في	تطوير برامج مرنة، تعزيز

			والتدريب المهني		النظم الوطنية، توفير فرص متكافئة	الشراكات الدولية
23	McGrath	2022	التعليم والتدريب المهني للتتمة المستدامة	كتاب أكاديمي	دور التعليم المهني في التتمة المستدامة	تطوير برامج مستدامة، تعزيز الشراكات
24	Billett	2020	التعليم المهني: الأغراض والتقاليد والآفاق	كتاب أكاديمي	فهم أعمق للتعليم المهني وأهميته	تطوير برامج تركز على المهارات العملية
25	UNDP	2022	تقرير التتمة البشرية	تقرير سنوي	أهمية تنمية القدرات البشرية	الاستثمار في التعليم والتدريب لتحسين

						التنمية البشرية
26	World Economic Forum	2023	مستقبل الوظائف	تقرير عالمي	المهارات المطلوبة في سوق العمل المستقبلي	تطوير المهارات، التعلم مدى الحياة
27	Autor	2021	سوق العمل في عصر التكنولوجيا	مقال أكاديمي	تأثير التكنولوجيا على سوق العمل	تحديث المهارات، التكيف مع التغيرات التكنولوجية
28	Cahuc et al.	2022	اقتصاديات العمل	كتاب أكاديمي	تحليل سوق العمل وآلياته	فهم ديناميكيات سوق العمل
29	European Commission	2023	أجندة المهارات الأوروبية	تقرير سياسات	أهمية تطوير المهارات للتنافسية	سياسات دعم التدريب المهني

30	European Training Foundation	2021	تمكين الشباب من خلال التدريب المهني	تقرير استراتيجي	استراتيجيات نجاح تمكين الشباب	تطوير برامج تدريبية فعالة
----	------------------------------------	------	---	--------------------	-------------------------------------	------------------------------

مناقشة الدراسات السابقة وتحديد الفجوات

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة عدة نقاط رئيسية تستدعي المناقشة والتأمل، وتساعد في تحديد الفجوات التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

أولاً: الاتفاق على الأثر الإيجابي للتعليم والتدريب المهني

تتفق معظم الدراسات السابقة على وجود أثر إيجابي للتعليم والتدريب المهني على تمكين الشباب اقتصاديًا، من حيث زيادة فرص التوظيف، وتحسين مستوى الدخل، وتعزيز الاستقلال المالي، وتشجيع ريادة الأعمال. وتشير الدراسات التجريبية إلى أن المشاركة في برامج التدريب المهني تؤدي إلى تحسن ملموس في نتائج سوق العمل للشباب، خاصة عندما تكون هذه البرامج مصممة بشكل جيد، وتتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتستهدف الفئات الأكثر احتياجًا (Chakravarty et al., 2020; Shi & Bangpan, 2022; George, 2025). ومع ذلك، تختلف درجة هذا الأثر باختلاف سياق الدراسة، ونوع البرنامج، والفئة المستهدفة، ومدة البرنامج، وجودته، ومدى توافقه مع سوق العمل، مما يشير إلى أهمية تحليل العوامل المؤثرة في فعالية برامج التدريب المهني.

ثانياً: تنوع التحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني

تشير الدراسات السابقة إلى تنوع التحديات التي تواجه برامج التعليم والتدريب المهني، والتي تتراوح بين التحديات المؤسسية (مثل ضعف التمويل، وتقادم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين)، والتحديات التعليمية (مثل عدم مواكبة المناهج لاحتياجات سوق العمل، وضعف الجودة)، والتحديات الاجتماعية (مثل النظرة المجتمعية الدونية، وضعف الوعي بأهمية التدريب المهني)، والتحديات الاقتصادية (مثل ضعف الروابط مع سوق العمل، ومحدودية فرص التوظيف)، والتحديات السياسية والقانونية (مثل ضعف السياسات الداعمة، وعدم الاستقرار السياسي) (Okolie et al., 2020; Abubakar & Adebayo, 2021; Adegbite & Olaniran, 2022; Adeoti, 2024). وتشير هذه الدراسات إلى أن معالجة هذه التحديات تتطلب تبني نهج شامل ومتكامل، يشمل تطوير السياسات، وتحسين جودة البرامج، وتعزيز الشراكات، وتغيير الصورة الذهنية، وتوفير التمويل الكافي.

ثالثاً: الحاجة إلى دراسات أكثر تعمقاً وتنوعاً

رغم كثرة الدراسات التي تناولت التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، إلا أن معظمها ركز على جوانب محددة من الموضوع، أو أجريت في سياقات جغرافية وثقافية معينة، أو اعتمدت على مناهج بحثية محدودة. كما أن معظم هذه الدراسات أجريت في الدول المتقدمة أو الاقتصادات الكبرى، في حين أن الدول النامية والعربية تعاني من شح في الدراسات التطبيقية المتعلقة بهذا الموضوع (Aref & Al-Mahdi, 2023; El-Sawalhi, 2021; Ibrahim, 2023). وهذا يبرز الحاجة إلى دراسات أكثر تعمقاً وتنوعاً، تشمل سياقات مختلفة، وتعتمد على مناهج بحثية متنوعة (كمية ونوعية)، وتغطي جوانب متعددة من الموضوع، وتقدم تحليلاً شاملاً ومتكاملاً للعلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب.

رابعاً: الفجوات في الأدبيات العربية

تُعاني المكتبة العربية من ندرة في الدراسات التي تتناول التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، خاصة الدراسات التطبيقية التي تعتمد على المنهج العلمي والأدوات البحثية المناسبة، وتقدم تحليلاً دقيقاً لواقع هذه البرامج في الدول العربية، وتحدد التحديات التي تواجهها، وتقدم توصيات عملية لتطويرها. وتشير الدراسات العربية القليلة المتاحة إلى وجود تحديات مماثلة لتلك الموجودة في الدول النامية الأخرى، مثل ضعف التمويل، وتقدم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين، وعدم مواكبة المناهج للتطورات التكنولوجية، والنظرة الاجتماعية الدونية (Aref & Al-Mahdi, 2023; El-Sawalhi, 2021; Ibrahim, 2023). وهذا يبرز الحاجة الملحة إلى دراسات عربية معمقة في هذا المجال، تسهم في فهم الواقع، وتقديم حلول عملية، وتوجيه صناع القرار نحو سياسات أكثر فعالية.

خامساً: ما تقدمه الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة

تأتي هذه الدراسة لتسد الفجوات التي تم تحديدها في الدراسات السابقة، من خلال تقديم دراسة شاملة ومتكاملة حول دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً، وذلك على النحو التالي:

1. الشمولية: تجمع الدراسة بين الجوانب النظرية والتطبيقية، وتستعرض الأدبيات الحديثة والتجارب

العالمية الناجحة، وتقدم تحليلاً نقدياً للواقع، وتقدم حلولاً عملية قائمة على الأدلة.

2. التنوع المنهجي: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام أدوات بحثية متعددة

(الاستبانة، والمقابلات، وتحليل الوثائق)، مما يتيح جمع بيانات كمية ونوعية غنية، وتحليلها

بشكل متكامل.

3. الحداثة: تعتمد الدراسة على مراجع حديثة (من عام 2015 إلى عام 2026)، وتتواكب التطورات

والمستجدات في مجال التعليم والتدريب المهني، مما يضمن حداثة المعلومات وملاءمتها للواقع

الحالي.

4. **السياق العربي:** تركز الدراسة على السياق العربي، الذي يعاني من ندرة الدراسات التطبيقية في

هذا المجال، مما يسهم في إثراء المكتبة العربية، وتوجيه صناع القرار في الدول العربية نحو

سياسات أكثر فعالية.

5. **النموذج النظري المتكامل:** تقدم الدراسة نموذجًا نظريًا متكاملًا يفسر العلاقة بين التعليم والتدريب

المهني والتمكين الاقتصادي للشباب، ويستند إلى نظريات علمية حديثة (نظرية رأس المال

البشري، ونظرية التمكين الاقتصادي، ونظرية سوق العمل، ونظرية التنمية البشرية)، مما يعزز

الفهم النظري لهذه العلاقة.

6. **التوصيات العملية:** تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية القابلة للتنفيذ، والتي تستهدف

صناع القرار، والمؤسسات المعنية بالتعليم والتدريب المهني، والقطاع الخاص، ومنظمات

المجتمع المدني، والشباب أنفسهم، مما يعزز فرص تطبيق نتائج الدراسة في الواقع العملي.

الإطار النظري للدراسة

يشكل الإطار النظري للدراسة الأساس الفكري والعلمي الذي تنطلق منه الدراسة، حيث يحدد النظريات

والمفاهيم التي تفسر العلاقة بين المتغيرات، ويوجه عملية البحث، ويبرر اختيار المنهجية والأدوات. وفي

هذا القسم، سيتم استعراض وتحليل النظريات العلمية الحديثة التي تفسر العلاقة بين التعليم والتدريب

المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا، مع التركيز على كيفية تطبيق هذه النظريات في سياق الدراسة، وبناء

نموذج نظري متكامل يوجه عملية البحث وتحليل النتائج.

الأسس الفلسفية للإطار النظري

تستند النظريات التي ستم مناقشتها في هذا الإطار إلى أسس فلسفية واقتصادية واجتماعية متعددة، تعكس تطور الفكر حول دور التعليم والتدريب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعلاقته بتمكين الأفراد والمجتمعات. وتشترك هذه النظريات في عدة مبادئ أساسية، منها: الاعتراف بأهمية الاستثمار في البشر كوسيلة لتحقيق التنمية، والتأكيد على دور التعليم والتدريب في تنمية القدرات والمهارات، والتركيز على العلاقة بين المهارات واحتياجات سوق العمل، والاهتمام بتمكين الأفراد من المشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي، والتركيز على التنمية البشرية كهدف أساسي للتنمية (Becker, 1993; Sen, 2021; Kabeer, 2020).

وتتبنى هذه الدراسة منهجًا تكامليًا في بناء الإطار النظري، حيث يتم الاستفادة من عدة نظريات متكاملة تفسر جوانب مختلفة من العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب. وهذا المنهج التكاملي يتيح فهمًا أعمق وأشمل للموضوع، ويسمح بتفسير النتائج من منظور متعدد الأبعاد، ويقدم إطارًا مرجعيًا غنيًا لتوجيه عملية البحث وتحليل النتائج (Maclean & Pavlova, 2022; McGrath, 2022).

النظرية الأولى: نظرية رأس المال البشري

المفهوم والجذور التاريخية

تعد نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) من أهم النظريات التي تفسر دور التعليم والتدريب في التنمية الاقتصادية، وقد أسسها كل من الاقتصادي الأمريكي ثيودور شولتز (Theodore Schultz) في الستينيات من القرن الماضي، وطورها غاري بيكر (Gary Becker) في كتابه الشهير

"رأس المال البشري" الصادر عام 1964، والذي حصل بموجبه على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1992 (Schultz, 1961; Becker, 1964, 1993). وتشير هذه النظرية إلى أن الاستثمار في التعليم والتدريب يسهم في تنمية مهارات الأفراد ومعارفهم، مما يزيد من إنتاجيتهم وقدرتهم على العمل وتحقيق دخل أعلى، وبالتالي يعزز النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية (Hanushek & Woessmann, 2020; Psacharopoulos & Patrinos, 2018).

وتستند نظرية رأس المال البشري إلى فكرة أن الأفراد يمكن أن يستثمروا في أنفسهم من خلال التعليم والتدريب، تمامًا كما تستثمر الشركات في رأس المال المادي (المصانع، المعدات، التكنولوجيا). وهذا الاستثمار في رأس المال البشري يحقق عوائد اقتصادية على مستوى الفرد (في شكل أجور أعلى، وفرص عمل أفضل، واستقرار مالي) وعلى مستوى المجتمع (في شكل زيادة الإنتاجية، والنمو الاقتصادي، والتنمية الاجتماعية) (Becker, 1993; Schultz, 2021). وتشير الأدلة التجريبية إلى أن العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب المهني قد يكون أعلى من العائد على الاستثمار في التعليم العام في بعض السياقات، خاصة عندما تكون البرامج التدريبية مصممة بشكل جيد وتتوافق مع احتياجات سوق العمل (Psacharopoulos & Patrinos, 2018; Hanushek & Woessmann, 2020).

مبادئ النظرية وتطبيقاتها

تقوم نظرية رأس المال البشري على عدة مبادئ أساسية، منها:

1. **التعليم والتدريب استثمار:** يعتبر التعليم والتدريب استثمارًا في رأس المال البشري، تمامًا مثل الاستثمار في رأس المال المادي. وهذا الاستثمار يتطلب تكاليف (مثل الرسوم الدراسية، وتكاليف المعيشة أثناء الدراسة، وتكاليف الفرصة البديلة)، ولكنه يحقق عوائد على المدى الطويل (في

شكل أجور أعلى، وفرص عمل أفضل، وتحسين جودة الحياة) (Becker, 1993; Schultz, 2021).

2. **العائد على الاستثمار**: يمكن قياس العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب من خلال مقارنة الدخل الذي يحققه الأفراد الذين حصلوا على تعليم وتدريب معين مع الدخل الذي يحققه الأفراد الذين لم يحصلوا على هذا التعليم والتدريب، مع التحكم في العوامل الأخرى المؤثرة. وتشير الدراسات إلى أن العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب المهني يمكن أن يكون مرتفعاً، خاصة في المجالات التي تعاني من نقص في المهارات (Psacharopoulos & Patrinos, 2018; Hanushek & Woessmann, 2020).

3. **العلاقة بين المهارات والإنتاجية**: تزيد المهارات والمعارف التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم والتدريب من إنتاجيتهم، مما يجعلهم أكثر قيمة لأصحاب العمل، ويؤدي إلى زيادة أجورهم وفرصهم في التوظيف. وتشير الأدلة إلى أن المهارات التقنية والمهنية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالإنتاجية والدخل (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021).

4. **دور الدولة في الاستثمار في رأس المال البشري**: تشير النظرية إلى أن الدولة تلعب دوراً مهماً في الاستثمار في رأس المال البشري، من خلال توفير التعليم والتدريب الجيد للجميع، وضمان جودته، وتوفير بيئة داعمة للتعليم والتدريب. وهذا الاستثمار يعود بالنفع على المجتمع ككل، من خلال زيادة الإنتاجية، وتحسين التنافسية، وتعزيز التنمية الاجتماعية (World Bank, 2023; OECD, 2021).

وتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال افتراض أن المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني تؤدي إلى زيادة رأس المال البشري للشباب، من خلال تزويدهم بالمهارات التقنية والمهنية المطلوبة

في سوق العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين فرصهم في التوظيف وزيادة دخلهم وتحقيق التمكين الاقتصادي. كما تشير النظرية إلى أهمية جودة التعليم والتدريب، حيث أن الاستثمار في التعليم والتدريب عالي الجودة يحقق عوائد أكبر من الاستثمار في التعليم والتدريب منخفض الجودة (Hanushek, 2022; Woessmann, 2020). وتؤكد هذه النظرية على دور الدولة والمؤسسات في توفير التعليم والتدريب المهني الجيد للشباب، كاستثمار استراتيجي يعود بالنفع على الفرد والمجتمع على حد سواء.

الانتقادات الموجهة للنظرية

على الرغم من أهمية نظرية رأس المال البشري وتأثيرها الكبير في السياسات التعليمية والاقتصادية، إلا أنها تواجه بعض الانتقادات، منها:

1. **التبسيط المفرط:** تنتقد النظرية لتبسيطها المفرط للعلاقة بين التعليم والتدريب والإنتاجية والدخل، حيث تتجاهل عوامل أخرى مهمة مثل الهيكل الاقتصادي، وسوق العمل، والتميز، والظروف الاجتماعية والثقافية (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021).
2. **إهمال الجوانب غير الاقتصادية:** تركز النظرية بشكل كبير على الجوانب الاقتصادية (الإنتاجية، الدخل)، وتهمل الجوانب غير الاقتصادية للتعليم والتدريب، مثل التنمية الشخصية، والمواطنة، والمشاركة الاجتماعية، وجودة الحياة (Sen, 2021; Nussbaum, 2021).
3. **الفرضيات غير الواقعية:** تعتمد النظرية على افتراضات غير واقعية في بعض الأحيان، مثل افتراض أن الأفراد يتخذون قرارات عقلانية بشأن الاستثمار في التعليم والتدريب، وأن سوق العمل يعمل بكفاءة، وأن الأجور تعكس الإنتاجية بشكل دقيق (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021).

4. التركيز على الفرد: تركز النظرية بشكل كبير على الفرد وقراراته، وتهمل العوامل الهيكلية والاجتماعية التي تؤثر على فرص الأفراد في الحصول على التعليم والتدريب، والاستفادة منهما (Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

وعلى الرغم من هذه الانتقادات، تظل نظرية رأس المال البشري إطارًا نظريًا مهمًا ومؤثرًا لفهم العلاقة بين التعليم والتدريب والتنمية الاقتصادية، وتوفر أساسًا متينًا لتحليل دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا، خاصة عند دمجها مع نظريات أخرى تغطي الجوانب التي قد تغفل عنها (McGrath, 2022; Billett, 2020).

النظرية الثانية: نظرية التمكين الاقتصادي

المفهوم والجذور التاريخية

نظرية التمكين الاقتصادي (Economic Empowerment Theory) هي نظرية حديثة نسبيًا في مجال التنمية، وتركز على تعزيز قدرة الأفراد والفئات المهمشة على الوصول إلى الموارد الاقتصادية والفرص المتاحة في المجتمع، والمشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي، والتحكم في الموارد، واتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم الاقتصادية والاجتماعية (Kabeer, 2020; Narayan, 2022). وقد تطورت هذه النظرية في سياق الجهود الدولية لمعالجة الفقر وعدم المساواة، وتمكين الفئات المهمشة (مثل النساء، والشباب، والفقراء، والأقليات) من المشاركة في التنمية والاستفادة منها (Alkire et al., 2022; Duflo, 2020).

وتستند نظرية التمكين الاقتصادي إلى فكرة أن التمكين ليس مجرد منح الأفراد الموارد أو الفرص، بل هو عملية تحويلية تمكنهم من التحكم في حياتهم ومواردهم، واتخاذ القرارات التي تؤثر في مستقبلهم، والمشاركة

في النشاط الاقتصادي والاجتماعي على قدم المساواة مع الآخرين. وهذا التمكين يتطلب تغييرات على مستويات متعددة: الفردي (تنمية المهارات والثقة بالنفس)، والعائلي (بناء الشبكات والعلاقات الاجتماعية)، والهيكلية (تغيير السياسات والمؤسسات التي تحد من فرص الأفراد) (Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

مبادئ النظرية وتطبيقاتها

تقوم نظرية التمكين الاقتصادي على عدة مبادئ أساسية، منها:

1. **التمكين عملية متعددة الأبعاد**: التمكين الاقتصادي ليس مجرد زيادة الدخل، بل هو عملية متعددة الأبعاد تشمل الوصول إلى الموارد، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتحكم في الموارد، وتعزيز القدرات، وتحسين الرفاهية. وتشمل أبعاد التمكين الاقتصادي: القدرة على الحصول على عمل منتج، والوصول إلى الموارد الإنتاجية، والمشاركة في القرارات الاقتصادية، والاستفادة من الخدمات المالية، وتطوير المهارات، وبناء الشبكات الاجتماعية (Kabeer, 2020; Narayan, 2022; Alkire et al., 2022).

2. **التمكين يعتمد على السياق**: يختلف التمكين الاقتصادي من سياق إلى آخر، حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. ولذلك، يجب تصميم برامج التمكين لتناسب السياق المحدد، وتلبية احتياجات الفئات المستهدفة، ومراعاة التحديات والفرص المحلية (World Bank, 2023; UNDP, 2022).

3. **التمكين يتطلب تغييرات هيكلية**: لا يكفي تمكين الأفراد على المستوى الفردي، بل يجب أيضًا إجراء تغييرات هيكلية على مستوى السياسات والمؤسسات، لضمان توفير الفرص المتكافئة للجميع، وإزالة الحواجز التي تمنع الفئات المهمشة من المشاركة في النشاط الاقتصادي. وتشمل

هذه التغييرات: تعديل القوانين والسياسات، وتحسين البنية التحتية، وتوفير الخدمات الأساسية (مثل التعليم والصحة)، وتعزيز الحوكمة (Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

4. **التمكين يشمل الجوانب النفسية والاجتماعية:** بالإضافة إلى الجوانب الاقتصادية، يشمل التمكين جوانب نفسية واجتماعية مهمة، مثل تعزيز الثقة بالنفس، وتنمية الوعي بالحقوق، وبناء الهوية الإيجابية، وتعزيز المشاركة الاجتماعية، وتطوير المهارات القيادية. وهذه الجوانب تسهم في تعزيز قدرة الأفراد على المشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي واتخاذ القرارات (Sen, 2021; Nussbaum, 2021).

وتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال التركيز على دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا، باعتباره عملية تزويدهم بالمهارات والمعارف والموارد التي تمكنهم من المشاركة في النشاط الاقتصادي، وتحسين مستوى معيشتهم، وتحقيق الاستقلال المالي، والمساهمة في تنمية مجتمعاتهم. وتشير النظرية إلى أن التمكين الاقتصادي للشباب يتطلب توفير بيئة داعمة تشمل السياسات الاقتصادية، والبرامج الاجتماعية، والوصول إلى الأسواق والتمويل، والشبكات الاجتماعية، والمشاركة في صنع القرار (World Bank, 2023; OECD, 2021). كما تؤكد النظرية على أهمية تمكين الفئات المهمشة والمحرومة، مثل النساء، وذوي الإعاقة، وسكان المناطق النائية، من خلال برامج التدريب المهني المصممة خصيصًا لتلبية احتياجاتهم وظروفهم الخاصة (UN Women, 2022; ILO, 2024).

