

الجامعة الإسلامية - غزة

كلية التجارة

آليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني في ظل برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع

(دراسة استقصائية لأراء المشاركين)

بحث علمي

إعداد:

أ. خالد محمد نصار

محاضر غير متفرغ في قسم المحاسبة

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

جامعة غزة

مقدم إلى

مؤتمر كلية التجارة الرابع

الموسوم بعنوان "الشباب والتنمية في فلسطين - المشكلات والحلول"

25-24 إبريل 2012

ملخص:

ركز البحث على توضيح دور برنامج الرائد التدريري في الأعمال والمشاريع والذي عقدته الحكومة الفلسطينية تحت إشراف اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب في تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني، واقتراح الآليات ورسم السياسات والإجراءات الكفيلة بتقويم برنامج الرائد التدريري في الأعمال والمشاريع مستقبلاً وتعزيز دوره في إثراء الحافز الريادي والقيادي والإبداعي للشباب الفلسطيني. حيث وزعت استبانة على عينة عشوائية من المشاركين في برنامج الرائد التدريري في الأعمال والمشاريع وبلغت (40) مفردة واسترجع من الاستبيانات (35) استبانة بما نسبته 87.5%. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- (1) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريري في الأعمال والمشاريع، وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.
- (2) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنفيذ برنامج الرائد التدريري في الأعمال والمشاريع، وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.
- (3) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنظيم انتهاء برنامج الرائد التدريري في الأعمال والمشاريع، وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

مقدمة البحث:

يعتبر التدريب أحد الاستراتيجيات التي تتبناها المنظمات والمؤسسات في تنمية وتطوير الكوادر البشرية، لكونه نقطة الانطلاق لبناء فرد كفوء وفعال قادر على التميز والإسهام في رفع شأن المنظمة التي يعمل فيها. حيث أن الأفراد من خلال البرامج التدريبية المصممة بشكل جيد يكتسبون المعارف والمفاهيم المعاصرة المتخصصة والإدارية (المدهون، 2005). بل أصبح التدريب من أدوات الحكومات في الاقتصاديات الناشئة نحو تحقيق التنمية الشمولية والمستدامة لاقتصادياتها لتصل إلى مستويات متقدمة من التطور تحاكي اقتصاديات الدول المتقدمة. حيث خصصت بعض الحكومات برامج تدريبية مصممة بإتقان موجّهة للشباب لتعزيز مشاركة هذه الفئة النابضة بالحياة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والإعلامية والتربوية والتكنولوجية وغيرها، ليكون لهم مساهمات فعالة في إنماء وتقدم مختلف نواحي الحياة في الدولة. لكن تحقيق الأهداف السابقة مناط بفعالية تصميم البرامج التدريبية وكونها تلامس احتياجات الدولة والمجتمع والمتدرب. والحكومة الفلسطينية كغيرها من الحكومات في الدول النامية حرصت على دمج الشباب الفلسطيني في عملية التنمية والتطوير على المستوى الشمولي، حيث خصصت عام 2011م للشباب الفلسطيني. وكان من أهم إنجازاته عقد واختتام فعاليات برنامج الرائد التدريبي في العديد من التخصصات العلمية والإنسانية.

تخصص الأعمال والمشاريع حظي على اهتمام جميع المتدربين من مختلف التخصصات، وكانت أعلى نسبة إقبال من المشاركين عليه. حيث أن الاقتصاد الفلسطيني هو اقتصاد عائلي يعتمد على المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تمتاز بمرونة الإدارة وقلة الأموال الموظفة في الاستثمار. مما دفع العديد من الشباب الفلسطيني لتأسيس مشاريع متناهية الصغر سواء على شكل فردي أو شراكة، وتكون ممولة من المصادر غير الرسمية أو بالاقتراض من مؤسسات التمويل الأصغر أو

بمنح ومساعدات مالية مقدمة من المنظمات الأهلية أو حاضنات الأعمال وعدد قليل منها يمول على شكل قرض حسن من الوحدات الإدارية الحكومية الفلسطينية مثل وزارة الاقتصاد الوطني.

كان عقد برنامج الرائد التدريبي في تخصص الأعمال والمشاريع استجابة من اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب الفلسطيني لأهمية هذا التخصص ودوره المحوري في تنمية الاقتصاد الوطني، وضرورة حث الشباب الفلسطيني والخريجين والخريجات على إقامة مشاريع اقتصادية خاصة بهم مدرة للدخل والعائد تعود بالنفع عليهم وعلى أسرهم وعلى المجتمع والاقتصاد الوطني. لكون المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة تشغل أعلى نسبة من الأيدي العاملة في السلطة الوطنية الفلسطينية ومساهمتها أكثر من المشاريع الكبيرة في الناتج المحلي الإجمالي. بالإضافة إلى أن هذه المشاريع إذا ما خطط لها بشكل جيد تجلب للاقتصاد الوطني الفلسطيني أفكار مشاريع إبداعية وريادية توظف الطاقات البشرية الكامنة لدينا وغير المستغلة. وفي نفس الوقت تكون في المستقبل أكثر قدرة على التوسع والانتشار والمنافسة. حيث قامت الإدارة العامة للتدريب في وزارة الشباب والرياضة بالاتصال مع خبراء ومستشارين من الشباب الفلسطيني المتخصص في المحاسبة وإدارة الأعمال والتمويل والاقتصاد لوضع اللبنة الأساسية لهذا البرنامج التخصصي، وتم فعلاً تكوين مناهج تدريبي متكامل لهذا التخصص يتضمن العديد من المحاور والمواضيع الكفيلة بتزويد المشاركين بالمفاهيم والمعارف الأساسية والمعاصرة الخاصة بإدارة وتنظيم وتخطيط وتمويل المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وتحليل وتقييم أدائها وإعداد دراسات الجدوى الاقتصادية لها. مما يضع المشاركين على الطريق الصواب نحو التأسيس لمشاريعهم الخاصة. لكن المهم أن يكون هناك آليات منهجية لتعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني المستفيد من هذا البرنامج، وحرص من الوزارات الحكومية المعنية على متابعة هذا الشباب الفلسطيني ومساعدتهم في تطبيق مشاريعهم على أرض الواقع وتذليل الصعاب من أمامهم.

بناءً على ما سبق يجب تقييم تجربة هذا البرنامج التدريبي المتخصص في الأعمال والمشاريع، حيث قام الباحث بإجراء دراسة استقصائية لآراء عينة عشوائية من المشاركين في برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وحرص على أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة. للوصول في النهاية إلى رؤية مستقبلية تحافظ على هذا المنجز الشبابي الذي تحقق في عام 2011م وتحفظ له الاستمرارية والنجاح في المستقبل.

مشكلة البحث:

البرنامج التدريبي هو نواة التدريب إذا ما صمم له بشكل جيد يعمل على إطلاق الطاقات الكامنة غير المكتشفة في الفرد فيعزز من أدائه وكفاءته وفعاليته ومساهمته التنموية والريادية على مختلف الصعد، بل أنه ينمي من مهاراته ويصقلها ويجعله أكثر انخراطاً في المرحلة المقبلة (ما بعد التدريب). والتدريب لا يقتصر على تدريب الموظفين في القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع الأهلي بل يمتد لكي يكون أداة من أدوات تحقيق وإنجاز التنمية المستدامة من خلال عقد الحكومة لبرامج تدريبية تخدم المصلحة الوطنية العليا وتعزز من دور المواطنين في المشاركة البناءة في التنمية وبالذات فئة الشباب. وبناءً على ما سبق يمكن عرض مشكلة البحث في التساؤل التالي: هل برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع كان دافع لتعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني، وما هي آليات إثراء دور الشباب الريادي في المستقبل؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1) التعرف على دور الحكومة الفلسطينية ممثلة باللجنة الوطنية العليا لعام الشباب في عقد برامج تدريبية تلامس احتياجات ومتطلبات الشباب الفلسطيني.
- 2) استعراض تجربة برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.

3) عكس نتائج تقييم عينة من المشاركين لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.

4) الإلمام بالآليات والإجراءات الكفيلة بتقويم برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع والارتقاء به مستقبلاً.