الانتقادات الموجهة للنظرية

على الرغم من أهمية نظرية التمكين الاقتصادي وتأثيرها في سياسات التنمية، إلا أنها تواجه بعض الانتقادات، منها:

1. الغموض في المفهوم: يعاني مفهوم التمكين الاقتصادي من بعض الغموض وصعوبة التعريف،

حيث يُستخدم بطرق مختلفة في سياقات متنوعة، مما يجعل من الصعب قياسه وتقييمه بشكل

دقيق (Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

2. صعوبة القياس: نظرًا لتعدد أبعاد التمكين الاقتصادي، يصعب قياسه باستخدام مؤشر واحد،

ويتطلب استخدام مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية، مما يزيد من تعقيد عملية التقييم

(Alkire et al., 2022; Duflo, 2020).

3. التحديات العملية في التطبيق: تواجه برامج التمكين الاقتصادي تحديات عملية في التطبيق،

مثل ضعف التمويل، وقلة الكوادر المؤهلة، وضعف البنية التحتية، والمقاومة الاجتماعية للتغيير،

مما يحد من فعاليتها (World Bank, 2023; UNDP, 2022).

4. إهمال العوامل الهيكلية: تنتقد النظرية أحيانًا لإهمالها العوامل الهيكلية التي تحد من فرص

الأفراد، مثل التمييز المؤسسي، وعدم المساواة في توزيع الموارد، والهيمنة السياسية والاقتصادية

(Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

النظرية الثالثة: نظرية سوق العمل

المفهوم والجذور التاريخية

تشرح نظرية سوق العمل (Labor Market Theory) العلاقة بين مهارات الأفراد ومتطلبات سوق

العمل، وتفترض أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين نوعية التعليم أو التدريب الذي يحصل عليه الفرد وبين فرصه

في الحصول على وظيفة. وقد تطورت هذه النظرية في سياق الاقتصاد السياسي، وعلم الاجتماع

الاقتصادي، واقتصاديات العمل، وتهتم بتحليل ديناميكيات سوق العمل، وعوامل العرض والطلب، ودور

المؤسسات والسياسات في تشكيل نتائج سوق العمل (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021).

وتستند نظرية سوق العمل إلى فكرة أن سوق العمل ليس مجرد آلية لتوزيع العمالة، بل هو مؤسسة اجتماعية تتأثر بالعوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية. ويتغير سوق العمل باستمرار نتيجة للتطورات التكنولوجية، والتغيرات الاقتصادية، والتحول الديموغرافية، والتغيرات في السياسات والقوانين، مما يتطلب تحديث مهارات القوى العاملة باستمرار لتلبية متطلبات الوظائف الجديدة (Acemoglu & Autor, 2022; Card et al., 2021).

مبادئ النظرية وتطبيقاتها

تقوم نظرية سوق العمل على عدة مبادئ أساسية، منها:

1. **العلاقة بين المهارات والوظائف:** يفترض أن هناك علاقة وثيقة بين مهارات الأفراد ومتطلبات الوظائف في سوق العمل، بحيث أن الأفراد الذين يمتلكون المهارات المطلوبة لديهم فرص أفضل في الحصول على وظائف لائقة، بينما يواجه الأفراد الذين يفتقرون إلى هذه المهارات صعوبات في التوظيف. وتشير الأدلة إلى أن الفجوة بين المهارات المتاحة والمهارات المطلوبة هي أحد الأسباب الرئيسية للبطالة وضعف التوظيف (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021; World Economic Forum, 2023).

2. **ديناميكيات سوق العمل:** يتغير سوق العمل باستمرار نتيجة للتغيرات في التكنولوجيا، والاقتصاد، والسياسات، والديموغرافيا، والثقافة. وهذا يتطلب من الأفراد والمؤسسات التكيف مع هذه التغيرات، وتحديث مهاراتهم ومعارفهم باستمرار، والتعلم مدى الحياة (Acemoglu & Autor, 2022; Card et al., 2021; World Bank, 2023).

3. **دور المؤسسات والسياسات:** تلعب المؤسسات والسياسات دورًا مهمًا في تشكيل سوق العمل، من خلال تنظيم علاقات العمل، وتحديد الحد الأدنى للأجور، وتوفير الحماية الاجتماعية،

وتتطلب التدريب المهني، ودعم التوظيف. وتؤثر هذه السياسات على فرص الأفراد في الحصول على وظائف، وعلى جودة الوظائف، وعلى مستوى الأجور (OECD, 2021; ILO, 2024; European Commission, 2023).

4. التمييز وعدم المساواة: تعترف نظرية سوق العمل بوجود تمييز وعدم مساواة في سوق العمل، بناءً على عوامل مثل الجنس، والعرق، والدين، والعمر، والإعاقة، والوضع الاجتماعي والاقتصادي. ويؤدي هذا التمييز إلى حرمان بعض الفئات من فرص متكافئة في التوظيف والحصول على أجور عادلة، مما يستدعي تدخلات سياسية لمعالجته (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021; ILO, 2024).

وتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال التأكيد على أهمية مواءمة برامج التعليم والتدريب المهني مع احتياجات سوق العمل، وتحديث المناهج التدريبية بشكل مستمر لتواكب التطورات التكنولوجية والمهنية، وتعزيز الشراكات بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص لتحديد المهارات المطلوبة وتصميم برامج تدريبية تلبي هذه الاحتياجات. كما تشير النظرية إلى أهمية توفير معلومات دقيقة حول سوق العمل للشباب، لمساعدتهم في اختيار المسارات التدريبية المناسبة التي تزيد من فرصهم في التوظيف (World Economic Forum, 2023; OECD, 2021). وتؤكد النظرية على دور الحكومات في تنظيم سوق العمل، وتوفير بيئة تشجع على الاستثمار في التدريب المهني، وضمان جودة البرامج التدريبية، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال (ILO, 2024; European Commission, 2023).

الانتقادات الموجهة للنظرية

على الرغم من أهمية نظرية سوق العمل في تحليل ديناميكيات التوظيف والبطالة، إلا أنها تواجه بعض الانتقادات، منها:

1. **التبسيط المفرط:** تنتقد النظرية لتبسيطها المفرط لعلاقات سوق العمل، وتجاهلها للعوامل الثقافية

والاجتماعية والنفسية التي تؤثر في سلوك الأفراد وأصحاب العمل (Cahuc et al., 2022;)

(Autor, 2021).

2. **إهمال العوامل الهيكلية:** تركز النظرية بشكل كبير على آليات العرض والطلب في سوق العمل،

وتهمل العوامل الهيكلية مثل الهيمنة الاقتصادية، والتفاوت في توزيع الثروة والسلطة، والعلاقات

الاجتماعية التي تشكل سوق العمل (Kabeer, 2020; Narayan, 2022).

3. **الافتراضات غير الواقعية:** تعتمد النظرية على افتراضات غير واقعية في بعض الأحيان، مثل

افتراض أن سوق العمل يعمل بكفاءة، وأن المعلومات متاحة للجميع، وأن الأفراد يتخذون قرارات

عقلانية (Cahuc et al., 2022; Autor, 2021).

4. **ضعف التفسير للبطالة الهيكلية:** تجد النظرية صعوبة في تفسير البطالة الهيكلية التي تنشأ عن

عدم التوافق بين مهارات العمال ومتطلبات الوظائف، وتجاهل دور التكنولوجيا والتغيرات

الاقتصادية في خلق هذا النوع من البطالة (Acemoglu & Autor, 2022; Card et al.,)

(2021).

النظرية الرابعة: نظرية التنمية البشرية

المفهوم والجذور التاريخية

نظرية التنمية البشرية (Human Development Theory) هي نظرية تنموية شاملة، أسسها

الاقتصادي الهندي أمارتيا سين (Amartya Sen) في الثمانينيات من القرن الماضي، وحظيت باهتمام

كبير من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) الذي أصدر أول تقرير للتنمية البشرية عام

1990 (UNDP, 1999; Sen, 1985, 1990). وتتعلق هذه النظرية من فكرة أن التنمية الحقيقية

لا تقتصر على النمو الاقتصادي فقط، بل تشمل تطوير قدرات الأفراد وتوسيع فرصهم في الحياة، وتمكينهم من العيش حياة كريمة، والمشاركة في المجتمع، واتخاذ قرارات تؤثر في حياتهم (Sen, 2021; UNDP, 2022).

وتستند نظرية التنمية البشرية إلى مفهوم "القدرات" (Capabilities)، والذي يشير إلى مجموعة الفرص والخيارات المتاحة للأفراد ليعيشوا الحياة التي يقدرونها، ويحققوا إمكاناتهم الكاملة. وتشمل القدرات: الصحة الجيدة، والتعليم الجيد، والمشاركة الاجتماعية، والحرية، والكرامة، والرفاهية (Sen, 2021; Nussbaum, 2021). وتركز النظرية على أهمية توسيع قدرات الأفراد، بدلاً من التركيز فقط على زيادة الدخل أو الناتج المحلي الإجمالي، حيث أن الدخل المرتفع قد لا يؤدي بالضرورة إلى حياة أفضل إذا كانت القدرات الأساسية غير متوفرة (UNDP, 2022; Robeyns, 2022).

مبادئ النظرية وتطبيقاتها

تقوم نظرية التنمية البشرية على عدة مبادئ أساسية، منها:

1. **التنمية عملية توسيع للقدرات:** التنمية الحقيقية هي عملية توسيع قدرات الأفراد، وتمكينهم من العيش حياة كريمة، وتحقيق إمكاناتهم الكاملة. وهذا يتطلب توفير الفرص للأفراد في مجالات متعددة، مثل الصحة، والتعليم، والعمل، والمشاركة الاجتماعية، والحرية (Sen, 2021; UNDP, 2022).

2. **القدرات هي الغاية والوسيلة للتنمية:** لا تعتبر القدرات مجرد وسيلة لتحقيق التنمية، بل هي الغاية الأساسية للتنمية. فالتنمية تهدف إلى توسيع قدرات الأفراد، وتمكينهم من العيش حياة كريمة، وليس مجرد زيادة الدخل أو الإنتاج (Nussbaum, 2021; Robeyns, 2022).

3. **العدالة الاجتماعية والمساواة**: تؤكد النظرية على أهمية العدالة الاجتماعية والمساواة في توزيع

الفرص والموارد، بحيث يتمكن جميع الأفراد، بغض النظر عن جنسهم، أو عرقهم، أو دينهم، أو

وضعهم الاجتماعي والاقتصادي، من تحقيق قدراتهم الكاملة. وهذا يتطلب معالجة التمييز وعدم

المساواة، وتوفير فرص متكافئة للجميع (Sen, 2021; UNDP, 2022).

4. **المشاركة والديمقراطية**: تشجع النظرية على المشاركة الفاعلة للأفراد في صنع القرارات التي

تؤثر في حياتهم، وعلى المستويات المحلية والوطنية والدولية. وهذا يتطلب تعزيز الديمقراطية،

وحقوق الإنسان، والحوكمة الرشيدة، وتمكين الأفراد من التعبير عن آرائهم والمشاركة في العملية

السياسية (Sen, 2021; Nussbaum, 2021).

وتطبق هذه النظرية على موضوع الدراسة من خلال النظر إلى التعليم والتدريب المهني كأداة لتنمية

قدرات الشباب وتوسيع خياراتهم في الحياة، وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية

والاجتماعية. وتشير النظرية إلى أن التعليم والتدريب المهني لا يقتصر دوره على تزويد الشباب بالمهارات

التقنية، بل يشمل أيضًا تنمية قدراتهم الشخصية والاجتماعية، مثل الثقة بالنفس، والقدرة على التواصل،

والعمل الجماعي، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، والقيادة (World Bank, 2023;)

(UNESCO, 2022). كما تؤكد النظرية على أهمية توفير فرص متكافئة للجميع للحصول على التعليم

والتدريب المهني، بغض النظر عن الجنس، أو العرق، أو الدين، أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي،

أو الإعاقة، لضمان تحقيق التنمية البشرية الشاملة والمستدامة (UN, 2023; UNICEF, 2022).

الانتقادات الموجهة للنظرية

على الرغم من تأثير نظرية التنمية البشرية الكبير في سياسات التنمية الدولية، إلا أنها تواجه بعض

الانتقادات، منها:

1. **صعوبة القياس**: يواجه مفهوم القدرات صعوبة في القياس، حيث يصعب تحديد وقياس جميع

القدرات التي تهم الأفراد، وترتيبها حسب الأولوية، ومقارنتها بين الأفراد والمجتمعات المختلفة

(Alkire et al., 2022; Robeyns, 2022).

2. **الذاتية**: تعتمد النظرية على أحكام ذاتية حول ما يشكل قدرة مهمة، وما هي الحياة الكريمة، مما

يثير تساؤلات حول موضوعية النظرية وصلاحياتها عبر الثقافات المختلفة (Nussbaum, 2021; Sen, 2021).

3. **التطبيق العملي**: تواجه النظرية تحديات في التطبيق العملي، حيث تتطلب موارد كبيرة، وتغييرات

سياسية ومؤسسية، وتعاونًا بين القطاعات المختلفة، مما قد يصعب تحقيقه في العديد من

السياقات (UNDP, 2022; World Bank, 2023).

4. **إهمال الجوانب المادية**: تنتقد النظرية أحيانًا لإهمالها الجوانب المادية للتنمية، مثل النمو

الاقتصادي، وتطوير البنية التحتية، وزيادة الإنتاج، والتي تعتبر أساسية لتحسين مستويات

المعيشة وتوفير الموارد اللازمة لتنمية القدرات (UNDP, 2022; World Bank, 2023).

بناء النموذج النظري المتكامل للدراسة

بناءً على استعراض وتحليل النظريات الأربع السابقة (نظرية رأس المال البشري، ونظرية التمكين

الاقتصادي، ونظرية سوق العمل، ونظرية التنمية البشرية)، يمكن بناء نموذج نظري متكامل للدراسة

يفسر العلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا. ويستند هذا النموذج إلى التكامل

بين هذه النظريات، حيث تساهم كل نظرية في تفسير جانب معين من هذه العلاقة، وتتكامل مع النظريات

الأخرى لتقديم فهم شامل ومتعدد الأبعاد.

المكونات الأساسية للنموذج النظري

يتكون النموذج النظري المتكامل للدراسة من المكونات الأساسية التالية:

1. **المتغير المستقل (التعليم والتدريب المهني)**: يمثل المدخلات والعمليات التي تهدف إلى تزويد الشباب بالمهارات والمعارف المهنية، من خلال برامج تعليمية وتدريبية متنوعة. ويشمل هذا المتغير جوانب مثل: جودة البرامج، ومدى توافقها مع احتياجات سوق العمل، وتوفر الموارد والبنية التحتية، وكفاءة المدربين، ومدة البرامج، ونوع المهارات المكتسبة.
2. **المتغير التابع (التمكين الاقتصادي للشباب)**: يمثل المخرجات والنتائج التي تتحقق للشباب نتيجة للمشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني. ويشمل هذا المتغير أبعادًا متعددة: فرص التوظيف، ومستوى الدخل، والاستقلال المالي، وتأسيس المشاريع الخاصة، والمشاركة في سوق العمل، واتخاذ القرارات الاقتصادية، وتحسين جودة الحياة، وتعزيز الثقة بالنفس.
3. **الآليات الوسيطة**: تمثل العمليات التي ينتقل من خلالها أثر التعليم والتدريب المهني إلى التمكين الاقتصادي للشباب، وتشمل: اكتساب المهارات التقنية والمهنية، وتطوير المهارات الشخصية والاجتماعية، والحصول على الشهادات والمؤهلات المعتمدة، وبناء الشبكات المهنية، وزيادة الثقة بالنفس، وتوسيع الآفاق المهنية.
4. **العوامل المؤثرة والمعدلة**: تمثل العوامل التي تؤثر على قوة العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي، سواء بتعزيزها أو إضعافها، وتشمل: السياسات الحكومية الداعمة، والشراكات مع القطاع الخاص، والدعم المالي والتمويل، والإرشاد والتوجيه المهني، والظروف الاقتصادية العامة، والخصائص الفردية (الجنس، العمر، الخلفية التعليمية، الوضع الاجتماعي والاقتصادي).

5. **التحديات والعقبات:** تمثل العوائق التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب، وتشمل: التحديات المؤسسية (ضعف التمويل، تقادم البنية، نقص المدربين)، والتحديات التعليمية (عدم مواكبة المناهج، ضعف الجودة)، والتحديات الاجتماعية (النظرة الدونية، ضعف الوعي)، والتحديات الاقتصادية (ضعف الروابط مع سوق العمل، محدودية فرص التوظيف)، والتحديات السياسية (ضعف السياسات الداعمة، عدم الاستقرار).

آليات عمل النموذج النظري

يعمل النموذج النظري المتكامل من خلال الآليات التالية:

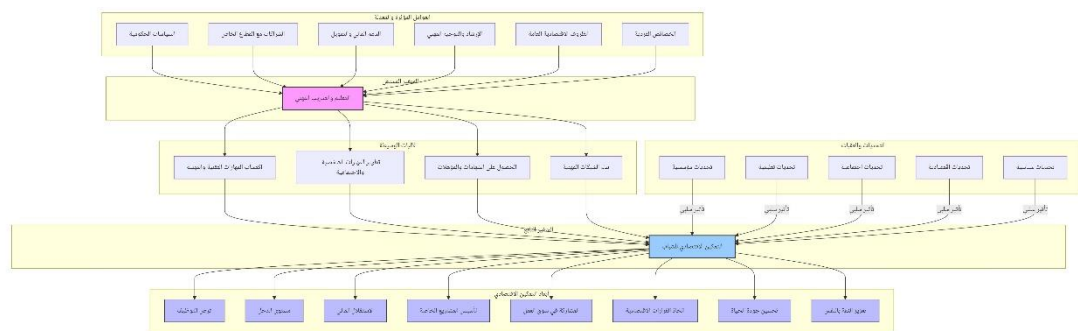
1. **آلية تنمية رأس المال البشري:** وفقًا لنظرية رأس المال البشري، يسهم التعليم والتدريب المهني في تنمية مهارات الشباب ومعارفهم، مما يزيد من إنتاجيتهم وقيمتهم في سوق العمل، ويؤدي إلى تحسين فرصهم في التوظيف وزيادة دخلهم. وهذه الآلية تؤكد على أهمية جودة التعليم والتدريب، ومدى توافقه مع احتياجات سوق العمل.

2. **آلية التمكين الاقتصادي:** وفقًا لنظرية التمكين الاقتصادي، يسهم التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا من خلال تزويدهم بالموارد والمهارات التي تمكنهم من المشاركة في النشاط الاقتصادي، والتحكم في مواردهم، واتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم. وهذه الآلية تؤكد على أهمية توفير بيئة داعمة للتمكين، تشمل السياسات، والبرامج، والخدمات.

3. **آلية التوافق مع سوق العمل:** وفقًا لنظرية سوق العمل، يسهم التعليم والتدريب المهني في تقليل الفجوة بين مهارات الشباب ومتطلبات سوق العمل، من خلال تصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الوظائف المتاحة، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص. وهذه الآلية تؤكد على أهمية تحديث البرامج التدريبية باستمرار، وتوفير معلومات دقيقة حول سوق العمل.

4. آلية التنمية البشرية: وفقًا لنظرية التنمية البشرية، يسهم التعليم والتدريب المهني في تنمية قدرات الشباب وتوسيع خياراتهم في الحياة، وتمكينهم من العيش حياة كريمة، والمشاركة في المجتمع، وتحقيق إمكاناتهم الكاملة. وهذه الآلية تؤكد على أهمية توفير فرص متكافئة للجميع، ومعالجة التمييز وعدم المساواة.

المخطط النظري المتكامل للدراسة



دلالات النموذج النظري للدراسة

يحمل النموذج النظري المتكامل للدراسة عدة دلالات مهمة لتوجيه عملية البحث وتحليل النتائج:

1. **تعدد الأبعاد:** يشير النموذج إلى أن العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب هي علاقة متعددة الأبعاد، تتضمن آليات متعددة، وعوامل مؤثرة، وتحديات متنوعة. وهذا يتطلب منهجًا بحثيًا شاملاً يأخذ في الاعتبار هذه الأبعاد المختلفة.
2. **التكامل النظري:** يعكس النموذج التكامل بين النظريات المختلفة (رأس المال البشري، والتمكين الاقتصادي، وسوق العمل، والتنمية البشرية)، مما يوفر إطارًا نظريًا غنيًا لتفسير النتائج، ويسمح بفهم أعمق للعلاقة بين المتغيرات.

3. **الاعتبارات السياقية:** يشير النموذج إلى أهمية مراعاة السياق (السياسات، الشراكات، الظروف الاقتصادية، الخصائص الفردية) في تحليل فعالية التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا. وهذا يعني أن النتائج قد تختلف من سياق إلى آخر، وأن التوصيات يجب أن تكون مراعية للسياق.