5) توضيح دور برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع اتجاه تعزيز الإبداعات الشبابية وتكريس مساهمة الشباب الفلسطيني في خلق الفرص والمنجزات الريادية ذات الأثر الكبير في استنهاض الاقتصاد الفلسطيني الشمولي.

فرضيات البحث:

يختبر البحث الفرضيات التالية:

1) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع، وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

2) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع، وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

3) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنظيم انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع، وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

أهمية البحث:

يكتسب البحث أهميته من النقاط التالية:

1) التعريف بإحدى منجزات اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب.

2) تعزيز معرفة المجتمع الفلسطيني بدور الحكومة الفلسطينية في مجال عقد البرامج التدريبية الموجهة للشباب الفلسطيني.

(3) فهم دور التنسيق المحوري بين القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع الأهلي في مجال عقد البرامج التدريبية الهادفة، والتي يحتاجها الشباب لتجعلهم أكثر قدرة على الالتحاق بسوق العمل وتفعيل مشاركتهم كموظفين في ارتفاع وتقديم الأداء المؤسساتي في مختلف المنظمات.

(4) تفعيل دور الشباب الفلسطيني الطامح لاكتساب المعارف والمفاهيم العامة والخاصة، والحريص على صقل إمكانياته وطاقاته بالمهارات المتجددة.

(5) تشجيع وتحفيز اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب وهي أداة الحكومة الفلسطينية صوب تفعيل مشاركة ومساهمة الشباب الفلسطيني في تحقيق التنمية المستدامة، للاستفادة من نتائج وتوصيات هذا البحث في تطوير برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع والمناطق المسؤولة عنه مستقبلاً لمركز إعداد الشباب الفلسطيني.

الدراسات السابقة:

دراسة (المصدر، 2010):

بعنوان: واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. هدفت

الدراسة إلى التعرف على واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بمحافظات قطاع غزة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها: يتم تقييم التدريب في الهيئات المحلية على مستويات رد الفعل، والتعلم إلى حد ما، وأنه لا يتم التقييم على مستويات السلوك، والنتائج التنظيمية.

دراسة (السراج، 2010):

بعنوان: واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع

غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الاحتياجات التدريبية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر المدراء التنفيذيين. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها: دعم الإدارة

العليا للمنظمات غير الحكومية لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وجود نظام لتحديد الاحتياجات التدريبية في هذه المنظمات، يتم تحديد الاحتياجات التدريبية حسب المستويات التالية تراتبياً مستوى الفرد، مستوى الوظيفة، مستوى المنظمة، هناك معوقات لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية.

دراسة (الطهراوي، 2010):

بعنوان: دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات غير الحكومية في غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات غير الحكومية في محافظات غزة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها: وجود إدارات متخصصة لإدارة الموارد البشرية بنسبة 67% من المنظمات غير الحكومية المشمولة في العينة والبالغ عددها (117) منظمة، وأن المنظمات غير الحكومية توفر موارد مالية لتطوير قدرات موظفيها داخلياً وخارجياً، وأنها تساعدهم في تطوير مستواهم التعليمي والأكاديمي، وكذلك وجود نظام تقييم أداء قائم على أساس المكافأة.

دراسة (أبو سلمية، 2007):

بعنوان: مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأنروا الإقليمي. هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية التدريب والوقوف على واقعه في مكاتب الأنروا، والتعرف على المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تطوير وتدريب موظفي مكتب الأنروا في غزة، وأيضاً بيان كيفية تعظيم فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية وضرورة مباشرته ومتابعته. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها: تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناءً على مبادئ تنمية الموارد البشرية وبشكل مقبول، كما يتم التخطيط في مكتب الأنروا بمنهجية مقبولة إلى حد ما، وهناك نوع من الغموض فيما يتعلق بتقييم

ما بعد التدريب، حيث لوحظ أن المستقصى آرائهم غير قادرين على تكوين رأي محدد في عملية تقييم ما بعد التدريب في مكتب الأنروا، وهناك دعم من قبل الإدارة العليا في مكتب الأنروا للعملية التدريبية.