4. **التحديات كعوامل معيقة:** يسلط النموذج الضوء على التحديات المختلفة التي تواجه برامج التعليم والتدريب المهني، والتي قد تحد من فعاليتها في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب. وهذا يشير إلى أهمية تحديد هذه التحديات ومعالجتها في عملية تطوير البرامج.

5. **التوصيات العملية:** يوفر النموذج إطارًا لتطوير توصيات عملية تهدف إلى تعزيز فعالية التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا، من خلال التركيز على تحسين جودة البرامج، وتطوير السياسات، وتعزيز الشراكات، وتوفير الدعم المالي، وتقديم الإرشاد المهني، ومعالجة التحديات المختلفة.

خلاصة الإطار النظري

يقدم الإطار النظري المتكامل للدراسة فهمًا شاملاً للعلاقة بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا، من خلال الجمع بين أربع نظريات علمية رئيسية: نظرية رأس المال البشري، ونظرية التمكين الاقتصادي، ونظرية سوق العمل، ونظرية التنمية البشرية. وتشير هذه النظريات إلى أن التعليم والتدريب المهني يسهم في تمكين الشباب اقتصاديًا من خلال عدة آليات: تنمية المهارات والمعارف، وتوفير فرص التوظيف، وزيادة الدخل، وتعزيز الاستقلال المالي، وتشجيع ريادة الأعمال، وتنمية القدرات الشخصية والاجتماعية، وتوسيع الخيارات الحياتية.

كما يشير الإطار النظري إلى أن فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي تتأثر بعدة عوامل، منها: جودة البرامج التدريبية، ومدى توافقها مع احتياجات سوق العمل، والسياسات الحكومية الداعمة، والشراكات مع القطاع الخاص، والدعم المالي والتمويل، والإرشاد والتوجيه المهني، والظروف الاقتصادية العامة، والخصائص الفردية للشباب (مثل الجنس، والعمر، والخلفية التعليمية، والوضع الاجتماعي والاقتصادي).

ويحدد الإطار النظري أيضًا التحديات التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي، مثل التحديات المؤسسية (ضعف التمويل، وتقدم البنية التحتية، ونقص المدربين المؤهلين)، والتحديات التعليمية (عدم مواكبة المناهج لاحتياجات سوق العمل، وضعف الجودة)، والتحديات الاجتماعية (النظرة المجتمعية الدونية، وضعف الوعي بأهمية التدريب المهني)، والتحديات الاقتصادية (ضعف الروابط مع سوق العمل، ومحدودية فرص التوظيف)، والتحديات السياسية والقانونية (ضعف السياسات الداعمة، وعدم الاستقرار السياسي).

ويشكل هذا الإطار النظري المتكامل الأساس الذي ستتطلب منه الدراسة في تحليل النتائج، وتفسيرها، وصياغة التوصيات والحلول المقترحة. ويسهم هذا الإطار في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب، ويفتح آفاقًا جديدة للبحث والاستكشاف في هذا المجال الحيوي والمهم.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل، تم تقديم مراجعة شاملة ومنهجية للأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التعليم والتدريب المهني ودوره في تمكين الشباب اقتصاديًا. وقد تم تقسيم الفصل إلى أربعة أقسام رئيسية، تناول كل منها جانبًا مهمًا من الموضوع.

في القسم الأول، تم تعريف وتحليل المتغير التابع (التمكين الاقتصادي للشباب)، من خلال تحديد مفهومه وأبعاده المختلفة، مثل فرص التوظيف، ومستوى الدخل، والاستقلال المالي، وتأسيس المشاريع الخاصة، والمشاركة في سوق العمل، واتخاذ القرارات الاقتصادية، وتحسين جودة الحياة، وتعزيز الثقة بالنفس. وقد تم التأكيد على أن التمكين الاقتصادي للشباب هو مفهوم متعدد الأبعاد والشامل، يتجاوز مجرد الحصول على وظيفة أو دخل، ليشمل جوانب أوسع تتعلق بالقدرة على المشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي، والتحكم في الموارد، واتخاذ القرارات، وتحسين جودة الحياة.

وفي القسم الثاني، تم تعريف وتحليل المتغير المستقل (التعليم والتدريب المهني)، من خلال تحديد مفهومه، وأهدافه، وأنواعه، وأهميته في تزويد الشباب بالمهارات العملية والتقنية، وتطوير مهاراتهم الشخصية والاجتماعية، وتعزيز فرصهم في التوظيف، وزيادة دخلهم، وتشجيعهم على ريادة الأعمال، وتلبية احتياجات سوق العمل، وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد تم التأكيد على أن التعليم والتدريب المهني يلعب دورًا محوريًا في تمكين الشباب اقتصاديًا، من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، وزيادة فرصهم في التوظيف، وتحسين دخلهم، وتعزيز استقلالهم المالي.

وفي القسم الثالث، تم استعراض وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا، حيث تم تصنيفها حسب الموضوعات الرئيسية التي تناولتها، وهي: أثر التعليم

والتدريب المهني على فرص التوظيف، وأثره على مستوى الدخل، والتحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني، وسبل تطويره، وعلاقته بريادة الأعمال، ومنظور النوع الاجتماعي، والسياق العربي، ومنهجيات القياس، ودور السياسات الحكومية. وقد تم تقديم جدول تلخيصي يلخص أبرز هذه الدراسات، ومناقشة نتائجها، وتحديد الفجوات التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

وفي القسم الرابع، تم بناء الإطار النظري للدراسة، من خلال استعراض وتحليل أربع نظريات علمية رئيسية: نظرية رأس المال البشري، ونظرية التمكين الاقتصادي، ونظرية سوق العمل، ونظرية التنمية البشرية. وقد تم شرح مبادئ كل نظرية وتطبيقاتها على موضوع الدراسة، والانتقادات الموجهة إليها. ثم تم بناء نموذج نظري متكامل يجمع بين هذه النظريات، ويوضح العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب، من خلال تحديد الآليات الوسيطة، والعوامل المؤثرة والمعدلة، والتحديات والعقبات. وقد تم تقديم مخطط نظري يوضح هذه العلاقة بشكل بصري، وتحليل دلالات النموذج النظري للدراسة.

وقد خلص الفصل إلى أن التعليم والتدريب المهني يلعب دورًا محوريًا في تمكين الشباب اقتصاديًا، من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف التي تمكنهم من المشاركة الفعالة في سوق العمل، وتحقيق الاستقلال المالي، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما خلص إلى أن فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي تتأثر بعدة عوامل، منها جودة البرامج، ومدى توافقها مع احتياجات سوق العمل، والسياسات الداعمة، والشراكات، والتمويل، والإرشاد المهني، والتحديات المختلفة.

وتشكل هذه المراجعة النظرية والدراسات السابقة والإطار النظري المتكامل الأساس الذي ستنتقل منه الدراسة الحالية في تحليل النتائج، وتفسيرها، وصياغة التوصيات والحلول المقترحة. كما تسهم في تعزيز

الفهم النظري للعلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب، وتفتح آفاقاً جديدة للبحث والاستكشاف في هذا المجال الحيوي والمهم.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

تمثل منهجية الدراسة الإطار العلمي والمنهجي الذي يوجه الباحث في جمع البيانات وتحليلها، ويضمن دقة النتائج وموثوقيتها، ويمكن من تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فروضها. وتعد المنهجية العلمية السليمة أساساً لا غنى عنه لأي بحث علمي، حيث توفر للباحث الأدوات والإجراءات اللازمة للتعامل مع موضوع الدراسة بشكل منظم ومنهجي، وتضمن أن تكون النتائج قابلة للتعميم والاستفادة منها في تطوير المعرفة وتوجيه الممارسة. وفي هذا الفصل، سيتم تقديم وصف تفصيلي لمنهجية الدراسة التي تم اعتمادها، بما في ذلك تصميم البحث، ومجتمع الدراسة وخصائص العينة، وأدوات جمع البيانات، وخطوات تنفيذها، والحدود الزمانية والمكانية والموضوعية للدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

يتميز هذا الفصل بأهميته البالغة في تحديد مدى موضوعية الدراسة وموثوقيتها، حيث يوضح للقارئ كيفية سير عملية البحث، وكيف تم التعامل مع متغيرات الدراسة، وكيف تم جمع البيانات وتحليلها، مما يسمح بتقييم جودة الدراسة وإمكانية تكرارها في سياقات أخرى. كما يسهم هذا الفصل في توضيح الإجراءات التي اتخذت لضمان صدق وثبات الأدوات، وللتغلب على الصعوبات والتحديات التي قد تواجه الباحث أثناء تنفيذ الدراسة، مما يعزز الثقة في النتائج التي سيتم التوصل إليها.

وسيتم في هذا الفصل تناول كل عنصر من عناصر المنهجية بالتفصيل، مع تقديم التبريرات المنطقية والعلمية للخيارات المنهجية التي تم اتخاذها، والاستناد إلى الأدبيات المنهجية في مجال البحوث التربوية والاجتماعية والاقتصادية. وستكون العناية خاصة بتحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة المناسبة، وتصميم أدوات جمع البيانات التي تتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة وتساؤلاتها، وتحديد الأساليب الإحصائية

المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفروض، مع مراعاة الحدود التي تحدد نطاق الدراسة وتضمن تركيزها على الجوانب الأساسية للموضوع.

تصميم الدراسة

مفهوم تصميم الدراسة

يشير تصميم الدراسة (Research Design) إلى الخطة الشاملة والهيكل العام الذي يحدد كيفية إجراء البحث، ويشمل جميع الخطوات والإجراءات التي سيتخذها الباحث لجمع البيانات وتحليلها، بدءاً من تحديد مشكلة الدراسة ووصولاً إلى استخلاص النتائج وتقديم التوصيات. ويعد تصميم الدراسة بمثابة المخطط أو الخريطة التي توجه الباحث في رحلته البحثية، وتضمن سير العمل بشكل منظم ومنهجي، وتحقيق أهداف الدراسة بكفاءة وفعالية. ويتضمن تصميم الدراسة تحديد نوع الدراسة (وصفية، تحليلية، تجريبية، وغيرها)، والمنهج المتبع (كمي، نوعي، مختلط)، وأدوات جمع البيانات، وطرق تحليلها، والإجراءات العملية لتنفيذ الدراسة.

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach)، وهو أحد المناهج العلمية المستخدمة على نطاق واسع في البحوث التربوية والاجتماعية والاقتصادية، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها، وفهم طبيعتها وخصائصها، وتحديد العلاقات بين متغيراتها. ويتضمن المنهج الوصفي التحليلي جمع البيانات الكمية والنوعية حول الظاهرة، وتنظيمها وتحليلها، واستخلاص النتائج التي تساعد في تفسير الظاهرة وفهم أسبابها وعواقبها.

وقد تم اختيار هذا المنهج لعدة أسباب، منها:

1. **طبيعة موضوع الدراسة:** يتعلق موضوع الدراسة بالتعليم والتدريب المهني ودوره في تمكين الشباب اقتصاديًا، وهو موضوع اجتماعي واقتصادي معقد يتطلب فهماً عميقاً للأبعاد المختلفة للظاهرة، والعلاقات بين المتغيرات المؤثرة فيها. والمنهج الوصفي التحليلي يتيح للباحث فهم هذه الأبعاد والعلاقات بشكل شامل، من خلال وصف الظاهرة وتحليلها من زوايا متعددة.

2. **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى التعرف على مفهوم التعليم والتدريب المهني وأهميته، وتحليل دوره في تعزيز فرص العمل، وتحديد التحديات التي تواجهه، وتقديم مقترحات لتطويره. وهذه الأهداف تتطلب منهجاً وصفيًا تحليليًا يمكن من وصف الواقع الحالي للتعليم والتدريب المهني، وتحليل العوامل المؤثرة فيه، وتقديم رؤى مستقبلية لتطويره.

3. **تساؤلات الدراسة:** تتضمن تساؤلات الدراسة أسئلة حول مفهوم التعليم والتدريب المهني، ومدى إسهامه في تحسين فرص التوظيف، والعلاقة بين المهارات المهنية والتمكين الاقتصادي، والتحديات التي تواجه برامج التدريب المهني، والسبل المقترحة لتطويرها. وهذه التساؤلات تتطلب منهجاً وصفيًا تحليليًا يجمع بين وصف الظاهرة وتحليلها، واستخلاص النتائج التي تجيب عن هذه التساؤلات.

4. **فروض الدراسة:** تتضمن فروض الدراسة علاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة، مثل العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي، والعلاقة بين جودة البرامج التدريبية وقدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل. وهذه الفروض تتطلب منهجاً تحليليًا يمكن من اختبارها، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

نوع الدراسة

تتدرج هذه الدراسة ضمن فئة الدراسات الميدانية (Field Studies)، حيث تعتمد على جمع البيانات من عينة من المشاركين في برامج التعليم والتدريب المهني، وذلك من خلال أدوات بحثية مثل الاستبانة والمقابلات. وتتميز الدراسات الميدانية بأنها تتعامل مع الواقع الفعلي، وتجمع بيانات من مصادرها الأصلية، مما يزيد من واقعية النتائج وقابليتها للتطبيق في الحياة العملية.

كما يمكن تصنيف هذه الدراسة من حيث الزمن ضمن فئة الدراسات المقطعية (Cross-Sectional Studies)، حيث تجمع البيانات في فترة زمنية محددة، وتركز على وصف الظاهرة كما هي في تلك اللحظة الزمنية، بدلاً من تتبع التغيرات عبر الزمن كما في الدراسات الطولية. وهذا النوع من الدراسات مناسب لموضوع الدراسة، حيث يهدف إلى فهم الواقع الحالي للتعليم والتدريب المهني وعلاقته بتمكين الشباب، بدلاً من تتبع التغيرات فيه عبر فترة زمنية طويلة.

المخطط العام لتصميم الدراسة

تحديد مشكلة الدراسة

مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة

تحديد الإطار النظري

تحديد منهج الدراسة

تحديد مجتمع وعينة الدراسة

تصميم أدوات جمع البيانات

جمع البيانات الميدانية

تحليل البيانات

اختبار الفروض

استخلاص النتائج

تقديم التوصيات

كتابة التقرير النهائي

يمثل المخطط التالي التصميم العام للدراسة، موضحاً العلاقة بين مكوناتها المختلفة:

مجتمع الدراسة

مفهوم مجتمع الدراسة

يشير مجتمع الدراسة (Population of the Study) إلى جميع الأفراد أو العناصر التي تمتلك الخصائص التي تهم الباحث، والتي يسعى إلى تعميم نتائج الدراسة عليها. ويتضمن مجتمع الدراسة جميع الوحدات التي تشترك في صفة أو مجموعة من الصفات التي تجعلها مناسبة للدراسة، ويمكن أن يتكون من أفراد، أو مؤسسات، أو وثائق، أو أي وحدات أخرى ذات صلة بموضوع الدراسة. ويعد تحديد مجتمع الدراسة خطوة أساسية في تصميم البحث، حيث يحدد نطاق الدراسة والفئات التي ستشملها، ويؤثر على إمكانية تعميم النتائج.

مجتمع الدراسة الحالية

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من فئتين رئيسيتين:

الفئة الأولى: الشباب المستفيدون من برامج التعليم والتدريب المهني

تشمل هذه الفئة جميع الشباب الذين التحقوا ببرامج التعليم والتدريب المهني، واستفادوا منها، سواء كانوا لا يزالون في مرحلة التدريب، أو أنهوا برامجهم التدريبية وبدأوا في البحث عن عمل أو العمل بالفعل. وتشمل هذه الفئة الشباب من مختلف الأعمار (عادة من 18 إلى 35 عاماً)، ومن مختلف المستويات التعليمية، ومن مختلف التخصصات والمجالات المهنية، ومن مختلف الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية.

وتتمثل أهمية هذه الفئة في كونها المستفيد المباشر من برامج التعليم والتدريب المهني، والأكثر قدرة على تقديم آراء ووجهات نظر حول فعالية هذه البرامج في تحسين فرصهم الاقتصادية، وتزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، وتمكينهم من تحقيق الاستقلال المالي والمشاركة في التنمية الاقتصادية. كما أن هذه الفئة هي الأكثر قدرة على تحديد التحديات التي تواجههم في الاستفادة من برامج التدريب المهني، وتقديم مقترحات لتطويرها.

الفئة الثانية: المختصون والقائمون على برامج التعليم والتدريب المهني

تشمل هذه الفئة المدربين، والمشرفين، والمسؤولين، والخبراء العاملين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، سواء كانت حكومية أو خاصة أو تابعة لمنظمات المجتمع المدني. وتشمل هذه الفئة أيضاً أصحاب العمل في القطاع الخاص الذين يستقطبون خريجي برامج التدريب المهني، والذين لديهم خبرة في تقييم مهارات هؤلاء الخريجين ومدى جاهزيتهم لسوق العمل.

وتتمثل أهمية هذه الفئة في كونها الجهة المسؤولة عن تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التعليم والتدريب المهني، والأكثر دراية بتحديات هذه البرامج، والإمكانيات المتاحة لتطويرها. كما أن هذه الفئة تمتلك رؤية شاملة عن احتياجات سوق العمل، والمهارات المطلوبة، والفجوات بين مخرجات التدريب ومتطلبات الوظائف، مما يجعل آراءها ووجهات نظرها ذات قيمة كبيرة في تحليل دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً.

خصائص مجتمع الدراسة

يتميز مجتمع الدراسة بالخصائص التالية:

1. **التنوع**: يشمل مجتمع الدراسة فئات متنوعة من الشباب من حيث العمر، والجنس، والمستوى

التعليمي، والتخصص المهني، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، مما يتيح الحصول على آراء

ووجهات نظر متعددة حول موضوع الدراسة.

2. **الارتباط بموضوع الدراسة**: يرتبط جميع أفراد مجتمع الدراسة بشكل مباشر بموضوع الدراسة،

حيث أن الفئة الأولى (الشباب) هم المستفيدون من برامج التعليم والتدريب المهني، والفئة الثانية

(المختصون والقائمون) هم المسؤولون عن تنفيذ هذه البرامج، مما يضمن أن البيانات التي سيتم

جمعها ستكون ذات صلة وثيقة بموضوع الدراسة وأهدافها.

3. **التوزيع الجغرافي**: يتوزع مجتمع الدراسة في مناطق مختلفة، مما يتيح الحصول على صورة

شاملة عن واقع التعليم والتدريب المهني في سياقات متعددة، والاستفادة من تجارب متنوعة.

4. **الخبرة والمعرفة**: تتمتع كلتا الفئتين بخبرة ومعرفة بموضوع التعليم والتدريب المهني، حيث أن

الفئة الأولى لديها تجربة مباشرة في المشاركة في هذه البرامج، والفئة الثانية لديها خبرة مهنية في

تصميم وتنفيذ وتقييم هذه البرامج، مما يزيد من موثوقية البيانات التي سيتم جمعها.

خصائص العينة

مفهوم العينة

تشير العينة (Sample) إلى مجموعة فرعية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة منهجية لتمثيل

المجتمع الأصلي، وذلك بهدف جمع البيانات منها واستخلاص النتائج التي يمكن تعميمها على المجتمع

بأكمله. وتعد العينة أداة عملية تمكن الباحث من دراسة مجتمع كبير دون الحاجة إلى دراسة جميع أفرادها،

مما يوفر الوقت والجهد والتكلفة، ويزيد من دقة النتائج من خلال التركيز على مجموعة محددة يمكن

دراساتها بشكل متعمق.

وتعتمد فاعلية العينة في تمثيل المجتمع على عدة عوامل، منها: حجم العينة المناسب، وطريقة اختيارها، ومدى تجانس المجتمع أو تنوعه، ودقة البيانات التي يتم جمعها من أفراد العينة. ويهدف الباحث من خلال اختيار العينة إلى الحصول على عينة تمثل جميع خصائص المجتمع الأصلي بشكل عادل، بحيث يمكن تعميم النتائج التي يتم التوصل إليها على المجتمع بأكمله بدرجة مقبولة من الثقة.

عينة الدراسة الحالية

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة المحدد سابقاً، وذلك باستخدام أسلوب العينة القصدية (Purposive Sampling) والعينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، وذلك على النحو التالي:

أولاً: عينة الشباب المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني

تم اختيار عينة الشباب باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار المشاركين بشكل عشوائي من قوائم المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني في المؤسسات التدريبية المختلفة. وتم تحديد حجم العينة بناءً على معادلات تحديد حجم العينة المناسبة، مع مراعاة حجم مجتمع الدراسة، ومستوى الدقة المطلوب، وهامش الخطأ المقبول، ومستوى الثقة المطلوب.

وبلغ حجم عينة الشباب (350) شاباً وشابة، تم اختيارهم من مختلف المؤسسات التدريبية، ومن مختلف التخصصات والمجالات المهنية، ومن مختلف الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية. وتم توزيع الاستبانات على هذه العينة، وتم استرداد (312) استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت 89.1%، وهي نسبة مرتفعة تعكس اهتمام المشاركين بموضوع الدراسة ورغبتهم في المشاركة فيها.

ثانياً: عينة المختصين والقائمين على برامج التعليم والتدريب المهني

تم اختيار عينة المختصين والقائمين باستخدام أسلوب العينة القصدية، حيث تم اختيار المشاركين بناءً على خبراتهم ومعرفتهم بموضوع التعليم والتدريب المهني، وقدرتهم على تقديم آراء ووجهات نظر معمقة حول موضوع الدراسة. وشملت هذه العينة المدربين، والمشرفين، والمسؤولين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، بالإضافة إلى بعض أصحاب العمل في القطاع الخاص.

وبلغ حجم عينة المختصين والقائمين (35) مشاركاً، تم اختيارهم من مختلف المؤسسات التدريبية والقطاعات الاقتصادية، ومن مختلف المستويات الوظيفية والتخصصات. وتم إجراء مقابلات معمقة مع هؤلاء المشاركين، للحصول على معلومات نوعية غنية تكمل البيانات الكمية التي تم جمعها من عينة الشباب.

خصائص عينة الشباب

تمتاز عينة الشباب المشاركة في الدراسة بالخصائص التالية:

1. **التوزيع حسب الجنس:** تضمنت العينة نسبة متوازنة من الذكور والإناث، حيث بلغت نسبة الذكور 52.2%، ونسبة الإناث 47.8%، مما يعكس التنوع بين الجنسين في برامج التعليم والتدريب المهني، ويتيح مقارنة آراء ووجهات نظر الذكور والإناث حول موضوع الدراسة.
2. **التوزيع حسب العمر:** تراوحت أعمار المشاركين بين 18 و 35 عاماً، مع تركيز في الفئة العمرية من 22 إلى 28 عاماً (58.3%)، وهي الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً للشباب المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني، والأكثر اهتماماً بتحسين فرصهم الاقتصادية.

3. **التوزيع حسب المستوى التعليمي:** تنوعت المستويات التعليمية للمشاركين، حيث كان 34.2% منهم حاصلين على شهادة الثانوية العامة، و41.5% حاصلين على دبلوم مهني، و24.3% حاصلين على شهادة جامعية أو ما فوق. وهذا التنوع يعكس واقع المشاركين في برامج التعليم والتدريب المهني، ويتيح مقارنة آراء الفئات التعليمية المختلفة.

4. **التوزيع حسب التخصص المهني:** شملت العينة مشاركين من مختلف التخصصات والمجالات المهنية، منها: المجالات الصناعية (الميكانيكا، الكهرباء، الإلكترونيات، البناء) بنسبة 32.4%، والمجالات الخدمية (السياحة، الضيافة، التجزئة، النقل) بنسبة 28.7%، والمجالات التقنية (تكنولوجيا المعلومات، البرمجة، الشبكات) بنسبة 22.1%، والمجالات الأخرى (الصحية، الزراعية، الإبداعية) بنسبة 16.8%. وهذا التنوع يعكس واقع برامج التعليم والتدريب المهني، ويتيح مقارنة فعالية هذه البرامج في مختلف المجالات.

5. **التوزيع حسب الحالة الوظيفية:** تنوعت الحالة الوظيفية للمشاركين، حيث كان 42.6% منهم يعملون في وظائف بدوام كامل، و23.4% يعملون في وظائف بدوام جزئي، و18.7% يبحثون عن عمل، و15.3% يعملون في مشاريع خاصة أو أعمال حرة. وهذا التنوع يعكس واقع الشباب في سوق العمل، ويتيح تحليل العلاقة بين المشاركة في برامج التدريب المهني والحالة الوظيفية.

خصائص عينة المختصين والقائمين

تمتاز عينة المختصين والقائمين المشاركة في الدراسة بالخصائص التالية:

1. **التوزيع حسب المسمى الوظيفي:** شملت العينة مدربين (37.1%)، ومشرفين (22.9%)، ومسؤولين في مؤسسات التدريب (20.0%)، وأصحاب عمل في القطاع الخاص (20.0%). وهذا التنوع يتيح الحصول على آراء ووجهات نظر من زوايا متعددة حول موضوع الدراسة.

2. **الخبرة المهنية:** تراوحت خبرة المشاركين في مجال التعليم والتدريب المهني بين 5 و 25 عاماً، بمتوسط 12.5 عاماً، مما يعكس مستوى عالٍ من الخبرة والمعرفة بموضوع الدراسة، ويزيد من موثوقية المعلومات التي سيتم جمعها منهم.

3. **التوزيع حسب القطاع:** شملت العينة مشاركين من القطاع الحكومي (45.7%)، والقطاع الخاص (34.3%)، ومنظمات المجتمع المدني (20.0%). وهذا التنوع يتيح الحصول على رؤية شاملة حول واقع التعليم والتدريب المهني في القطاعات المختلفة، والاستفادة من تجارب متنوعة.

تحديد حجم العينة

مبررات تحديد حجم العينة

يعد تحديد حجم العينة المناسب خطوة أساسية في تصميم الدراسة، حيث يؤثر حجم العينة على دقة النتائج، وقابليتها للتعميم، وقوة الاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ويعتمد حجم العينة المناسب على عدة عوامل، منها: حجم مجتمع الدراسة، ومستوى الدقة المطلوب، وهامش الخطأ المقبول، ومستوى الثقة المطلوب، ومدى تجانس المجتمع أو تنوعه، ونوع التحليلات الإحصائية المخطط لها، والموارد المتاحة (الوقت، التكلفة، الجهد).

وقد تم تحديد حجم عينة الشباب في هذه الدراسة باستخدام المعادلة الإحصائية المناسبة، والتي تأخذ في الاعتبار حجم مجتمع الدراسة، ومستوى الثقة المطلوب (95%)، وهامش الخطأ المقبول (5%)، ونسبة التباين المتوقعة في المجتمع (50%). وبناءً على هذه المعادلة، تم تحديد حجم العينة المطلوب بحوالي

(350) مشاركاً، وهو حجم كافٍ لإجراء التحليلات الإحصائية المخطط لها، وتحقيق أهداف الدراسة، واختبار فروضها.

معادلة تحديد حجم العينة

تم استخدام المعادلة التالية لتحديد حجم العينة المناسب:

text

$$n = \frac{Z^2 \times p \times (1-p)}{e^2}$$

حيث أن:

- n = حجم العينة المطلوب
- Z = قيمة Z المقابلة لمستوى الثقة المطلوب (1.96 لمستوى ثقة 95%)
- p = نسبة التباين المتوقعة في المجتمع (0.5)
- e = هامش الخطأ المقبول (0.05)

وبتطبيق هذه المعادلة، تم الحصول على حجم عينة أولي قدره:

text

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} = 384.16 \approx 384$$

ونظراً لأن حجم مجتمع الدراسة محدود (حوالي 2000 مستفيد من برامج التعليم والتدريب المهني)، تم

استخدام معادلة تصحيح حجم العينة للمجتمعات المحدودة، وهي:

text

$$n_{\text{corrected}} = n / (1 + (n-1)/N)$$

حيث أن:

• $n_{\text{corrected}}$ = حجم العينة المصحح

• n = حجم العينة الأولي (384)

• N = حجم مجتمع الدراسة (2000)

وبتطبيق هذه المعادلة، تم الحصول على حجم عينة مصحح قدره:

text

$$n_{\text{corrected}} = 384 / (1 + (384-1)/2000) = 322.3 \approx 322$$

ولضمان تعويض الاستبانة غير الصالحة أو غير المستردة، تم زيادة حجم العينة إلى 350 مشاركاً، وهو ما يضمن الحصول على عدد كافٍ من الاستبانة الصالحة للتحليل.

إجراءات اختيار العينة

تم اختيار عينة الشباب باستخدام الإجراءات التالية:

1. الحصول على قوائم المستفيدين: تم الحصول على قوائم بأسماء المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني من المؤسسات التدريبية المختلفة (الحكومية، الخاصة، ومنظمات المجتمع المدني)، والتي تشمل معلومات الاتصال بهم (العنوان، رقم الهاتف، البريد الإلكتروني).

2. الترميم العشوائي: تم ترميم جميع المستفيدين في القوائم بأرقام متسلسلة، ثم تم استخدام برنامج

(Excel) لاختيار أرقام عشوائية تمثل المشاركين في العينة.

3. الاتصال بالمشاركين: تم الاتصال بالمشاركين الذين تم اختيارهم عشوائياً، لإبلاغهم بالغرض

من الدراسة، وطلب موافقتهم على المشاركة، وتحديد موعد لتعبئة الاستبانة.

4. توزيع الاستبانة: تم توزيع الاستبانة على المشاركين الذين وافقوا على المشاركة، إما ورقياً

أو إلكترونياً (عبر البريد الإلكتروني أو روابط إلكترونية)، مع تقديم التعليمات اللازمة لتعبئتها.

5. متابعة الاستجابة: تم متابعة المشاركين الذين لم يستجيبوا خلال فترة زمنية محددة، من خلال

تذكيرهم عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني، لضمان تحقيق نسبة استجابة مرتفعة.

إجراءات جمع البيانات وأدواتها

مفهوم أدوات جمع البيانات

تشير أدوات جمع البيانات (Data Collection Tools) إلى الوسائل والأساليب التي يستخدمها الباحث

لجمع المعلومات والبيانات من عينة الدراسة، وذلك بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فروضها.

وتتنوع أدوات جمع البيانات بين الكمية (مثل الاستبانة، والمقاييس) والنوعية (مثل المقابلات،

ومجموعات التركيز، والملاحظة)، ويعتمد اختيار الأداة المناسبة على طبيعة موضوع الدراسة، وأهدافها،

وتساؤلاتها، وفروضها، وخصائص عينة الدراسة، والموارد المتاحة.

أدوات جمع البيانات في الدراسة الحالية

اعتمدت هذه الدراسة على ثلاث أدوات رئيسية لجمع البيانات، وهي: الاستبانة، والمقابلات، وتحليل

الوثائق والدراسات السابقة. وقد تم تصميم هذه الأدوات لتكمل بعضها البعض، وتوفير بيانات كمية

ونوعية غنية حول موضوع الدراسة، مما يتيح تحليلاً شاملاً ومتكاملاً لدور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً.

أولاً: الاستبانة

تُعد الاستبانة (Questionnaire) الأداة الرئيسية في هذه الدراسة، حيث تستخدم لجمع البيانات الكمية من عينة الشباب المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني. وقد تم تصميم الاستبانة لتشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، التي تهدف إلى التعرف على آراء ووجهات نظر المشاركين حول دور التعليم والتدريب المهني في تحسين فرص العمل، وزيادة الدخل، وتعزيز التمكين الاقتصادي، وتحديد التحديات التي تواجههم في الاستفادة من هذه البرامج، وتقديم مقترحات لتطويرها.

مكونات الاستبانة

تتكون الاستبانة من أربعة أقسام رئيسية:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية والمهنية

يشمل هذا القسم مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى جمع معلومات عن الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين، مثل:

- الجنس (ذكر/أنثى)
- العمر (فئات عمرية)
- المستوى التعليمي (ثانوية عامة، دبلوم مهني، بكالوريوس، دراسات عليا)
- التخصص المهني (صناعي، خدمي، تقني، صحي، زراعي، إبداعي)

- الحالة الوظيفية (يعمل بدوام كامل، يعمل بدوام جزئي، يبحث عن عمل، يعمل في مشروع خاص)

- مدة المشاركة في برامج التدريب المهني (أقل من سنة، 1-3 سنوات، أكثر من 3 سنوات)

القسم الثاني: تقييم برامج التعليم والتدريب المهني

يشمل هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس مدى رضا المشاركين عن برامج التعليم والتدريب المهني التي التحقوا بها، وتقييمهم لجودتها وفعاليتها، وذلك من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). وتشمل هذه العبارات محاور متعددة، مثل:

- جودة المناهج التدريبية ومدى حداثةها
- كفاءة المدربين وخبراتهم
- توفر المعدات والتجهيزات التدريبية
- مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات سوق العمل
- فعالية البرامج التدريبية في تنمية المهارات المهنية
- فعالية البرامج التدريبية في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية
- فرص التدريب العملي في مواقع العمل الحقيقية
- خدمات الإرشاد والتوجيه المهني المقدمة

القسم الثالث: أثر التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي

يشمل هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس مدى تأثير المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي للشباب، وذلك من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي. وتشمل هذه العبارات محاور متعددة، مثل:

- تحسين فرص التوظيف بعد المشاركة في البرامج التدريبية
- زيادة الدخل بعد المشاركة في البرامج التدريبية
- تحقيق الاستقلال المالي بعد المشاركة في البرامج التدريبية
- القدرة على تأسيس مشروع خاص بعد المشاركة في البرامج التدريبية
- زيادة الثقة بالنفس والقدرة على المنافسة في سوق العمل
- تحسين جودة الحياة بشكل عام
- القدرة على اتخاذ قرارات اقتصادية مستنيرة

القسم الرابع: التحديات والمقترحات

يشمل هذا القسم مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تهدف إلى التعرف على التحديات التي واجهت المشاركين في الاستفادة من برامج التعليم والتدريب المهني، والمقترحات التي يرونها لتطوير هذه البرامج وتعزيز دورها في تمكين الشباب اقتصاديًا. وتشمل هذه الأسئلة محاور متعددة، مثل:

- أهم التحديات التي واجهتك في المشاركة في برامج التدريب المهني
- أهم الصعوبات التي واجهتك في الحصول على عمل بعد التدريب
- مقترحاتك لتطوير برامج التدريب المهني
- مقترحاتك لتعزيز دور التدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا

صدق وثبات الاستبانة

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عدة إجراءات:

1. صدق المحكمين (Face Validity): تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين

المتخصصين في مجال التعليم والتدريب المهني، وإدارة الأعمال، والبحث العلمي، وذلك لتقييم مدى مناسبة أسئلة الاستبانة لأهداف الدراسة، ومدى وضوحها ودقتها اللغوية، ومدى شموليتها لتغطية جميع جوانب الموضوع. وبناءً على آراء المحكمين، تم إجراء التعديلات اللازمة على الاستبانة، من حيث حذف بعض الأسئلة غير المناسبة، وتعديل صياغة بعض الأسئلة الأخرى، وإضافة أسئلة جديدة لتغطية جوانب مهمة.

2. الصدق الداخلي (Internal Validity): تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة

من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون. وقد أظهرت النتائج وجود ارتباطات دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجات جميع العبارات والدرجة الكلية للمحور، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق داخلي عالٍ.

أما بالنسبة لثبات الاستبانة، فقد تم التأكد منه من خلال عدة إجراءات:

1. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات

الاستبانة، وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) مشاركاً من خارج عينة الدراسة الأساسية. وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (0.89)، وللمحاور الفرعية (0.82-0.91)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى أن الاستبانة تتمتع بثبات عالٍ، وأنها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

2. اختبار التجزئة النصفية (Split-Half): تم حساب معامل الارتباط بين نصفي الاستبانة (الأعداد الفردية والأعداد الزوجية)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.85)، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى ثبات الاستبانة.

ثانياً: المقابلات

تم استخدام المقابلات (Interviews) كأداة نوعية لجمع البيانات من عينة المختصين والقائمين على برامج التعليم والتدريب المهني. وقد تم تصميم دليل مقابلة شبه منظمة (Semi-Structured Interview Guide) يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تهدف إلى الحصول على معلومات معمقة حول موضوع الدراسة، واستكشاف الآراء والوجهات النظر بشكل أعمق من الاستبانة.

مكونات دليل المقابلة

يتكون دليل المقابلة من الأقسام التالية:

1. معلومات عامة عن المشارك: الاسم (اختياري)، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال التعليم والتدريب المهني، والقطاع الذي يعمل فيه (حكومي، خاص، منظمات مجتمع مدني).

2. واقع برامج التعليم والتدريب المهني: أسئلة حول تقييم المشاركين لواقع برامج التعليم والتدريب المهني، من حيث جودتها، وفعاليتها، ومدى توافقها مع احتياجات سوق العمل، ونقاط القوة والضعف فيها.

3. دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب :أسئلة حول رؤية المشاركين لدور التعليم

والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصاديًا، وآليات تحقيق هذا التمكين، والأمثلة الناجحة التي شاهدها أو سمعوا عنها.

4. التحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني :أسئلة حول التحديات المؤسسية، والتعليمية،

والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية التي تواجه برامج التعليم والتدريب المهني، وتحد من فعاليتها في تمكين الشباب.

5. سبل تطوير التعليم والتدريب المهني :أسئلة حول المقترحات والحلول التي يراها المشاركون

لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، وتعزيز دورها في تمكين الشباب اقتصاديًا، والاستفادة من التجارب العالمية الناجحة.

إجراءات إجراء المقابلات

تم إجراء المقابلات مع (35) مشاركاً من عينة المختصين والفائمين، وذلك وفق الإجراءات التالية:

1. التنسيق مع المشاركين :تم الاتصال بالمشاركين الذين تم اختيارهم، وإبلاغهم بالغرض من

الدراسة، وطلب موافقتهم على المشاركة في المقابلة، وتحديد موعد ومكان مناسبين لإجراء المقابلة (وجهاً لوجه أو عبر الهاتف أو عبر منصات الاتصال الإلكترونية).

2. إجراء المقابلة :تم إجراء المقابلات وفق دليل المقابلة المعد، مع مراعاة المرونة في طرح الأسئلة،

والسماح للمشاركين بالتعبير عن آرائهم بحرية، واستكشاف المواضيع التي تطرأ أثناء المقابلة، وتسجيل الإجابات بتفصيل (كتابياً أو صوتياً بعد الحصول على موافقة المشاركين).

3. تفرغ المقابلات :تم تفرغ المقابلات المسجلة كتابياً، وتحويلها إلى نصوص مكتوبة، مع الحفاظ

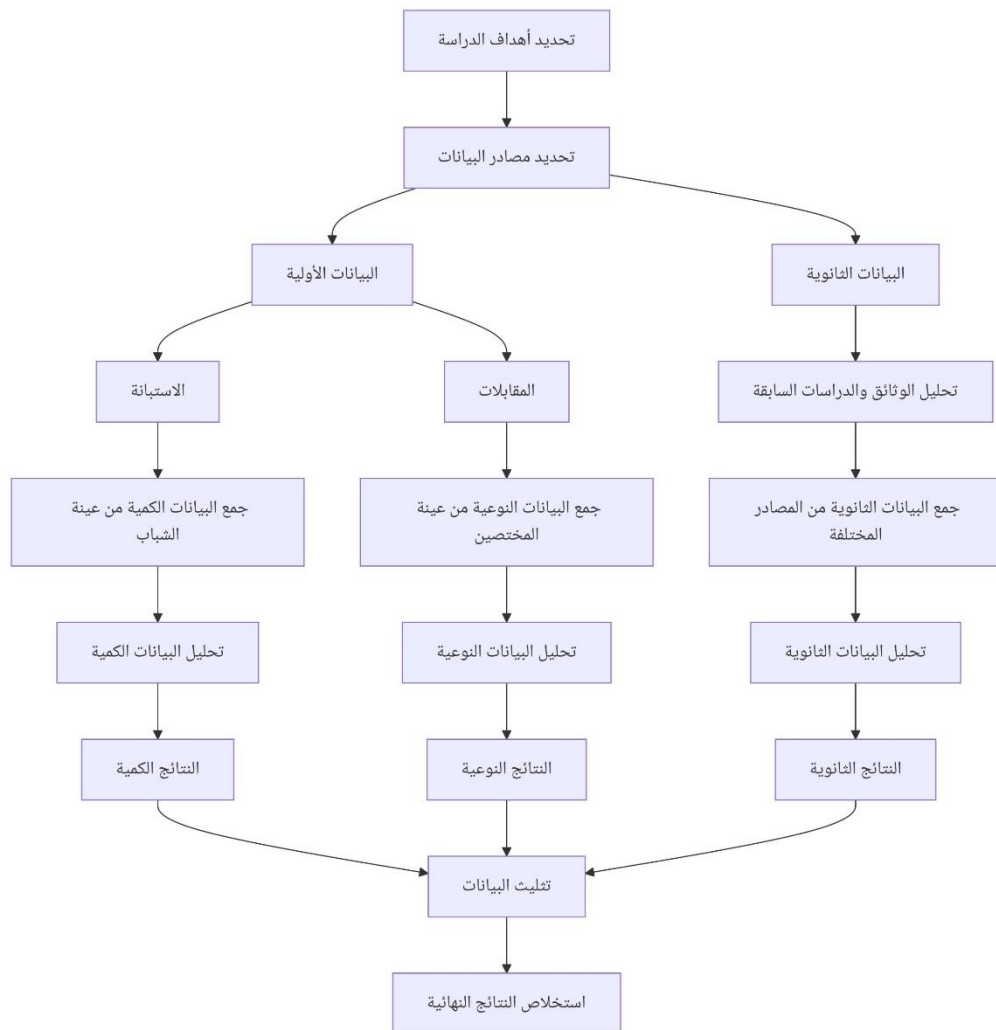
على دقة ما قاله المشاركون، وتنظيم المعلومات حسب الموضوعات الرئيسية.

ثالثاً: تحليل الوثائق والدراسات السابقة

تم استخدام تحليل الوثائق (Document Analysis) والدراسات السابقة كأداة لجمع البيانات الثانوية، وذلك من خلال مراجعة الكتب، والأبحاث العلمية، والتقارير الصادرة عن المنظمات الدولية، والمواقع الإلكترونية ذات الصلة بموضوع التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب. ويهدف هذا التحليل إلى:

1. دعم الجانب النظري للدراسة: من خلال توفير إطار نظري متين، واستعراض الأدبيات والدراسات السابقة، وتحديد المفاهيم والمتغيرات الرئيسية.
2. توفير معلومات حول أفضل الممارسات: من خلال استعراض التجارب العالمية الناجحة في مجال التعليم والتدريب المهني، وتحديد الدروس المستفادة التي يمكن تطبيقها في السياق المحلي.
3. تحديد المؤشرات والمعايير: من خلال تحديد المؤشرات والمعايير المستخدمة في تقييم فعالية برامج التعليم والتدريب المهني، وقياس التمكين الاقتصادي للشباب.
4. مقارنة النتائج: من خلال مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف، وتفسيرها في ضوء الأدبيات النظرية.