دراسة (المحاسنة، 2004):

بعنوان: تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب في الرياض. هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فعالية البرامج التدريبية لدورات الإدارة العليا والتنفيذية المنعقدة في المعهد الوطني للتدريب خلال الأعوام 2000 و2001. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها: أن هناك رضا من قبل المشاركين في هذه البرامج والذين شملتهم العينة على التدريب وأن البرامج التدريبية فاعلة ومستواها مرتفع من وجهة نظرهم وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات للمتدربين وفاعلية البرامج التدريبية.

دراسة (Dulaimi, 2004):

بعنوان: أثر التعليم الأكاديمي والتدريب الرسمي على سلوك مدراء المشاريع. هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير التعليم الأكاديمي والتدريب الرسمي على كيفية إدارة المشاريع. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها: أن مدراء شركات مقاولات الإنشاء في بريطانيا المشمولين في الدراسة والذين يحملون مؤهلات وخلفيات هندسية أقدر على العمل التقني، هناك حاجة لقيام مدراء المشاريع العاملين في المجال التقني لتركيز اهتمامهم على إدارة الأفراد.

دراسة (Blanchard, 2000):

بعنوان: تقييم التدريب بين النظرية والتطبيق في كندا. هدفت الدراسة إلى تقييم التدريب بين النظرية والتطبيق في منظمات الأعمال بكندا والاختلاف بين ما اقترحه الأكاديميين وما هو قائم على أرض

الواقع. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها: أن منظمات الأعمال الكندية المشمولة في العينة غالبيتها تحرص على تقييم التدريب الإداري وتركز على التالي حسب الأهمية مستوى رد الفعل، مستوى النتائج التنظيمية، مستوى السلوك، مستوى التعلم. وتحرص غالبيتها على تقييم التدريب غير الإداري وتركز على التالي حسب الأهمية مستوى رد الفعل، مستوى السلوك، مستوى النتائج التنظيمية، مستوى التعلم، ومنظمة واحدة من بين كل خمس منظمات أعمال في كندا تقييم تدريبها كما أوصت المعايير الأكاديمية.

التدريب والبرامج التدريبية:

مفهوم التدريب:

تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العملية والعلمية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها أو الجديدة التي يكتسبها، في تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية ويهيئه للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية (توفيق، 2007).

عناصر التدريب:

هناك مكونات وعناصر رئيسية للتدريب تتفاعل مع بعضها لتكون في النهاية منظومة التدريب، حيث أن كل عنصر يؤثر في العناصر الأخرى ويتأثر بها، وهي كالتالي (السكرانة، 2009):

(1) المشارك: أي المتدرب ولا بد أن يكون مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته إليه، وهذا يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب، فالمتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها.

(2) المدرب: هو الشخص المسئول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب،

ولذلك فإنه من المهم أن يتم اختيار المدرب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب المتنوعة

بما يتفق مع طبيعة المتدرب، وأهدافه، ومستوى التدريب.

3) المادة التدريبية: يجب أن تكون المادة التدريبية معدة على أصول ومنهجية علمية عادةً مختصرة تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات عملية وتكون ضمن محتويات الحقبة التدريبية، فبعضها يؤديه المتدرب وحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات.

4) بيئة التدريب: وتشمل مكان عقد التدريب وقاعاته والوسائل السمعية والبصرية والتجهيزات المستخدمة.

مفهوم البرنامج التدريبي:

هو عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية (الصيرفي، 2009).

مراحل العملية التدريبية:

يقوم المسئولين عن التدريب بأي منظمة بإعداد برامج التدريب اللازمة للعاملين بالمنظمة، والتساؤل هنا هو كيف تعد هذه البرامج التدريبية بحيث تكون قابلة للتنفيذ دون مشاكل تعرقل تقدمها أو تحد من نتائجها، ولا يمكن تقديم شكل نموذجي لبرامج التدريب يمكن أن يطبق في جميع المنظمات، إذ أن الشكل الذي يتخذه البرنامج يتأثر بعوامل كثيرة تتعلق بظروف المنظمة، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة أن برامج التدريب تمر بمجموعة من المراحل العلمية هي التالي (عبد الباقي، 2001):

1) مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية: تمثل هذه المرحلة الركيزة الأساسية التي تقوم عليها إستراتيجية المنظمة لتدريب الموارد البشرية في المنظمة (عقيلي، 2009).