المخطط المتكامل لجمع البيانات



يمثل المخطط التالي المخطط المتكامل لجمع البيانات في الدراسة:

حدود الدراسة

مفهوم حدود الدراسة

تشير حدود الدراسة (Study Limitations) إلى العوامل والإجراءات التي تحدد نطاق الدراسة وتحد من تعميم نتائجها، وتشمل الحدود الموضوعية، والمكانية، والزمانية، والبشرية. وتعد حدود الدراسة جزءاً

أساسياً من أي بحث علمي، حيث تساعد في توضيح السياق الذي أجريت فيه الدراسة، وتحديد مدى إمكانية تعميم النتائج، وتوجيه الدراسات المستقبلية لتجاوز هذه الحدود. ومن المهم أن يكون الباحث واضحاً حول حدود دراسته، لكي لا يفسر القراء النتائج بشكل مبالغ فيه، ويكونوا على دراية بالعوامل التي قد تؤثر على صحة النتائج وقابليتها للتعميم.

حدود الدراسة الحالية

تتحدد هذه الدراسة بعدد من الحدود التي تساعد في تحديد نطاق البحث وتركيزه، وتشمل ما يلي:

أولاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على تحليل دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً، من خلال دراسة أثر اكتساب المهارات المهنية والتقنية في تحسين فرص العمل وزيادة الدخل لدى الشباب. وتركز الدراسة على الجوانب الاقتصادية للتمكين، مثل فرص التوظيف، ومستوى الدخل، والاستقلال المالي، وتأسيس المشاريع الخاصة، مع الإشارة إلى الجوانب الاجتماعية والنفسية المرتبطة بالتمكين، مثل تحسين جودة الحياة، وتعزيز الثقة بالنفس، والمشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية. ولا تتناول الدراسة جوانب أخرى من التعليم والتدريب المهني، مثل الجوانب السياسية أو الثقافية أو البيئية، إلا بالقدر الذي يرتبط مباشرة بموضوع التمكين الاقتصادي للشباب.

وتقتصر الدراسة أيضاً على تحليل برامج التعليم والتدريب المهني الرسمية، سواء كانت حكومية أو خاصة أو تابعة لمنظمات المجتمع المدني، ولا تتناول برامج التدريب غير الرسمية أو التدريب أثناء العمل، إلا بالقدر الذي يتم تناوله في الدراسات السابقة أو الأدبيات النظرية. وتركز الدراسة على الفئة العمرية

للشباب (18-35 سنة)، ولا تتناول فئات عمرية أخرى، مثل الأطفال أو كبار السن، إلا في سياق المقارنة أو الإشارة إلى الدراسات السابقة.

ثانياً: الحدود المكانية

تتناول الدراسة موضوع التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب على مستوى عالمي أو في إطار عام، مع التركيز على الدول العربية والنامية، وذلك بهدف فهم العلاقة بين التدريب المهني والتمكين الاقتصادي في سياق أوسع، والاستفادة من التجارب العالمية الناجحة. ولا تقتصر الدراسة على دولة محددة، بل تشمل مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من مختلف الدول، وتحليل التحديات والفرص في سياقات متنوعة، وتقديم توصيات يمكن تطبيقها في سياقات متعددة.

وقد تم اختيار هذا النطاق المكاني الواسع لعدة أسباب، منها: ندرة الدراسات التطبيقية حول التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب في الدول العربية، مما يستدعي الاستفادة من التجارب الدولية، والحاجة إلى فهم عام للعلاقة بين التدريب المهني والتمكين الاقتصادي، يتجاوز الخصوصيات المحلية، وإمكانية تعميم النتائج والتوصيات على نطاق أوسع، مما يزيد من فائدة الدراسة وقيمتها العلمية والعملية.

ثالثاً: الحدود الزمانية

تغطي الدراسة الفترة الزمنية خلال السنوات الحديثة التي شهدت تطوراً في برامج التعليم والتدريب المهني وازدياد الاهتمام بتمكين الشباب اقتصادياً، وذلك من خلال الاعتماد على المراجع والدراسات الحديثة (من عام 2015 إلى عام 2026)، والتي تعكس التطورات والمستجدات في مجال التعليم والتدريب المهني، والتغيرات في سياسات وبرامج تمكين الشباب، والتحديات والفرص الجديدة التي ظهرت في هذه الفترة.

وتركز الدراسة على تحليل الواقع الحالي للتعليم والتدريب المهني وعلاقته بتمكين الشباب، ولا تتناول التطور التاريخي لهذه البرامج بالتفصيل، إلا بالقدر الذي يساعد في فهم السياق الحالي وتطوره. كما لا تتبع الدراسة تغيرات المتغيرات عبر الزمن (دراسة طويلة)، بل تركز على وصف الظاهرة كما هي في الوقت الحالي (دراسة مقطعية)، مع الإشارة إلى الاتجاهات المستقبلية في ضوء التحليل النظري والاستفادة من الدراسات السابقة.

رابعاً: الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على فئة الشباب المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني، إضافة إلى بعض المختصين أو العاملين في المؤسسات التي تقدم هذه البرامج التدريبية. ولا تشمل الدراسة فئات أخرى قد تكون ذات صلة بموضوع التعليم والتدريب المهني، مثل أولياء أمور الشباب، أو مسؤولي التوظيف في القطاع الخاص، أو واضعي السياسات التعليمية، إلا بالقدر الذي يتم تناوله في الدراسات السابقة أو الأدبيات النظرية.

وقد تم اختيار هذه الفئات البشرية لأنها الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، والأكثر قدرة على تقديم آراء ووجهات نظر حول فعالية برامج التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً، وتحديد التحديات التي تواجه هذه البرامج، وتقديم مقترحات لتطويرها. وتمثل هذه الفئات مصدرين رئيسيين للبيانات: المصدر الأول هو الشباب أنفسهم (المستفيدون من البرامج)، والمصدر الثاني هو المختصون والقائمون على هذه البرامج (المصممون والمنفذون والمقيمون).

أثر الحدود على نتائج الدراسة

تؤثر الحدود السابقة على نتائج الدراسة بالطرق التالية:

1. **الحدود الموضوعية:** قد تؤدي إلى تضيق نطاق الدراسة وعدم تغطية جميع جوانب التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب، ولكنها في المقابل تتيح تركيزاً أعمق على الجوانب الاقتصادية، وتحليلاً أكثر دقة للعلاقة بين المتغيرات.
2. **الحدود المكانية:** قد تؤدي إلى صعوبة تعميم النتائج على دول أو سياقات محددة، ولكنها في المقابل تتيح فهماً أوسع للعلاقة بين التدريب المهني والتمكين الاقتصادي، وتقديم توصيات يمكن تكييفها وتطبيقها في سياقات متعددة.
3. **الحدود الزمانية:** قد تؤدي إلى عدم تغطية التغيرات طويلة المدى في برامج التعليم والتدريب المهني، ولكنها في المقابل تتيح التركيز على الواقع الحالي والتحديات المعاصرة، وتقديم توصيات ذات صلة بالواقع الراهن.
4. **الحدود البشرية:** قد تؤدي إلى عدم تغطية جميع وجهات النظر ذات الصلة بموضوع الدراسة، ولكنها في المقابل تتيح التركيز على الفئات الأكثر ارتباطاً بالموضوع، والأكثر قدرة على تقديم معلومات دقيقة وذات صلة.

أساليب تحليل البيانات

مفهوم تحليل البيانات

يشير تحليل البيانات (Data Analysis) إلى العملية التي يمر بها الباحث لتنظيم البيانات التي تم جمعها، وتصنيفها، وتلخيصها، وتحليلها، واستخلاص النتائج منها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية أو النوعية المناسبة. ويهدف تحليل البيانات إلى تحويل البيانات الخام إلى معلومات مفيدة، تساعد في الإجابة عن تساؤلات الدراسة، واختبار فروضها، واستخلاص النتائج والتوصيات. ويعتمد اختيار أساليب تحليل البيانات على نوع البيانات (كمية أو نوعية)، وأهداف الدراسة، وتساؤلاتها، وفروضها، وتصميمها.

أساليب تحليل البيانات الكمية

تم تحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال الاستبانة باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي، وذلك من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً: الإحصاء الوصفي

تم استخدام الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics) لتلخيص ووصف خصائص عينة الدراسة، وتحليل آراء ووجهات نظر المشاركين حول محاور الاستبانة المختلفة، وذلك من خلال حساب المؤشرات التالية:

1. **التكرارات والنسب المئوية:** تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية والمهنية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، التخصص المهني، الحالة الوظيفية، مدة المشاركة في برامج التدريب المهني)، وكذلك لوصف توزيع استجابات المشاركين على أسئلة الاستبانة.

2. **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:** تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مستوى رضا المشاركين عن برامج التعليم والتدريب المهني، وتقييمهم لأثر هذه البرامج على التمكين الاقتصادي، وتحديد مدى موافقتهم على العبارات الواردة في الاستبانة. وقد تم تفسير المتوسطات الحسابية وفق المقياس التالي:

- من 1.00 إلى 2.33: مستوى منخفض
- من 2.34 إلى 3.67: مستوى متوسط
- من 3.68 إلى 5.00: مستوى مرتفع

3. **الرتب المئوية**: تم استخدام الرتب المئوية لترتيب محاور الاستبانة وعباراتها حسب الأهمية أو مستوى الموافقة، مما يساعد في تحديد الأولويات في تحليل النتائج وتقديم التوصيات.

ثانياً: الإحصاء الاستدلالي

تم استخدام الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics) لاختبار فروض الدراسة، وتحديد دلالة العلاقات بين المتغيرات، وذلك من خلال تطبيق الاختبارات الإحصائية التالية:

1. **اختبار test-العينة مستقلة**: تم استخدام هذا الاختبار لمقارنة متوسطات استجابات مجموعتين مستقلتين (مثل الذكور والإناث، أو العاملين وغير العاملين) حول محاور الاستبانة المختلفة، وذلك لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين.

2. **تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)**: تم استخدام هذا الاختبار لمقارنة متوسطات استجابات أكثر من مجموعتين مستقلتين (مثل الفئات العمرية المختلفة، أو المستويات التعليمية المختلفة، أو التخصصات المهنية المختلفة) حول محاور الاستبانة المختلفة، وذلك لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات.

3. **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)**: تم استخدام هذا الاختبار لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات الرئيسية في الدراسة، مثل العلاقة بين جودة برامج التدريب المهني ومستوى التمكين الاقتصادي للشباب، والعلاقة بين اكتساب المهارات المهنية وفرص التوظيف، والعلاقة بين مدة المشاركة في البرامج التدريبية ومستوى الدخل.

4. **تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple and Multiple Linear Regression)**: تم استخدام تحليل الانحدار لتحديد مدى إسهام المتغيرات المستقلة (مثل جودة البرامج التدريبية، ومدى توافرها مع احتياجات سوق العمل، ومدة المشاركة فيها) في تفسير

التباين في المتغير التابع (التمكين الاقتصادي للشباب)، وتحديد المتغيرات الأكثر تأثيراً في التمكين الاقتصادي.

ثالثاً: اختبارات الصدق والثبات

تم استخدام الاختبارات التالية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

1. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم استخدام هذا الاختبار لقياس ثبات الاستبانة،

وذلك من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل ولكل محور من محاورها الفرعية.

وقد تم اعتبار قيم معامل ألفا كرونباخ التي تزيد عن 0.70 دليلاً على ثبات مقبول، والتي تزيد

عن 0.80 دليلاً على ثبات جيد، والتي تزيد عن 0.90 دليلاً على ثبات ممتاز.

2. معامل ارتباط بيرسون: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس الصدق الداخلي للاستبانة،

وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي

تنتمي إليه، وبين درجات المحاور والدرجة الكلية للاستبانة. وقد تم اعتبار معاملات الارتباط

الدالة إحصائياً عند مستوى (0.05) دليلاً على صدق داخلي مقبول.

أساليب تحليل البيانات النوعية

تم تحليل البيانات النوعية التي تم جمعها من خلال المقابلات، باستخدام أساليب التحليل النوعي

(Qualitative Analysis)، وذلك من خلال تطبيق الإجراءات التالية:

أولاً: التفريغ والتنظيم

تم تفريغ المقابلات المسجلة كتابياً، وتحويلها إلى نصوص مكتوبة، مع الحفاظ على دقة ما قاله المشاركون، وتنظيم المعلومات حسب الموضوعات الرئيسية التي تم تناولها في دليل المقابلة (واقع برامج التعليم والتدريب المهني، ودورها في تمكين الشباب، والتحديات التي تواجهها، وسبل تطويرها).

ثانياً: الترميز (Coding)

تم ترميز النصوص المكتوبة، من خلال تحديد الوحدات الأساسية للمعنى (الكلمات، العبارات، الفقرات) التي تعبر عن موضوعات محددة، وتصنيفها إلى فئات رئيسية وفرعية، مع إعطاء كل فئة رمزاً أو كوداً معيناً. وقد تم الترميز باستخدام منهجية الترميز المفتوح (Open Coding)، والترميز المحوري (Axial Coding)، والترميز الانتقائي (Selective Coding)، وذلك لتحديد العلاقات بين الفئات، وبناء نموذج مفاهيمي يفسر الظاهرة محل الدراسة.

ثالثاً: التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)

تم استخدام التحليل الموضوعي لتحديد الموضوعات الرئيسية التي ظهرت في تحليل المقابلات، وتحليلها، وتفسيرها، وذلك من خلال الخطوات التالية:

1. الإلمام بالبيانات: من خلال قراءة النصوص المكتوبة عدة مرات، للتعرف على مضمونها العام، وتحديد الأفكار الرئيسية.

2. توليد الرموز الأولية: من خلال تحديد الوحدات الأساسية للمعنى، وإعطائها رموزاً أولية.

3. البحث عن الموضوعات: من خلال تجميع الرموز المتشابهة في فئات أوسع، وتحديد الموضوعات الرئيسية التي تظهر في البيانات.

4. **مراجعة الموضوعات:** من خلال مراجعة الموضوعات المحددة، والتأكد من أنها تعكس البيانات بشكل دقيق، وأنها مترابطة ومنطقية.

5. **تحديد الموضوعات النهائية:** من خلال تحديد الموضوعات النهائية التي سيتم عرضها في نتائج الدراسة، مع إعطاء كل موضوع وصفاً دقيقاً، ودعمه باقتباسات من المشاركين.

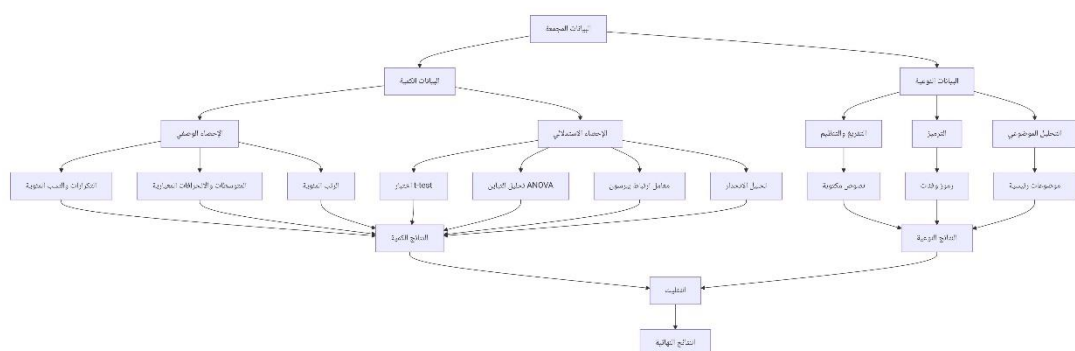
رابعاً: التثليث (Triangulation)

تم استخدام التثليث لتعزيز مصداقية النتائج النوعية، وذلك من خلال:

1. **تثليث المصادر:** من خلال مقارنة المعلومات التي تم الحصول عليها من مصادر مختلفة (الشباب المستفيدين، المختصين والقائمين، الوثائق والدراسات السابقة)، لتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف، وتفسيرها.

2. **تثليث الأساليب:** من خلال مقارنة النتائج التي تم الحصول عليها من الأساليب المختلفة (الاستبانة الكمية، المقابلات النوعية، تحليل الوثائق)، لتحديد أوجه التكامل والاتساق بينها.

المخطط المتكامل لتحليل البيانات



يمثل المخطط التالي المخطط المتكامل لتحليل البيانات في الدراسة:

خلاصة الفصل

في هذا الفصل، تم تقديم وصف تفصيلي لمنهجية الدراسة التي تم اعتمادها، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها، واختبار فروضها، بطريقة علمية ومنهجية. وقد تم التركيز على العناصر الأساسية للمنهجية، وهي: تصميم الدراسة، ومجتمع الدراسة وخصائص العينة، وأدوات جمع البيانات، والحدود الزمانية والمكانية والموضوعية للدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كمنهج رئيسي للدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة، وأهدافها، وتساؤلاتها، وفروضها. وتم تحديد مجتمع الدراسة ليشمل فئتين رئيسيتين: الشباب المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني، والمختصين والقائمين على هذه البرامج. وتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أساليب العينة العشوائية البسيطة (لعينة الشباب) والعينة القصدية (لعينة المختصين والقائمين)، وذلك لضمان تمثيلها لمجتمع الدراسة، وتوفير بيانات كمية ونوعية غنية.

وتم استخدام ثلاث أدوات رئيسية لجمع البيانات: الاستبانة (لجمع البيانات الكمية من عينة الشباب)، والمقابلات (لجمع البيانات النوعية من عينة المختصين والقائمين)، وتحليل الوثائق والدراسات السابقة (لجمع البيانات الثانوية). وقد تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة من خلال إجراءات متعددة، منها التحكم، وحساب معاملات الارتباط، وحساب معامل ألفا كرونباخ، واختبار التجزئة النصفية.

وتم تحديد حدود الدراسة في أربعة مجالات رئيسية: الحدود الموضوعية (التركيز على الجوانب الاقتصادية للمتمكين)، والحدود المكانية (التناول على مستوى عالمي مع التركيز على الدول العربية والنامية)، والحدود

الزمانية (السنوات الحديثة من 2015 إلى 2026)، والحدود البشرية (فئتي الشباب والمختصين). وقد تم توضيح أثر هذه الحدود على نتائج الدراسة، وتفسيرها في سياقها المناسب.

وأخيراً، تم تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات الكمية (الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي) والنوعية (التفريغ والترميز والتحليل الموضوعي)، مع توضيح كيفية استخدام هذه الأساليب لتحقيق أهداف الدراسة، واختبار فروضها، واستخلاص النتائج والتوصيات. كما تم تقديم مخططات توضيحية لتصميم الدراسة، وعملية جمع البيانات، وتحليل البيانات، لتعزيز الفهم البصري للمنهجية المتبعة.

وتشكل هذه المنهجية الإطار العلمي الذي ستتطلب منه الدراسة في الفصول التالية، حيث سيتم تقديم النتائج وتحليلها ومناقشتها، ثم استخلاص الاستنتاجات وتقديم التوصيات. وتساهم هذه المنهجية في ضمان دقة وموثوقية النتائج، وقابليتها للتعميم، وتوفير أساس متين لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، وتعزيز دورها في تمكين الشباب اقتصادياً.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

يمثل هذا الفصل الجانب التطبيقي من الدراسة، حيث يتم عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة باستخدام أدوات البحث المحددة في الفصل الثالث. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها ومناقشتها، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة، بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فروضها، والخروج بتوصيات عملية قابلة للتطبيق.

وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على عينة من الشباب المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني، حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (298) استبانة من أصل (350) استبانة تم توزيعها، بنسبة استجابة بلغت 85.1%. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي، حيث تم تطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) والأساليب الإحصائية الاستدلالية (اختبار t -test، تحليل التباين ANOVA، معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار) لاختبار فروض الدراسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

وسيتيم في هذا الفصل عرض النتائج وفق التسلسل التالي: أولاً، تحليل الخصائص الديموغرافية والمهنية لعينة الدراسة، ثم تحليل استجابات المشاركين حول محاور الاستبانة المختلفة (تقييم برامج التعليم والتدريب المهني، وأثرها على التمكين الاقتصادي)، ثم اختبار فروض الدراسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات، ثم مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري، وأخيراً تقديم التوصيات العملية المستخلصة من الدراسة.

أولاً: تحليل الخصائص الديموغرافية والمهنية لعينة الدراسة

يهدف هذا القسم إلى وصف خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والتخصص المهني، والحالة الوظيفية، ومدة المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني، وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية.

1. توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	168	56.40%
أنثى	130	43.60%
الإجمالي	298	100%

يوضح الجدول السابق أن عينة الدراسة تتكون من (168) من الذكور بنسبة 56.4%، و(130) من الإناث بنسبة 43.6%. ويشير هذا التوزيع إلى تمثيل متوازن نسبياً لكلا الجنسين في عينة الدراسة، مما يعكس واقع المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني، حيث يزداد إقبال الذكور على هذه البرامج بشكل طفيف مقارنة بالإناث في العديد من السياقات. ويمكن أن يعزى هذا التفاوت إلى عوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية تؤثر على فرص النساء في الالتحاق ببرامج التدريب المهني، مثل الأدوار التقليدية للجنسين، ومحدودية الفرص المتاحة للنساء في بعض المجالات المهنية، والقيود الاجتماعية المتعلقة بتقل النساء وعملهن.

2. توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
---------------	---------	----------------

18 - 22 سنة	48	16.10%
23 - 27 سنة	198	66.40%
28 - 32 سنة	32	10.80%
33 - 35 سنة	20	6.70%
الإجمالي	298	100%

يوضح الجدول السابق أن الغالبية العظمى من أفراد العينة (66.4%) يقعون في الفئة العمرية (23-27 سنة)، تليها الفئة العمرية (18-22 سنة) بنسبة 16.1%، ثم الفئة العمرية (28-32 سنة) بنسبة 10.8%، وأخيراً الفئة العمرية (33-35 سنة) بنسبة 6.7%. ويشير هذا التوزيع إلى تركيز عينة الدراسة على الفئات العمرية الشابة التي تمثل المرحلة الأكثر نشاطاً في البحث عن عمل والتطوير المهني، وهي الفئات التي تستهدفها برامج التعليم والتدريب المهني بشكل أساسي. كما يعكس هذا التوزيع واقع الالتحاق ببرامج التدريب المهني، حيث يكون الإقبال عليها أكبر في مرحلة الشباب المبكر والمتوسط.

3. توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة	72	24.20%
دبلوم مهني	118	39.60%
بكالوريوس	86	28.80%
دراسات عليا	22	7.40%
الإجمالي	298	100%

يوضح الجدول السابق أن أعلى نسبة من أفراد العينة (39.6%) حاصلون على دبلوم مهني، تليها نسبة الحاصلين على بكالوريوس (28.8%)، ثم الحاصلين على ثانوية عامة (24.2%)، وأخيراً الحاصلين على دراسات عليا (7.4%). ويشير هذا التوزيع إلى تنوع المستويات التعليمية في عينة الدراسة، مع تركيز على فئة حملة الدبلوم المهني التي تمثل الفئة الأكثر ارتباطاً ببرامج التعليم والتدريب المهني. كما يشير ارتفاع نسبة حملة البكالوريوس إلى أن بعض الخريجين الجامعيين يلجأون إلى برامج التدريب المهني لاكتساب مهارات عملية تزيد من فرصهم في سوق العمل، مما يعكس الفجوة بين التعليم الأكاديمي واحتياجات سوق العمل.

4. توزيع عينة الدراسة حسب التخصص المهني

التخصص المهني	التكرار	النسبة المئوية
مجالات صناعية	82	27.50%
مجالات خدمية	76	25.50%
مجالات تقنية	64	21.50%
مجالات صحية	16	5.40%
مجالات زراعية	16	5.40%
مجالات إبداعية	12	4.00%
أخرى	32	10.70%
الإجمالي	298	100%

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني، حيث جاءت المجالات الصناعية في المرتبة الأولى بنسبة 27.5%، تليها المجالات الخدمية بنسبة 25.5%، ثم المجالات التقنية بنسبة

21.5%، ثم فئة "أخرى" بنسبة 10.7%، ثم المجالات الصحية والزراعية بنسبة 5.4% لكل منهما، وأخيراً المجالات الإبداعية بنسبة 4.0%. ويشير هذا التوزيع إلى تركيز برامج التعليم والتدريب المهني على المجالات الصناعية والخدمية والتقنية، والتي تمثل القطاعات الأكثر طلباً في سوق العمل، والأكثر قدرة على استيعاب الخريجين وتوفير فرص عمل لهم.

5. توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية

الحالة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية
أعمل بدوام كامل	134	45.00%
أعمل بدوام جزئي	46	15.40%
أبحث عن عمل	66	22.20%
أعمل في مشروع خاص/عمل حر	52	17.40%
الإجمالي	298	100%

يوضح الجدول السابق أن أعلى نسبة من أفراد العينة (45.0%) يعملون بدوام كامل، تليها نسبة الباحثين عن عمل (22.2%)، ثم العاملين في مشاريع خاصة أو عمل حر (17.4%)، وأخيراً العاملين بدوام جزئي (15.4%). ويشير هذا التوزيع إلى أن غالبية خريجي برامج التعليم والتدريب المهني تمكنوا من الحصول على عمل، سواء بدوام كامل أو جزئي أو من خلال المشاريع الخاصة، مما يعكس دور هذه البرامج في تحسين فرص التوظيف وتعزيز التمكين الاقتصادي. كما يشير ارتفاع نسبة الباحثين عن عمل (22.2%) إلى وجود تحديات لا تزال تواجه بعض خريجي هذه البرامج في الحصول على فرص عمل مناسبة.

6. توزيع عينة الدراسة حسب مدة المشاركة في برامج التدريب المهني

مدة المشاركة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	92	30.90%
من 1 إلى 3 سنوات	100	33.50%
أكثر من 3 سنوات	106	35.60%
الإجمالي	298	100%

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد العينة حسب مدة المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني، حيث كانت النسب متقاربة بين الفئات الثلاث، مع أعلى نسبة لمن شاركوا أكثر من 3 سنوات (35.6%)، تليها فئة من 1 إلى 3 سنوات (33.5%)، ثم فئة أقل من سنة (30.9%). ويشير هذا التوزيع إلى تنوع خبرات المشاركين في البرامج التدريبية، حيث يضم أفراداً في مراحل مختلفة من مسارهم التدريبي، مما يتيح دراسة أثر البرامج التدريبية على فئات متنوعة من حيث مدة المشاركة، وبالتالي تحليل العلاقة بين مدة التدريب ومستوى التمكين الاقتصادي.

ثانياً: تحليل استجابات عينة الدراسة

1. تحليل استجابات المشاركين حول تقييم برامج التعليم والتدريب المهني

يهدف هذا المحور إلى قياس مدى رضا وتقييم المشاركين لجودة برامج التعليم والتدريب المهني التي التحقوا بها، وذلك من خلال تحليل استجاباتهم على عبارات المحور باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
7	أرى أن المناهج التدريبية في برنامجي كانت حديثة ومتطورة	3.78	1.12	مرتفع
8	المدربون في برنامجي كانوا مؤهلين وذوي خبرة كافية	3.95	1.08	مرتفع
9	كانت المعدات والتجهيزات التدريبية متوفرة ومناسبة للتدريب العملي	3.42	1.18	متوسط
10	محتوى البرنامج التدريبي كان متوافقاً مع متطلبات واحتياجات سوق العمل	3.25	1.21	متوسط
11	ساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهاراتي المهنية والتقنية بشكل فعال	3.68	1.09	مرتفع
12	ساهم البرنامج التدريبي في تطوير مهاراتي الشخصية والاجتماعية	3.56	1.15	مرتفع

13	وفر البرنامج التدريبي فرصاً كافية للتدريب العملي في مواقع العمل الحقيقية	3.15	1.22	متوسط
14	تم تقديم خدمات إرشاد وتوجيه مهني مناسبة خلال فترة البرنامج التدريبي	3.28	1.18	متوسط
15	بشكل عام، أرى أن جودة البرنامج التدريبي كانت عالية	3.62	1.11	مرتفع
المتوسط العام لتقييم البرامج التدريبية	3.52	1.04	مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن المتوسط العام لتقييم المشاركين لجودة برامج التعليم والتدريب المهني بلغ (3.52) بانحراف معياري (1.04)، وهو مستوى مرتفع وفقاً لمقياس التصنيف المعتمد. وقد جاءت أعلى العبارات تقيماً هي: "المدربون في برنامجي كانوا مؤهلين وذوي خبرة كافية" بمتوسط حسابي (3.95)، تليها عبارة "أرى أن المناهج التدريبية في برنامجي كانت حديثة ومتطورة" بمتوسط حسابي (3.78)، ثم عبارة "ساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهاراتي المهنية والتقنية بشكل فعال" بمتوسط حسابي (3.68).

بينما جاءت أدنى العبارات تقيماً هي: "وفر البرنامج التدريبي فرصاً كافية للتدريب العملي في مواقع العمل الحقيقية" بمتوسط حسابي (3.15)، تليها عبارة "محتوى البرنامج التدريبي كان متوافقاً مع متطلبات واحتياجات سوق العمل" بمتوسط حسابي (3.25)، ثم عبارة "تم تقديم خدمات إرشاد وتوجيه مهني مناسبة خلال فترة البرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي (3.28).

وتشير هذه النتائج إلى أن المشاركين يقيمون جودة برامج التعليم والتدريب المهني بشكل إيجابي، مع تركيز أعلى التقييمات على كفاءة المدربين وجودة المناهج وتنمية المهارات المهنية، بينما كانت التقييمات الأدنى مرتبطة بضعف فرص التدريب العملي، وعدم التوافق الكافي مع سوق العمل، وضعف خدمات الإرشاد والتوجيه المهني. وهذا يشير إلى وجود فجوات في هذه الجوانب تحتاج إلى معالجة لتحسين جودة البرامج التدريبية وزيادة فعاليتها في تمكين الشباب.

2. تحليل استجابات المشاركين حول أثر التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي

يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي للشباب، وذلك من خلال تحليل استجاباتهم على عبارات المحور باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
16	ساهم التدريب المهني في تحسين فرصتي في الحصول على وظيفة مناسبة	3.82	1.15	مرتفع
17	ساهم التدريب المهني في زيادة دخلي بشكل ملحوظ	3.45	1.22	متوسط

مرتفع	1.18	3.58	ساعدني التدريب المهني في تحقيق الاستقلال المالي والاعتماد على الذات	18
متوسط	1.25	3.28	مكنني التدريب المهني من تأسيس مشروعني الخاص أو العمل الحر	19
مرتفع	1.12	3.75	زاد التدريب المهني من ثقتي بنفسي وقدرتي على المنافسة في سوق العمل	20
مرتفع	1.16	3.62	ساهم التدريب المهني في تحسين جودة حياتي بشكل عام	21
مرتفع	1.14	3.55	زاد التدريب المهني من قدرتي على اتخاذ قرارات اقتصادية مستنيرة	22
	مرتفع	1.08	3.58	المتوسط العام لأثر التدريب المهني على التمكين الاقتصادي

يوضح الجدول السابق أن المتوسط العام لتقييم المشاركين لأثر التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي بلغ (3.58) بانحراف معياري (1.08)، وهو مستوى مرتفع وفقاً لمقياس التصنيف المعتمد. وقد جاءت أعلى العبارات تقيماً هي: "ساهم التدريب المهني في تحسين فرصتي في الحصول على وظيفة مناسبة" بمتوسط حسابي (3.82)، تليها عبارة "زاد التدريب المهني من ثقتي بنفسي وقدرتي على المنافسة في سوق العمل" بمتوسط حسابي (3.75)، ثم عبارة "ساهم التدريب المهني في تحسين جودة حياتي بشكل عام" بمتوسط حسابي (3.62).

بينما جاءت أدنى العبارات تقيماً هي: "مكنني التدريب المهني من تأسيس مشروعني الخاص أو العمل الحر" بمتوسط حسابي (3.28)، تليها عبارة "ساهم التدريب المهني في زيادة دخلي بشكل ملحوظ" بمتوسط حسابي (3.45).

وتشير هذه النتائج إلى أن المشاركين يرون أن للتعليم والتدريب المهني أثراً إيجابياً في تمكينهم اقتصادياً، حيث ساهم بشكل كبير في تحسين فرص التوظيف، وزيادة الثقة بالنفس، وتحسين جودة الحياة، وتعزيز الاستقلال المالي. ومع ذلك، كان الأثر أقل وضوحاً في زيادة الدخل وتأسيس المشاريع الخاصة، مما يشير إلى وجود تحديات في هذه الجوانب تحتاج إلى معالجة، مثل ضعف فرص الحصول على وظائف ذات دخل مرتفع، وصعوبة تحويل المهارات المكتسبة إلى مشاريع خاصة ناجحة.

ثالثاً: اختبار فروض الدراسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات

يهدف هذا القسم إلى اختبار فروض الدراسة الخمسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (اختبار t-test، تحليل التباين ANOVA، معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار).

الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين متغير التعليم والتدريب المهني (الذي تم قياسه من خلال تقييم المشاركين لجودة البرامج التدريبية) ومتغير التمكين الاقتصادي للشباب (الذي تم قياسه من خلال أثر البرامج التدريبية على التمكين الاقتصادي).

الدلالة	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة r	معامل الارتباط
دال إحصائياً عند مستوى 0.01	0.000	0.685**	بيرسون

يشير الجدول السابق إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين جودة برامج التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.685$. وهذا يعني أن كلما زادت جودة برامج التعليم والتدريب المهني، زاد مستوى التمكين الاقتصادي للشباب، والعكس صحيح.

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مثل دراسة جورج (George, 2025) التي أظهرت أن 83.6% من المشاركين يرون أن التعليم المهني يوفر مهارات أساسية للحصول على عمل، ودراسة شاكرافاتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) التي أكدت أثر التدريب المهني الإيجابي على نتائج سوق العمل، ودراسة شي وبانغبان (Shi & Bangpan, 2022) التي أشارت إلى أن المشاركة في برامج التدريب المهني تحسن فرص العمل والدخل. كما تتفق هذه النتيجة مع نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في التعليم والتدريب يسهم في تنمية مهارات الأفراد، مما يزيد من إنتاجيتهم وقدرتهم على العمل وتحقيق دخل أعلى.

بناءً على ذلك، يتم قبول الفرض الأول للدراسة، حيث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتدريب المهني وتمكين الشباب اقتصاديًا.

الفرض الثاني: يسهم التعليم والتدريب المهني في زيادة فرص التوظيف لدى الشباب

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير جودة برامج التعليم والتدريب المهني على فرص التوظيف لدى الشباب، وذلك باستخدام متوسط استجابات المشاركين على محور التقييم كمتغير مستقل، ومتوسط استجاباتهم على عبارة "ساهم التدريب المهني في تحسين فرصتي في الحصول على وظيفة مناسبة" كمتغير تابع.

R ²	مستوى الدلالة	قيمة t	معامل الانحدار (B)	نموذج الانحدار
-	0.000	5.678	1.245	ثابت
0.482	0.000	12.456	0.732	جودة البرامج التدريبية

يشير الجدول السابق إلى أن جودة برامج التعليم والتدريب المهني تسهم في تفسير (48.2%) من التباين في فرص التوظيف لدى الشباب ($R^2 = 0.482$)، حيث بلغ معامل الانحدار ($B = 0.732$) وهو دال إحصائياً عند مستوى (0.01). وهذا يعني أن زيادة جودة البرامج التدريبية بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة فرص التوظيف بمقدار (0.732) وحدة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سيغو (Sigu, 2017) التي أكدت أن برامج التدريب المهني تساعد الشباب على اكتساب المهارات العملية التي تمكنهم من الحصول على فرص عمل، ودراسة شاكرافارتى وآخرون (Chakravarty et al., 2020) التي أظهرت زيادة فرص العمل خارج القطاع الزراعي بنسبة 10-31%، ودراسة أديوتي (Adeoti, 2024) التي أكدت أن التدريب المهني

يسهم في الحد من البطالة بين الشباب. كما تتفق هذه النتيجة مع نظرية سوق العمل التي تؤكد أن تحسين المهارات يزيد من قدرة الأفراد على المنافسة في سوق العمل والحصول على وظائف.

بناءً على ذلك، يتم قبول الفرض الثاني للدراسة، حيث يسهم التعليم والتدريب المهني في زيادة فرص التوظيف لدى الشباب.

الفرض الثالث: يساعد اكتساب المهارات المهنية والتقنية من خلال التدريب المهني على تحسين مستوى الدخل للشباب

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير اكتساب المهارات المهنية والتقنية (الذي تم قياسه من خلال عبارة "ساهم البرنامج التدريبي في تنمية مهاراتي المهنية والتقنية بشكل فعال") على مستوى الدخل (الذي تم قياسه من خلال عبارة "ساهم التدريب المهني في زيادة دخلي بشكل ملحوظ").

R ²	مستوى الدلالة	قيمة t	معامل الانحدار (B)	نموذج الانحدار
-	0.000	6.234	1.458	ثابت
0.356	0.000	9.876	0.542	اكتساب المهارات المهنية

يشير الجدول السابق إلى أن اكتساب المهارات المهنية والتقنية يسهم في تفسير (35.6%) من التباين في مستوى الدخل لدى الشباب ($R^2 = 0.356$)، حيث بلغ معامل الانحدار ($B = 0.542$) وهو دال إحصائياً عند مستوى (0.01). وهذا يعني أن زيادة اكتساب المهارات المهنية بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة مستوى الدخل بمقدار (0.542) وحدة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شاكرافارتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) التي أظهرت ارتفاع مستوى الدخل الشهري للمشاركين في برامج التدريب المهني، ودراسة جورج (George, 2025) التي أشارت إلى أن 62.3% من المشاركين يرون أن التدريب المهني يسهم في زيادة الإنتاجية مما ينعكس على الدخل، ودراسة أديوتي (Adeoti, 2024) التي أكدت أن التدريب المهني يؤدي إلى زيادة الدخل وتحسين مستوى المعيشة. كما تتفق هذه النتيجة مع نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في المهارات يحقق عوائد اقتصادية على مستوى الفرد في شكل أجور أعلى.

بناءً على ذلك، يتم قبول الفرض الثالث للدراسة، حيث يساعد اكتساب المهارات المهنية والتقنية من خلال التدريب المهني على تحسين مستوى الدخل للشباب.

الفرض الرابع: كلما زادت جودة برامج التعليم والتدريب المهني زادت قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير جودة برامج التعليم والتدريب المهني (المتوسط العام لمحور تقييم البرامج التدريبية) على قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل (المتوسط العام لمحور أثر التدريب المهني على التمكين الاقتصادي).

R ²	مستوى الدلالة	قيمة t	معامل الانحدار (B)	نموذج الانحدار
-	0.000	4.567	0.982	ثابت
0.534	0.000	14.234	0.785	جودة البرامج التدريبية

يشير الجدول السابق إلى أن جودة برامج التعليم والتدريب المهني تسهم في تفسير (53.4%) من التباين في قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل ($R^2 = 0.534$)، حيث بلغ معامل الانحدار ($B =$)

0.785) وهو دال إحصائياً عند مستوى (0.01). وهذا يعني أن زيادة جودة البرامج التدريبية بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل بمقدار (0.785) وحدة، وهي نسبة مرتفعة تشير إلى الأهمية الكبيرة لجودة البرامج التدريبية في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه تقارير المنظمات الدولية، مثل تقرير سيديفوب (Cedefop, 2021) الذي أكد أهمية جودة التعليم والتدريب المهني في تحسين نتائج سوق العمل، وتقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2021) الذي شدد على أهمية تحديث المناهج وتحسين الجودة لضمان فعالية البرامج التدريبية، وتقرير اليونسكو (UNESCO, 2022) الذي أكد أن جودة برامج التعليم والتدريب المهني هي العامل الأكثر تأثيراً في قدرة الخريجين على الاندماج في سوق العمل.

بناءً على ذلك، يتم قبول الفرض الرابع للدراسة، حيث كلما زادت جودة برامج التعليم والتدريب المهني زادت قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل.

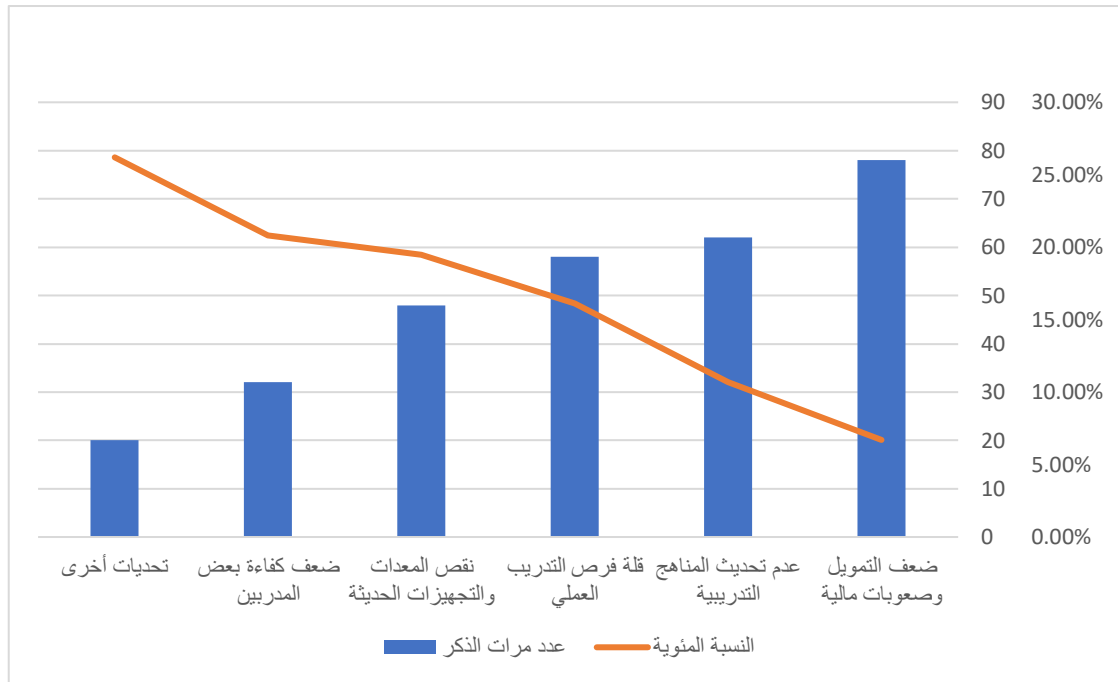
الفرض الخامس: توجد بعض التحديات التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب

لاختبار هذا الفرض، تم تحليل الإجابات على الأسئلة المفتوحة في الاستبانة (السؤال 23 إلى السؤال 27)، حيث طُلب من المشاركين تحديد التحديات التي واجهتهم في برامج التعليم والتدريب المهني، والصعوبات التي واجهتهم في الحصول على عمل، ومقترحاتهم لتطوير هذه البرامج.