2) مرحلة تصميم البرنامج التدريبي: تعتبر الاحتياجات التدريبية بمثابة الركيزة التي تقوم عليها عملية تصميم البرامج التدريبية التي تتكفل بإحداث التغييرات التي عبرت عنها الاحتياجات التدريبية وبطريقة تحقق الأهداف المنشودة (عبد الرحمن، 2010).

3) مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي: يلي مرحلة التصميم لبرنامج التدريب مرحلة أخرى هي مرحلة تنفيذ هذا البرنامج، وسواء كان هذا البرنامج داخل المنظمة أو خارجها، فعلى مدير التدريب الإشراف على التنفيذ والتأكد من أن التصميم الذي وضعه أمكن تنفيذه (الزيادي، 2006).

4) مرحلة تقييم البرنامج التدريبي: تعتبر عملية التقييم هي عملية أساسية لتحديد القيم الحقيقية للبرنامج التدريبي، فهي عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية، التي يمكن أن تستخدم في الحكم على صلاحية البرنامج التدريبي، والأسلوب المتبع في تنفيذه، وأهدافه ومدى تحقيقها. وفي نفس الوقت التعرف على نواحي القوة لتدعيمها ونواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافيتها في المستقبل، حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فاعليته باستمرار⁽¹⁾ (شاويش، 2005).

برنامج الرائد التدريبي:

اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب 2011م:

حرصت الحكومة الفلسطينية في قطاع غزة ممثلة بمجلس الوزراء على تكريم الشباب الفلسطيني الطامح الحريص على تكريس مساهمته الجادة في الإبداع والريادة والتنمية المستدامة. حيث خصصت الحكومة لهم عام 2011م ليكون عاماً مميزاً موسوماً ب: **عام الشباب**، حيث صدر في الثامن عشر من ديسمبر لعام 2010م قرار حكومي عن مجلس الوزراء الفلسطيني بهذا الشأن. وعليه شكلت اللجنة

⁽¹⁾ هناك العديد من النماذج المعتمدة في تقييم التدريب مثل نموذج كورب Korb ونموذج هامبلين Hamblin ونموذج باركر Parker وأكثرها شيوعاً نموذج كيركباتريك Kirkpatrick حيث لاقى قبولاً واسعاً من قبل المتخصصين ويقوم على تقييم التدريب وفق أربعة مستويات هي: رد فعل ويُعنى بقياس انطباعات المشاركين حول التدريب، والتعلم ويُعنى بقياس مدى فهم واستيعاب المشاركين للمبادئ والحقائق والأساليب التي تم طرحها في البرنامج التدريبي، والسلوك ويُعنى بقياس التغيرات التي طرأت على سلوك الفرد في العمل نتيجة للبرنامج التدريبي الذي شارك فيه، والنتائج ويُعنى بقياس تقييم البرامج التدريبية في ضوء النتائج المرجوة والمرغوبة (أبو شيخة، 2000).

الوطنية العليا لعام الشباب. ترأسها وزارة الشباب والرياضة والثقافة ويشترك في عضويتها عدد من الوزارات الحكومية ذات العلاقة والمؤسسات الأهلية والشبابية. وقامت اللجنة بدورها وبالشراكة مع الشباب بإعداد الإطار العام لخطة عام الشباب. تمثلت رؤية اللجنة في إعداد شباب فلسطيني فاعل قادر ذو دوري ريادي. بينما رسالة اللجنة تضمنت سعيها لخلق قيادة فلسطينية شابة قادرة على حمل هموم الوطن عبر التنسيق بين كافة الأطراف ذات العلاقة وتضافر الجهود المبذولة في حل مشكلاتهم وإشراكهم وتفعيل دورهم باستخدام آليات التدريب والتوعية والمناصرة وكافة الفعاليات الإعلامية.