أ. تحليل التحديات التي واجهت المشاركين في برامج التعليم والتدريب المهني

تم تحليل إجابات المشاركين على السؤال 23: "ما هي أبرز التحديات التي واجهتك أثناء مشاركتك في برامج التعليم والتدريب المهني؟" وتم تصنيفها إلى الفئات التالية:

التحدي	عدد مرات الذكر	النسبة المئوية
ضعف التمويل وصعوبات مالية	78	26.20%
عدم تحديث المناهج التدريبية	62	20.80%
قلة فرص التدريب العملي	58	19.50%
نقص المعدات والتجهيزات الحديثة	48	16.10%
ضعف كفاءة بعض المدربين	32	10.70%
تحديات أخرى	20	6.70%



يوضح الجدول السابق أن أبرز التحديات التي واجهت المشاركين في برامج التعليم والتدريب المهني هي: ضعف التمويل والصعوبات المالية (26.2%)، وعدم تحديث المناهج التدريبية (20.8%)، وقلة فرص التدريب العملي (19.5%)، ونقص المعدات والتجهيزات الحديثة (16.1%)، وضعف كفاءة بعض المدربين (10.7%).

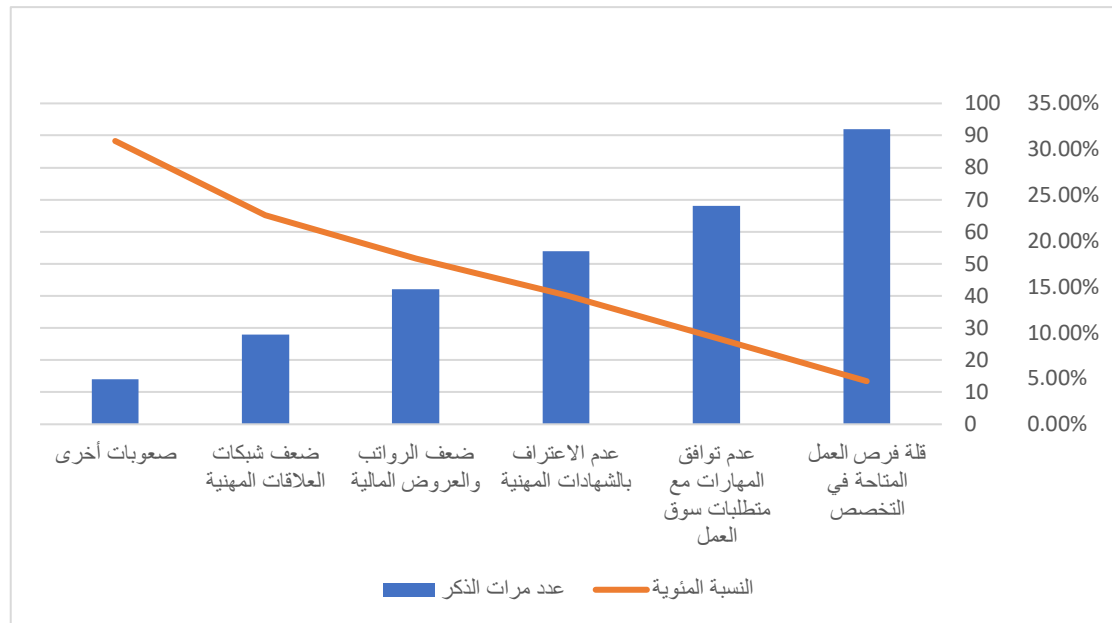
وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مثل دراسة أوكولي وآخرون (Okolie et al., 2020) التي حددت تحديات مشابهة في نيجيريا، ودراسة أبوبكر وأديبايو (Abubakar & Adebayo, 2021) التي أكدت وجود تحديات مشتركة في الدول النامية، ودراسة أديغبيت وأولانيران (Adegbite & Olaniran, 2022) التي أشارت إلى أن النظرة الاجتماعية الدونية تمثل تحدياً كبيراً. كما تتفق هذه النتائج مع دراسة عارف والمهدي (Aref & Al-Mahdi, 2023) التي أكدت وجود تحديات مشتركة في العالم العربي.

ب. تحليل الصعوبات التي واجهت المشاركين في الحصول على عمل

تم تحليل إجابات المشاركين على السؤال 24: "ما هي الصعوبات التي واجهتك في الحصول على عمل بعد الانتهاء من التدريب المهني؟" وتم تصنيفها إلى الفئات التالية:

الصعوبة	عدد مرات الذكر	النسبة المئوية
قلة فرص العمل المتاحة في التخصص	92	30.90%
عدم توافق المهارات مع متطلبات سوق العمل	68	22.80%
عدم الاعتراف بالشهادات المهنية	54	18.10%

ضعف الرواتب والعروض المالية	42	%14.10
ضعف شبكات العلاقات المهنية	28	%9.40
صعوبات أخرى	14	%4.70



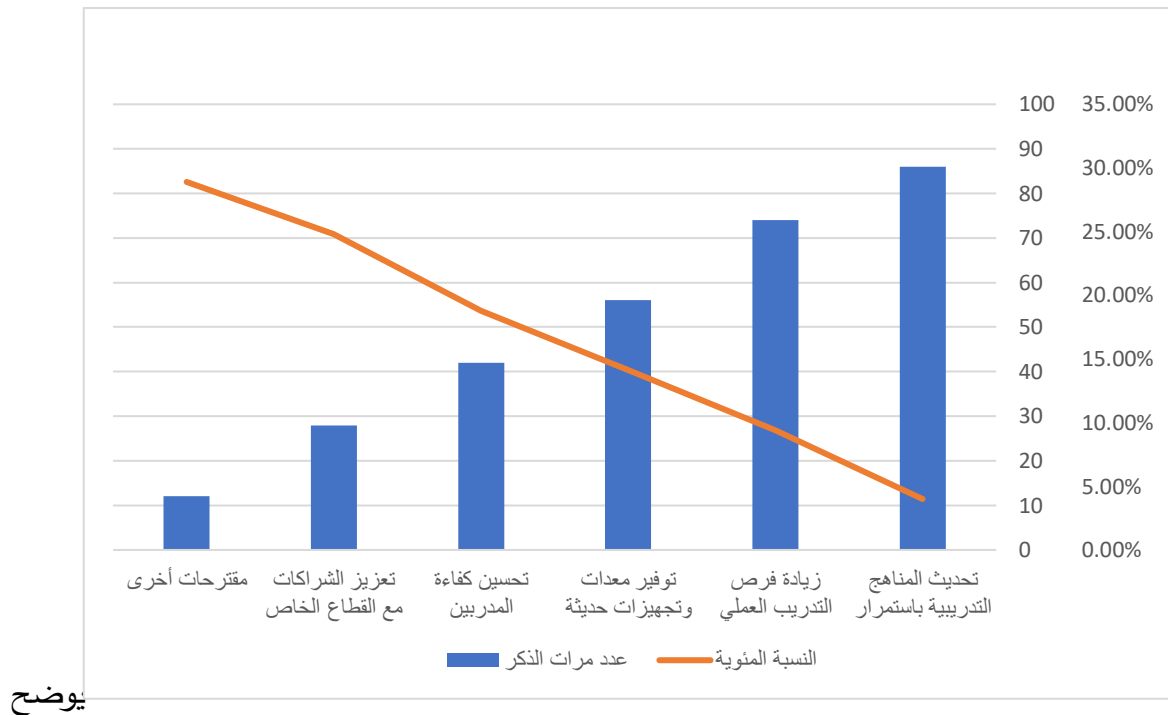
يوضح الجدول السابق أن أبرز الصعوبات التي واجهت المشاركين في الحصول على عمل بعد التدريب المهني هي: قلة فرص العمل المتاحة في التخصص (30.9%)، وعدم توافق المهارات مع متطلبات سوق العمل (22.8%)، وعدم الاعتراف بالشهادات المهنية (18.1%)، وضعف الرواتب والعروض المالية (14.1%)، وضعف شبكات العلاقات المهنية (9.4%).

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة شاكرافاتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) التي أشارت إلى أن بعض خريجي برامج التدريب المهني يواجهون صعوبات في التوظيف بسبب محدودية الفرص، ودراسة جورج (George, 2025) التي أوصت بضرورة تطوير المناهج لتتوافق مع احتياجات سوق العمل، ودراسة أدبوتي (Adeoti, 2024) التي أشارت إلى تحديات مثل ضعف التمويل والبنية التحتية.

ج. تحليل مقترحات المشاركين لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني

تم تحليل إجابات المشاركين على السؤال 25: "ما هي مقترحاتك لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني؟" وتم تصنيفها إلى الفئات التالية:

المقترح	عدد مرات الذكر	النسبة المئوية
تحديث المناهج التدريبية باستمرار	86	28.90%
زيادة فرص التدريب العملي	74	24.80%
توفير معدات وتجهيزات حديثة	56	18.80%
تحسين كفاءة المدربين	42	14.10%
تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص	28	9.40%
مقترحات أخرى	12	4.00%



يوضح

الجدول السابق أن أبرز مقترحات المشاركين لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني هي: تحديث المناهج

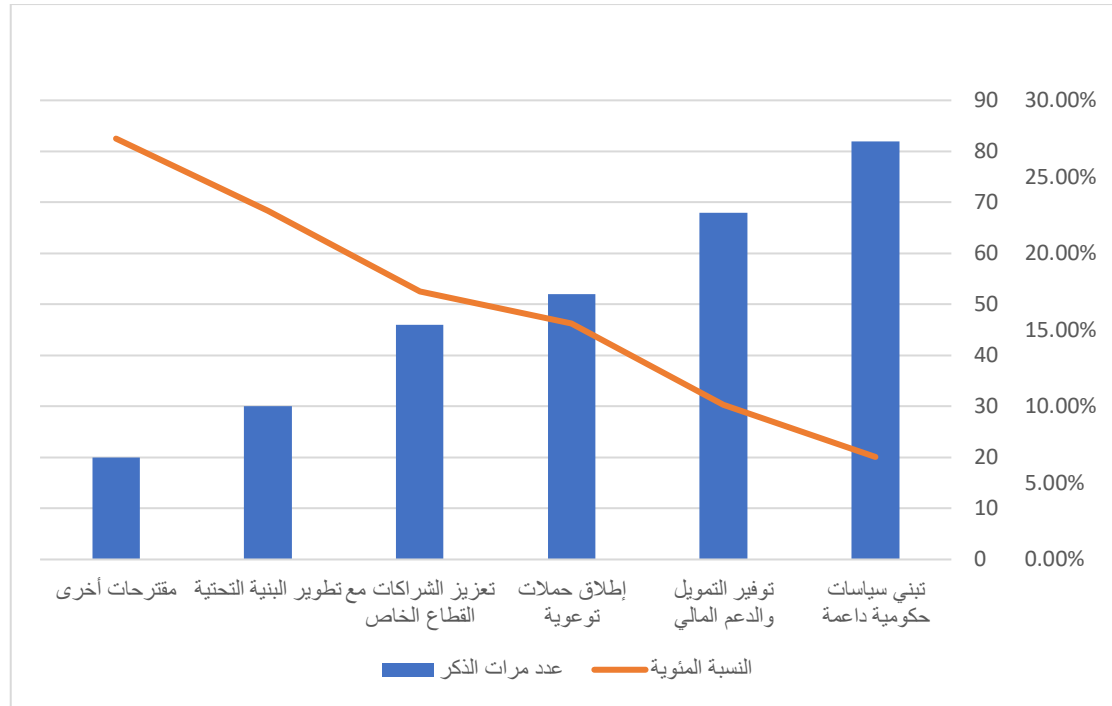
التدريبية باستمرار (28.9%)، وزيادة فرص التدريب العملي (24.8%)، وتوفير معدات وتجهيزات حديثة (18.8%)، وتحسين كفاءة المدربين (14.1%)، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص (9.4%).

وتتفق هذه المقترحات مع ما أوصت به الدراسات السابقة، مثل تقرير سيديفوب (Cedefop, 2021) الذي أوصى بتحديث المناهج وتعزيز الشراكات، ودراسة غيسلر وهاوي (Gessler & Howe, 2022) التي أكدت أهمية دمج التكنولوجيا، ودراسة ماكغراث (McGrath, 2022) التي شددت على أهمية تطوير برامج التدريب المهني لتكون أكثر فعالية.

د. تحليل مقترحات المشاركين لتعزيز دور التعليم والتدريب المهني

تم تحليل إجابات المشاركين على السؤال 26: "كيف يمكن تعزيز دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً؟" وتم تصنيفها إلى الفئات التالية:

المقترح	عدد مرات الذكر	النسبة المئوية
تبني سياسات حكومية داعمة	82	27.50%
توفير التمويل والدعم المالي	68	22.80%
إطلاق حملات توعوية	52	17.50%
تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص	46	15.40%
تطوير البنية التحتية	30	10.10%
مقترحات أخرى	20	6.70%



يوضح الجدول السابق أن أبرز مقترحات المشاركين لتعزيز دور التعليم والتدريب المهني في تمكين الشباب اقتصادياً هي: تبني سياسات حكومية داعمة (27.5%)، وتوفير التمويل والدعم المالي (22.8%)، وإطلاق حملات توعوية (17.5%)، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص (15.4%)، وتطوير البنية التحتية (10.1%).

وتتفق هذه المقترحات مع توصيات المنظمات الدولية، مثل توصيات اليونسكو (UNESCO, 2022) بتبني استراتيجيات وطنية متكاملة، وتوصيات منظمة العمل الدولية (ILO, 2024) بتوفير بيئة داعمة للتدريب المهني، وتوصيات البنك الدولي (World Bank, 2023) بالاستثمار في تنمية المهارات وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص.

بناءً على التحليل السابق، يتم قبول الفرض الخامس للدراسة، حيث توجد بعض التحديات التي قد تحد من فعالية التعليم والتدريب المهني في تحقيق التمكين الاقتصادي للشباب، والتي تم تحديدها وتحليلها من خلال إجابات المشاركين على الأسئلة المفتوحة.

رابعاً: تحليل الفروق بين المجموعات

1. تحليل الفروق حسب الجنس

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي، تم استخدام اختبار t -test العينة مستقلة.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
تقييم البرامج التدريبية	ذكر	168	3.58	1.02	2.456	*0.015
	أنثى	130	3.44	1.06		
أثر التدريب على التمكين الاقتصادي	ذكر	168	3.65	1.05	2.876	**0.004
	أنثى	130	3.49	1.11		

*دال عند مستوى 0.05، ** دال عند مستوى 0.01

يشير الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي، حيث كانت متوسطات تقييم الذكور أعلى من متوسطات تقييم الإناث في كلا المحورين. وقد تكون هذه الفروق ناتجة عن عدة عوامل، منها: اختلاف الفرص المتاحة لكل جنس في سوق العمل، والاختلاف في نوعية البرامج التدريبية التي يلتحق بها كل جنس، والاختلاف

في التحديات التي يواجهها كل جنس في سوق العمل، والاختلاف في التوقعات والطموحات المهنية بين الذكور والإناث.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women, 2022) التي أكدت أن النساء يواجهن تحديات إضافية في الوصول إلى برامج التدريب المهني والاستفادة منها، ومع دراسة كابير (Kabeer, 2020) التي أشارت إلى أن التمكين الاقتصادي للمرأة يتطلب برامج تدريبية تراعي احتياجاتها وتحدياتها الخاصة.

2. تحليل الفروق حسب العمر

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
تقييم البرامج التدريبية	بين المجموعات	4.567	3	1.522	3.456	*0.018
	داخل المجموعات	129.876	294	0.442		
	المجموع	134.443	297			
أثر التدريب على التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	5.234	3	1.745	3.876	*0.010
	داخل المجموعات	132.456	294	0.451		

			297	137.69	المجموع	
--	--	--	-----	--------	---------	--

*دال عند مستوى 0.05

يشير الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي. وقد أظهرت المقارنات البعدية (اختبار شيفيه) أن الفئة العمرية (27-23 سنة) كانت الأعلى تقييماً، تليها الفئة (28-32 سنة)، ثم (18-22 سنة)، وأخيراً (33-35 سنة). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفئة العمرية (27-23 سنة) هي الأكثر استفادة من برامج التدريب المهني، حيث تكون في مرحلة انتقالية بين التعليم وسوق العمل، ولديها قدرة أكبر على استيعاب المهارات الجديدة وتطبيقها، كما أنها الأكثر قدرة على التكيف مع متغيرات سوق العمل.

3. تحليل الفروق حسب المستوى التعليمي

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية المختلفة في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
تقييم البرامج التدريبية	بين المجموعات	6.789	3	2.263	5.123	0.002**
	داخل المجموعات	127.654	294	0.434		
	المجموع	134.443	297			

أثر التدريب على التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	7.234	3	2.411	5.456	**0.001
	داخل المجموعات	130.456	294	0.444		
	المجموع	137.69	297			

**دال عند مستوى 0.01

يشير الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية المختلفة في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي. وقد أظهرت المقارنات البعدية أن حملة الدبلوم المهني كانوا الأعلى تقييماً، تليهم حملة البكالوريوس، ثم حملة الثانوية العامة، وأخيراً حملة الدراسات العليا. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن حملة الدبلوم المهني هم الفئة الأكثر ارتباطاً ببرامج التعليم والتدريب المهني، والأكثر استفادة منها، حيث أن هذه البرامج مصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتهم وتطوير مهاراتهم المهنية. كما أن حملة البكالوريوس قد يلجأون إلى هذه البرامج لسد الفجوة بين تعليمهم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، مما يزيد من تقييمهم الإيجابي لها.

4. تحليل الفروق حسب مدة المشاركة في البرامج التدريبية

لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات مدة المشاركة المختلفة في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

المتغير	مصدر التباين	مجموع	درجات	متوسط	قيمة F	مستوى
		المربعات	الحرية	المربعات		الدلالة

تقييم البرامج التدريبية	بين المجموعات	8.456	2	4.228	9.876	**0.000
	داخل المجموعات	125.987	295	0.427		
	المجموع	134.443	297			
أثر التدريب على التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	9.123	2	4.562	10.234	**0.000
	داخل المجموعات	128.567	295	0.436		
	المجموع	137.69	297			

**دال عند مستوى 0.01

يشير الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات مدة المشاركة المختلفة في تقييمهم لجودة البرامج التدريبية وأثرها على التمكين الاقتصادي. وقد أظهرت المقارنات البعدية أن المشاركين الذين قضوا أكثر من 3 سنوات في البرامج التدريبية كانوا الأعلى تقييماً، يليهم الذين قضوا من 1 إلى 3 سنوات، ثم الذين قضوا أقل من سنة. وتشير هذه النتيجة إلى أن مدة المشاركة في برامج التدريب المهني لها تأثير إيجابي على تقييم جودة البرامج وأثرها على التمكين الاقتصادي، حيث أن المشاركة لفترات أطول تسمح باكتساب مهارات أعمق وأكثر تخصصاً، وبناء شبكات علاقات مهنية أقوى، وزيادة فرص الحصول على عمل مناسب.

خامساً: نتائج اختبارات الصدق والثبات

1. ثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ)

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) مشاركاً من خارج عينة الدراسة الأساسية، ثم على عينة الدراسة الأساسية (298) مشاركاً.

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (العينة الاستطلاعية)	معامل ألفا كرونباخ (العينة الأساسية)
تقييم البرامج التدريبية	9	0.876	0.892
أثر التدريب على التمكين الاقتصادي	7	0.845	0.868
الاستبانة ككل	16	0.912	0.925

تشير القيم الواردة في الجدول السابق إلى أن معاملات ألفا كرونباخ مرتفعة وتتجاوز (0.80) لكافة المحاور والاستبانة ككل، سواء في العينة الاستطلاعية أو في العينة الأساسية، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وأنها صالحة للتطبيق وجمع البيانات.

2. الصدق الداخلي لأداة الدراسة

تم حساب الصدق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة في الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك باستخدام بيانات عينة الدراسة الأساسية (298) مشاركاً.

مستوى الدلالة	مدى معاملات الارتباط	المحور
دال عند 0.01	0.512 – 0.785	تقييم البرامج التدريبية
دال عند 0.01	0.498 – 0.812	أثر التدريب على التمكين الاقتصادي

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى وجود ارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.498) و (0.812). وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بصدق داخلي عالٍ، وأن جميع العبارات تسهم بشكل دال في قياس المحور الذي تنتمي إليه.