حيث تم صياغة ورسم الاستراتيجيات والخطط المنهجية المستقبلية المتجددة الكفيلة بتحقيق رسالة وغايات وأهداف هذا العام فطرحت اللجنة حزمة متنوعة من البرامج والفعاليات غطت جميع المجالات الشبابية التي تُثري دور هذا الشباب في المشاركة والتفاعل والتواصل مع مجتمعه، ليكون له الدور القيادي البارز في جلب التطور والحدثة لجميع مجالات الحياة. جميع فعاليات وأنشطة عام الشباب الفلسطيني هي بالأهمية بمكان لهذه الفئة المحورية في المجتمع الفلسطيني، وتتمثل هذه الفعاليات في التالي: عقد برنامج الرائد التدريبي، وإصدار قانون الشباب، وتأسيس صندوق دعم الشباب، وإنشاء برلمان الشباب، وتأسيس مركز لإعداد الشباب (اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، 2011).

لأغراض دراستنا العلمية فقمنا بالتركيز على فعالية برنامج الرائد التدريبي في تخصص الأعمال والمشاريع، هذا التخصص الذي لاقى بالنظر إلى تخصصات الرائد التدريبي الأخرى اهتمام منقطع النظير من قبل المشاركين سواء متدربين أو متدربات بنسبة مشاركة 37% تقريباً. وذلك عائد لعدة أسباب من أبرزها أن هذا البرنامج التخصصي يركز على إثراء حصيلة المشاركين بالمفاهيم والمعارف النظرية والعملية الخاصة بإدارة المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة⁽¹⁾ بشقيها القبلي (ما قبل اختيار

(1) المشاريع متناهية الصغر هي الوحدات الاقتصادية الذي يتراوح عدد العاملين فيها ما بين (1-4) عامل وحجم الأموال المستثمرة فيها يقل عن 5,000 دينار أردني، والمشاريع الصغيرة هي الوحدات الاقتصادية الذي يتراوح عدد العاملين فيها ما بين (5-19) عامل وحجم الأموال المستثمرة يقل عن 15,000 دينار أردني، بينما المشاريع المتوسطة هي الوحدات الاقتصادية الذي يتراوح عدد العاملين فيها ما بين (20-49) عامل وحجم

وتأسيس المشروع) والبُعدي (ما بعد تأسيس وإنشاء المشروع) وإكسابهم المهارات الفنية، إلى جانب أنه يساهم بدرجة كبيرة في **تضييق الفجوة** بين المشارك والرغبة في إنجاز وتأسيس المشروع⁽¹⁾. بل أن محدودية فرص التوظيف للخريجين تدفعهم للاعتماد على النفس والبحث عن البدائل المتمثلة في تأسيس مشاريع ريادية.

لجنة التدريب:

هي أحد أهم اللجان المنبثقة عن اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، ومخطط لها أن تعمل على تنفيذ عدد من الدورات التدريبية للارتقاء بمستوى الشباب (اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، 2011).

محتوى التدريب الذي ستنفذه لجنة التدريب:

خطت لجنة التدريب لتنفيذ دبلوم الريادة والقيادة لعدد (2000) شاب وشابة من كافة محافظات قطاع غزة في التخصصات التالية وفقاً للجدول رقم (1):

الجدول رقم (1)

تخصصات دبلوم الريادة والقيادة المقترحة

م	التخصص	م	التخصص
(1)	الشباب والإعلام الجديد	(2)	المناصرة وحقوق الإنسان
(3)	نحو شباب مثقف (الفنون والأدب)	(4)	العمل المجتمعي الجاد
(5)	الشباب الرياضي الرائد	(6)	الشباب خبير السياسة والأمن
(7)	رواد المشاريع الريحية الخاصة		

المصدر: (اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، 2011)

وسيتخلل التدريب (210) ساعة تدريبية في الحقول التالية كأسس مشترك للتخصصات المقترحة

المعلن عنها كما في الجدول رقم (2) التالي:

الأموال المستثمرة فيها يتراوح ما بين (5,000-15,000) دينار أردني، وهذا التصنيف السائد في السلطة الوطنية الفلسطينية. بالرغم من وجود معايير أخرى للفرقة والتصنيف بين هذه المشاريع مثل: حجم المبيعات وحجم القرض وحجم الأصول وغيرها. ⁽¹⁾ هذه الفجوة ناتجة عن الجهل وعدم المقدرة على محاكاة الفرص وإقناع الممولين والجرأة في التنفيذ.

الجدول رقم (2)

حقول التخصص العام

م	الحقل	م	الحقل
(1)	الدراسات الشرعية	(2)	الدراسات السياسية
(3)	الدراسات القانونية	(4)	الدراسات الاقتصادية
(5)	الدراسات الإقليمية	(6)	الدراسات الجغرافية
(7)	مبادئ ومفاهيم قيادية	(8)	ثقافة عامة
(9)	دراسات إدارية	(10)	ظهور وسقوط الإمبراطوريات
(11)	الشباب رواد المشاريع	(12)	الشباب والتأهيل للوظيفة
(13)	قضايا الشباب	(14)	شخصيات ونماذج قيادية

المصدر: (اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، 2011)

من خلال التدريب سيتم ربط الحقول العامة (100) ساعة والتخصصات المختلفة (110) ساعة

لدبلوم بمسارات عام الشباب مثل امتلاك مشروع صغير بنظام القرض الحسن أو الاشتراك في المشاريع

الفنية والثقافية أو المشاركة في لجنة قانون الشباب وغير ذلك من البرامج والأنشطة.

المدة الزمنية للبرنامج التدريبي والفئات المستهدفة:

الفترة الزمنية للبرنامج التدريبي لكل تخصص ستكون (6) أشهر تبدأ من 2011/04/15 وحتى

2011/10/15. وقد حددت اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب المستهدفون من البرامج التدريبية

لتخصصات المختلفة كالتالي (اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، 2011):

(1) الشباب الطامح لأن يكون قادة المستقبل.

(2) الشباب الراغب لأن يكون أداة التغيير إلى الأفضل.

(3) الشباب الساعي للتميز في مجال التخصص الدقيق.

(4) الشباب الذي يمتلك مقومات القيادة ويرغب في الاستزادة.

وهناك شروط للالتحاق هي التالي (اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، 2011):

(1) أن يتراوح عمر المتقدم من 23 - 35 عاماً.

(2) تشترط الشهادة الجامعية.

(3) تتوفر الدافعية والرغبة في الاستمرار وتترجم لتوقيع خطي على وثيقة التزام.

(4) دفع رسوم وقدرها (\$100) مستردة يوم استحقاق شهادة التخرج من الدبلوم واستلامها.

مواصفات شهادة التخرج:

بموجب الالتزام بالحضور والتكليفات والمشاريع العملية يمنح المشارك/ة شهادة الدبلوم في الريادة

والقيادة مصدقة من وزارة الشباب والرياضة والثقافة ومدعمة بكشف تفصيلي بمحتويات التدريب وعدد

ساعاته (اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب، 2011).

واقع التنفيذ الفعلي لبرنامج الرائد التدريبي:

تم انطلاق دبلوم الريادة والقيادة (التخصص العام) في تاريخ السادس والعشرين من شهر إبريل لعام

2011م واستمر لمدة ثلاث شهور كما هو مخطط له وانتهى في شهر يوليو من نفس العام. بينما

(التخصص الخاص) لم يبدأ بالتوازي لكافة التخصصات حيث بدأت بعض التخصصات قبل تخصصات

أخرى ولكن معظمها بدأ في شهر سبتمبر من عام 2011م وانتهت معظم البرامج التدريبية في نهاية

النصف الثاني من شهر ديسمبر من نفس العام، واستمر كل تخصص لمدة ثلاث شهور كما خطط له.

وتم إقامة حفل تخريج للمشاركين في برنامج الرائد التدريبي ووزعت عليهم الشهادات وذلك في السادس من شهر فبراير عام 2011م (وزارة الشباب والرياضة، 2012).

كان التدريب بواقع ثلاث لقاءات أسبوعياً لكل مجموعة تدريبية، كل لقاء تدريبي ثلاث ساعات تمتد من الساعة الثالثة مساءً إلى الساعة السادسة مساءً (وزارة الشباب والرياضة، 2012).