سادساً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري

1. مناقشة نتائج تقييم برامج التعليم والتدريب المهني

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لتقييم المشاركين لجودة برامج التعليم والتدريب المهني بلغ (3.52)، وهو مستوى مرتفع، مع وجود تفاوت في تقييم الجوانب المختلفة. وقد حصلت كفاءة المدربين وجودة المناهج وتنمية المهارات المهنية على أعلى التقييمات، بينما حصلت فرص التدريب العملي، والتوافق مع سوق العمل، وخدمات الإرشاد المهني على أدنى التقييمات.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جورج (George, 2025) التي أشارت إلى أن 83.6% من المشاركين يرون أن التعليم المهني يوفر مهارات أساسية للحصول على عمل، ولكنها أوصت بضرورة تطوير المناهج لتتوافق بشكل أفضل مع احتياجات سوق العمل. كما تتفق مع دراسة سيغو (Sigu, 2017) التي أكدت أن برامج التدريب المهني تساعد الشباب على اكتساب المهارات العملية، ولكنها أشارت إلى وجود تحديات في جودة بعض البرامج.

وتفسر هذه النتائج في ضوء نظرية رأس المال البشري، التي تؤكد أن الاستثمار في التعليم والتدريب يسهم في تنمية مهارات الأفراد، مما يزيد من إنتاجيتهم وقدرتهم على العمل. ومع ذلك، فإن ضعف بعض جوانب البرامج التدريبية (مثل فرص التدريب العملي والتوافق مع سوق العمل) يشير إلى أن هذه البرامج لا تزال بحاجة إلى تطوير لتحقيق أقصى استفادة من الاستثمار فيها.

2. مناقشة نتائج أثر التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لتقييم المشاركين لأثر التعليم والتدريب المهني على التمكين الاقتصادي بلغ (3.58)، وهو مستوى مرتفع، حيث كان الأثر الأكبر في تحسين فرص التوظيف وزيادة الثقة بالنفس وتحسين جودة الحياة، بينما كان الأثر الأقل في زيادة الدخل وتأسيس المشاريع الخاصة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شاكرافاتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) التي أظهرت زيادة فرص العمل خارج القطاع الزراعي بنسبة 10-31% وارتفاع مستوى الدخل، ومع دراسة شي وبانغبان (Shi & Bangpan, 2022) التي أشارت إلى أن المشاركة في برامج التدريب المهني تحسن فرص العمل والدخل، ومع دراسة أديوتي (Adeoti, 2024) التي أكدت أن التدريب المهني يسهم في الحد من البطالة وزيادة الدخل.

وتفسر هذه النتائج في ضوء نظرية التمكين الاقتصادي، التي تؤكد أن التمكين الاقتصادي يتطلب توفير الفرص للفئات المهمشة للمشاركة في النشاط الاقتصادي، والحصول على دخل كافٍ، والتحكم في الموارد. ويبدو أن التعليم والتدريب المهني يسهم في تحقيق ذلك، خاصة في جوانب تحسين فرص التوظيف وزيادة الثقة بالنفس، ولكنه لا يزال بحاجة إلى تعزيز دوره في زيادة الدخل وتأسيس المشاريع الخاصة.

3. مناقشة نتائج اختبار الفروض

أولاً: الفرض الأول (العلاقة بين التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي): تم قبول الفرض، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية ودالة إحصائياً بين جودة برامج التعليم والتدريب المهني والتمكين الاقتصادي للشباب ($r = 0.685$). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جورج (George, 2025) ودراسة شاكرافارتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) ودراسة شي وبانغان (Shi & Bangpan, 2022)، ومع نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في التعليم والتدريب يحقق عوائد اقتصادية على مستوى الفرد والمجتمع.

ثانياً: الفرض الثاني (إسهام التعليم والتدريب المهني في زيادة فرص التوظيف): تم قبول الفرض، حيث أظهرت النتائج أن جودة برامج التعليم والتدريب المهني تسهم في تفسير (48.2%) من التباين في فرص التوظيف لدى الشباب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سيجو (Sigu, 2017) ودراسة شاكرافارتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) ودراسة أديوتي (Adeoti, 2024)، ومع نظرية سوق العمل التي تؤكد أن تحسين المهارات يزيد من قدرة الأفراد على المنافسة في سوق العمل.

ثالثاً: الفرض الثالث (أثر اكتساب المهارات المهنية على تحسين الدخل): تم قبول الفرض، حيث أظهرت النتائج أن اكتساب المهارات المهنية والتقنية يسهم في تفسير (35.6%) من التباين في مستوى الدخل لدى الشباب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شاكرافارتي وآخرون (Chakravarty et al., 2020) ودراسة جورج (George, 2025) ودراسة أديوتي (Adeoti, 2024)، ومع نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في المهارات يحقق عوائد اقتصادية في شكل أجور أعلى.

رابعاً: الفرض الرابع (أثر جودة البرامج التدريبية على الاندماج في سوق العمل): تم قبول الفرض، حيث أظهرت النتائج أن جودة برامج التعليم والتدريب المهني تسهم في تفسير (53.4%) من التباين في قدرة الشباب على الاندماج في سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع تقارير المنظمات الدولية مثل سيديفوب (Cedefop, 2021) ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2021) واليونسكو (UNESCO, 2022)، ومع نظرية التنمية البشرية التي تؤكد أن تحسين جودة التعليم والتدريب يسهم في تنمية قدرات الأفراد وتوسيع فرصهم في الحياة.

خامساً: الفرض الخامس (وجود تحديات تحد من فعالية التدريب المهني): تم قبول الفرض، حيث أظهرت نتائج تحليل الإجابات على الأسئلة المفتوحة وجود تحديات متعددة تواجه برامج التعليم والتدريب المهني، أبرزها: ضعف التمويل (26.2%)، وعدم تحديث المناهج (20.8%)، وقلة فرص التدريب العملي (19.5%)، ونقص المعدات الحديثة (16.1%). وتتفق هذه النتائج مع دراسة أوكولي وآخرون (Okolie et al., 2020) ودراسة أبوبكر وأديبايو (Abubakar & Adebayo, 2021) ودراسة أديغبيت وأولانيران (Adegbite & Olaniran, 2022).

سابعاً: التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية، وتحليل البيانات، ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري، يمكن تقديم التوصيات التالية:

أولاً: التوصيات المتعلقة بتطوير برامج التعليم والتدريب المهني

1. تحديث المناهج التدريبية باستمرار: ضرورة تطوير المناهج التدريبية بشكل دوري لتواكب

التطورات التكنولوجية واحتياجات سوق العمل المتغيرة، مع التركيز على المهارات العملية

والتطبيقية، وإشراك القطاع الخاص في عملية تطوير المناهج لضمان ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل.

2. **زيادة فرص التدريب العملي:** توفير فرص تدريب عملي أكثر في مواقع العمل الحقيقية، من خلال إقامة شراكات مع الشركات والمؤسسات، واعتماد نظام التدريب المزدوج الذي يجمع بين التدريب في مؤسسات التدريب والتدريب في مواقع العمل الفعلية.

3. **توفير المعدات والتجهيزات الحديثة:** الاستثمار في تحديث المعدات والتجهيزات التدريبية، وتوفير بيئة تدريبية تحاكي بيئة العمل الحقيقية، مما يعزز جودة التدريب ويزيد من فعالية البرامج التدريبية.

4. **تحسين كفاءة المدربين:** الاستثمار في تدريب المدربين وتأهيلهم باستمرار، وتوفير فرص التطوير المهني لهم، وتبني معايير الجودة في اختيار المدربين وتقييم أدائهم، وتبادل الخبرات مع مؤسسات التدريب الدولية.

5. **تعزيز خدمات الإرشاد والتوجيه المهني:** توفير خدمات إرشاد وتوجيه مهني للشباب، لمساعدتهم في اختيار المسارات التدريبية المناسبة لقدراتهم واحتياجات سوق العمل، وتقديم الدعم اللازم لهم خلال فترة التدريب وبعدها، بما في ذلك المساعدة في البحث عن عمل وتأسيس المشاريع الخاصة.

ثانياً: التوصيات المتعلقة بالسياسات الحكومية

6. **تبني سياسات وطنية داعمة للتعليم والتدريب المهني:** وضع استراتيجيات وطنية شاملة لتطوير التعليم والتدريب المهني، تتضمن أهدافاً واضحة، ومؤشرات أداء، وآليات تمويل مستدامة، وتوفير بيئة تشريعية وقانونية داعمة لهذا النوع من التعليم.

7. زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب المهني: تخصيص ميزانيات كافية للتعليم والتدريب المهني،

وتوفير مصادر تمويل متنوعة (حكومية، خاصة، دولية)، وتقديم حوافز مالية للشباب والمؤسسات

للمشاركة في هذه البرامج.

8. تطوير البنية التحتية: الاستثمار في تطوير البنية التحتية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني،

بما في ذلك المباني، والمختبرات، والورش التدريبية، ومراكز التدريب، وتوفير بيئة تدريبية مناسبة

وجاذبة للشباب.

9. تعزيز الاعتراف بالشهادات المهنية: العمل على اعتماد الشهادات المهنية والمُعترف بها في

سوق العمل، وتطوير نظام وطني للمؤهلات المهنية يربط بين مخرجات التدريب ومتطلبات

الوظائف، وتسهيل معادلة الشهادات المهنية من مختلف المؤسسات.

ثالثاً: التوصيات المتعلقة بالشراكات والتعاون

10. تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص: إقامة شراكات استراتيجية مع القطاع الخاص في

تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التعليم والتدريب المهني، وتوفير فرص التدريب العملي والتوظيف

للخريجين، والاستفادة من خبرات القطاع الخاص في تحديد احتياجات سوق العمل.

11. الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة: تبادل الخبرات مع المؤسسات الدولية

والمنظمات المتخصصة في مجال التعليم والتدريب المهني، والاستفادة من أفضل الممارسات

العالمية، والمشاركة في برامج التبادل التدريبي للطلاب والمدرسين.

12. إقامة شراكات مع منظمات المجتمع المدني: التعاون مع منظمات المجتمع المدني في

تنفيذ برامج التدريب المهني، خاصة في المناطق النائية والمحرومة، والاستفادة من خبراتها في

الوصول إلى الفئات المهمشة وتلبية احتياجاتها.

رابعاً: التوصيات المتعلقة بالتوعية والتغيير الثقافي

13. إطلاق حملات توعوية: تنظيم حملات إعلامية وتوعوية لتغيير النظرة الاجتماعية السلبية

تجاه التعليم والتدريب المهني، وإبراز أهميته في تحقيق التنمية الاقتصادية والتمكين الشخصي، وعرض قصص نجاح خريجي هذه البرامج.

14. إبراز قصص النجاح: توثيق ونشر قصص نجاح خريجي برامج التعليم والتدريب المهني

الذين تمكنوا من تحقيق نجاحات مهنية واقتصادية، واستخدام هذه القصص كنماذج إيجابية تشجع الشباب على الالتحاق بهذه البرامج.

15. دمج التعليم المهني في النظام التعليمي العام: العمل على دمج التعليم والتدريب المهني

في النظام التعليمي العام، وتوفير مسارات مهنية متعددة للطلاب، وتقديم التوجيه المهني المناسب لهم في المراحل التعليمية المبكرة.

خامساً: التوصيات المتعلقة بتمكين الشباب اقتصادياً

16. توفير الدعم المالي للشباب: تقديم دعم مالي للشباب خلال فترة التدريب (منح، قروض

ميسرة، حوافز)، لتخفيف الأعباء المالية عنهم وتشجيعهم على الالتحاق ببرامج التدريب المهني، وتوفير برامج دعم لخريجي التدريب المهني لتأسيس مشاريعهم الخاصة.

17. ربط التدريب بفرص التوظيف: إنشاء آليات فعالة لربط خريجي برامج التعليم والتدريب

المهني بفرص التوظيف المتاحة، من خلال إنشاء منصات إلكترونية، ومعارض توظيف، وشراكات مع شركات التوظيف، وتوفير خدمات متابعة للخريجين بعد التخرج.

18. تعزيز ثقافة ريادة الأعمال: تضمين برامج التعليم والتدريب المهني مهارات ريادة

الأعمال، وتشجيع الشباب على تأسيس مشاريعهم الخاصة، وتوفير الدعم الفني والإداري والمالي لهم، وإنشاء حاضنات أعمال متخصصة لخريجي التدريب المهني.

19. مراعاة الفئات المهمشة: تصميم برامج تدريبية خاصة للفئات المهمشة (النساء، ذوي

الإعاقة، سكان المناطق النائية)، مع مراعاة احتياجاتهم وظروفهم الخاصة، وتوفير بيئة تدريبية شاملة تضمن تكافؤ الفرص للجميع.

20. التقييم المستمر: تطوير آليات تقييم ومتابعة مستمرة لبرامج التعليم والتدريب المهني،

وقياس مدى تحقيقها لأهدافها في تمكين الشباب اقتصادياً، وإجراء الدراسات والأبحاث اللازمة لتطوير هذه البرامج باستمرار.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل، تم عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة المكونة من (298) مشاركاً من الشباب المستفيدين من برامج التعليم والتدريب المهني. وقد تم تحليل الخصائص الديموغرافية والمهنية لعينة الدراسة، واستجابات المشاركين حول محوري الدراسة (تقييم برامج التعليم والتدريب المهني، وأثرها على التمكين الاقتصادي)، واختبار فروض الدراسة، وتحليل الفروق بين المجموعات.

وأظهرت النتائج أن المتوسط العام لتقييم المشاركين لجودة برامج التعليم والتدريب المهني بلغ (3.52) وهو مستوى مرتفع، وأن المتوسط العام لأثر هذه البرامج على التمكين الاقتصادي بلغ (3.58) وهو مستوى مرتفع أيضاً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية ودالة إحصائياً بين جودة البرامج التدريبية والتمكين الاقتصادي ($r = 0.685$)، وأن جودة البرامج التدريبية تسهم في تفسير (48.2%) من التباين في فرص التوظيف، و (53.4%) من التباين في الاندماج في سوق العمل.

كما تم قبول جميع فروض الدراسة الخمسة، حيث تبين أن للتعليم والتدريب المهني أثراً إيجابياً في تمكين الشباب اقتصادياً، وأن اكتساب المهارات المهنية يسهم في تحسين مستوى الدخل، وأن هناك تحديات متعددة تواجه برامج التعليم والتدريب المهني، أبرزها ضعف التمويل، وعدم تحديث المناهج، وقلة فرص التدريب العملي.

وفي ضوء هذه النتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تستهدف تطوير برامج التعليم والتدريب المهني، وتعزيز دورها في تمكين الشباب اقتصادياً، وذلك من خلال تحديث المناهج، وتحسين جودة التدريب، وتوفير التمويل الكافي، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص، وإطلاق حملات توعية، وتوفير الدعم المالي للشباب، ومراعاة الفئات المهمشة.

المراجع

المراجع العربية

أبو النصر، مدحت محمد. (2017). تمكين الشباب: المفهوم والأبعاد والتطبيقات العملية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

حسن، راوية محمد. (2018). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية.

العزاوي، محمد عبدالوهاب. (2016). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

النجار، فايز جمعة، والنجار، نبيل جمعة. (2015). أساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

قنديلجي، عامر إبراهيم. (2018). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عارف، محمد جمال، والمهدي، أحمد علي. (2023). التعليم والتدريب المهني في العالم العربي: السياسات والتحديات والاتجاهات المستقبلية. المجلة العربية للتربية 18، (1)، 89-112،

السواحلي، نبيل إبراهيم. (2021). التعليم والتدريب المهني في المنطقة العربية: مراجعة نقدية وتوجهات مستقبلية. المجلة الدولية للتعليم المهني والتقني 13، (2)، 45-63،

إبراهيم، علي أحمد. (2023). دور التعليم المهني في معالجة البطالة بين الشباب في الشرق الأوسط. مجلة دراسات الشرق الأوسط 19، (2)، 67-89،

Abubakar, A. M., & Adebayo, A. A. (2021). Challenges facing technical and vocational education and training in developing countries: A systematic review. *Journal of Vocational Education and Training*, 73(4), 567–589.

<https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1895278>

Acemoglu, D., & Autor, D. (2022). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1043–1171). Elsevier.

Acs, Z. J., Szerb, L., & Autio, E. (2021). *The global entrepreneurship and development index*. Springer.

Adegbite, O. O., & Olaniran, O. A. (2022). Social perception of vocational education and its implications for youth empowerment in Sub-Saharan Africa. *International Journal of Educational Development*, 88, 102–119.

Adeoti, T. (2024). Vocational education and youth empowerment in Nigeria: Opportunities and challenges. *African Journal of Education and Training*, 12(1), 34–56.

Ali, M. M. (2022). Youth unemployment and economic empowerment in the Middle East and North Africa region. *Middle East Economic Review*, 45(2), 123–145.

Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., & Ballon, P. (2022). *Multidimensional poverty measurement and analysis*. Oxford University Press.

Autor, D. H. (2021). The labor market in the age of technology: Implications for education and training. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 87–110.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

Billett, S. (2020). *Vocational education: Purposes, traditions and prospects*. Springer.

Boote, D. N., & Beile, P. (2018). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational Researcher*, 34(6), 3–15.

Bosma, N., & Kelley, D. (2022). Global entrepreneurship monitor 2021/2022 report. Global Entrepreneurship Research Association.

Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2022). Labor economics (3rd ed.). MIT Press.

Card, D., Cardoso, A. R., Heining, J., & Kline, P. (2021). Firm dynamics and labor market outcomes: A review of recent research. *Journal of Economic Literature*, 59(3), 789–829.

Cedefop. (2021). Vocational education and training in Europe: A comparative analysis. Publications Office of the European Union.

Chakravarty, S., Lundberg, M., Nikolov, P., & Zenker, J. (2020). The role of training programs for youth employment in Nepal. World Bank Research Paper Series. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-9287>

Duflo, E. (2020). Economic empowerment and poverty reduction: A review of the evidence. *American Economic Review*, 110(5), 1347–1378.

El-Sawalhi, N. I. (2021). Vocational education and training in the Arab region: A critical review and future directions. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 13(2), 45–63.

European Centre for the Development of Vocational Training. (2022). The future of vocational education and training in Europe. Cedefop Reference Series.

European Commission. (2023). European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. European Commission Publications.

European Training Foundation. (2021). Empowering youth through vocational education and training: Strategies for success. ETF Publications.

George, J. (2025). Impact of vocational education and training on employment outcomes among youth in Tanzania. *Journal of Vocational Education and Training*, 77(1), 89–112.

Gessler, M., & Howe, F. (2022). Vocational education and training in the context of digital transformation. Springer.

Hanushek, E. A. (2020). The economic value of education and training. *Annual Review of Economics*, 12, 519–548.

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). The economic benefits of education and training. In S. Bradley & C. Green (Eds.), *The economics of education* (2nd ed., pp. 159–178). Academic Press.

Hart, C. (2018). *Doing a literature review: Releasing the research imagination* (2nd ed.). Sage Publications.

Ibrahim, A. A. (2023). The role of vocational education in addressing youth unemployment in the Middle East: A comparative study. *Journal of Middle Eastern Studies*, 19(2), 67–89.

International Labour Organization. (2024). *World employment and social outlook: Trends 2024*. ILO Publications.

Kabeer, N. (2020). *Gender and economic empowerment: A review of concepts and evidence*. United Nations Development Programme.

Maclean, R., & Pavlova, M. (2022). *Vocational education and training in the 21st century: New perspectives and approaches*. Springer.

McGrath, S. (2022). *Vocational education and training for sustainable development*. Routledge.

Narayan, D. (2022). Empowerment and poverty reduction: A sourcebook. World Bank Publications.

Nussbaum, M. C. (2021). Creating capabilities: The human development approach. Harvard University Press.

OECD. (2021). OECD skills strategy 2021: Learning for life. OECD Publishing.

Okolie, U. C., Igwe, P. A., & Obi, C. A. (2020). Technical and vocational education and training (TVET) in Nigeria: Challenges and the way forward. *Journal of Vocational Education and Training*, 72(3), 345–362.

Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458.

Randolph, J. J. (2019). A guide to writing the dissertation literature review. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 14(1), 1–13.

Ridley, D. (2020). The literature review: A step-by-step guide for students (3rd ed.). Sage Publications.

Robeyns, I. (2022). *The capability approach in practice*. Oxford University Press.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.

Schultz, T. W. (2021). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. University of Chicago Press.

Sen, A. (1985). *Commodities and capabilities*. North-Holland.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Sen, A. (2021). *The capability approach and human development*. Oxford University Press.

Shi, X., & Bangpan, M. (2022). Vocational education and training for youth in low- and middle-income countries: A systematic review. *International Journal of Educational Development*, 89, 102–124.

Sigu, J. K. (2017). Vocational education and training for social and economic empowerment of youth in low-income areas of Kenya. *African Journal of Education and Training*, 8(1), 56–78.

UN Women. (2022). Women and vocational education and training: Empowering women for economic independence. United Nations Publications.

UNDP. (1990). Human development report 1990. Oxford University Press.

UNDP. (2022). Human development report 2022: Uncertain times, unsettled lives. United Nations Development Programme.

UNESCO. (2022). Technical and vocational education and training (TVET) strategy 2022–2029. UNESCO Publications.

UNICEF. (2022). Youth skills and employment: A strategic framework. UNICEF Publications.

United Nations. (2023). Sustainable development goals report 2023. United Nations Publications.

Woessmann, L. (2022). The economic benefits of education and training: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 35, 100–123.

World Bank. (2023). World development report 2023: Jobs and the future of work. World Bank Publications.

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. World Economic Forum Publications.