تغير اسم دبلوم الريادة والقيادة ليصبح برنامج الرائد التدريبي عوضاً عنه بعد التوافق بين اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب ووزارة التربية والتعليم العالي حول المسمى الجديد، بالنسبة لشروط الالتحاق تم قبول مشاركين تتجاوز أعمارهم 35 سنة، ومشاركين غير جامعيين، وطلبة جامعات غير خريجين، وذلك مشروط بوجود دافعية ورغبة من قبل المشاركين بالالتحاق بالبرنامج (وزارة الشباب والرياضة، 2012).

عدد المشاركين الذي التحق ببرنامج الرائد التدريبي بلغ (1,062) مشارك منهم (384) متدرب و(678) متدربة، موزعين وفقاً للجدول رقم (3) على التخصصات التالية:

الجدول رقم (3)

تخصصات برنامج الرائد التدريبي وأعداد المشاركين

النسبة	المجموع	عدد المتدربين	عدد المتدربات	التخصص
36.3%	385	170	215	برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع
16.4%	174	50	124	برنامج الرائد التدريبي المؤسسي والنقابي
15.8%	168	55	113	برنامج الرائد التدريبي الأمني
11.8%	125	65	60	برنامج الرائد التدريبي الإعلامي
6.4%	68	26	42	برنامج الرائد التدريبي التكنولوجي
5.6%	60	10	50	برنامج الرائد التدريبي في المجتمع والمناصرة
4.2%	45	8	37	برنامج الرائد التدريبي المدرب
3.5%	37	0	37	برنامج الرائد التدريبي الدعوي
100%	1,062	384	678	المجموع

المصدر: (وزارة الشباب والرياضة، 2012)

يتبين من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المتدربين والمتدربات توجهوا للالتحاق ببرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع بنسبة 36.6%، وهذا دليل على أهمية هذا البرنامج التدريبي المتخصص وحرص المتدربين والمتدربات من كافة الفئات العمرية والمؤهلات العلمية على الالتحاق بهذا البرنامج. تم عقد برنامج الرائد التدريبي في ثمانية تخصصات بدلاً من سبعة تخصصات كان مخطط لها، وتم استثناء برنامج الرائد التدريبي الرياضي وبرنامج الرائد التدريبي في الفنون والأدب. واستحدثت ثلاثة برامج جديدة هي برنامج الرائد التدريبي المدرب وبرنامج الرائد التدريبي الدعوي وبرنامج الرائد التدريبي التكنولوجي. تم توزيع المشاركين الملتحقين في برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع على النحو التالي (وزارة الشباب والرياضة، 2012):

- 1) خمس مجموعات (ثلاث مجموعات في محافظة غزة، ومجموعتين في محافظة خان يونس).
- 2) مجموعتين للمتدربين (واحدة في محافظة غزة وواحدة في محافظة خان يونس).
- 3) ثلاث مجموعات للمتدربات (اثنتين في محافظة غزة وواحدة في محافظة خان يونس).

تم عقد البرنامج التدريبي في قاعات تابعة للوزارات والوحدات الإدارية الحكومية والبلديات، ولكن كان أعداد المشاركين من المتدربين والمتدربات في كل قاعة تدريب كبير جداً يفوق الخمسين متدرب ومتدربة، وكان لذلك تأثير على منظومة التدريب، بالإضافة إلى أن بعض القاعات هي غير مخصصة أصلاً للتدريب ولا يتوافر في بعضها الحد الأدنى من الإمكانيات اللوجستية والفنية اللازمة لعقد أي برنامج تدريبي. وكان ذلك بسبب محدودية الإمكانيات المادية للجنة الوطنية العليا لعام الشباب، ولكن في ظل المتاح تم إتمام برنامج الرائد التدريبي وإنجازه.

تم تنفيذ البرنامج التدريبي من قبل مجموعة من المدربين الأكفاء المتخصصين في مجال تدريب إدارة وتمويل المشاريع وذوي تخصصات أكاديمية متباينة، وممن لديهم خبرة ودراية ومعرفة واسعة في مجال

تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية وقدرة عالية على تحفيز وتفعيل مشاركة المتدربين والمتدربات في جلسات التدريب، من خلال عقد الأنشطة التدريبية واستخدام الوسائل المعززة على أعلى كفاءة وبلغ عددهم (7) مدربين. وقد حرصت لجنة التدريب على تنويع المدربين في المجموعة الواحدة لكي يستفيد المشاركين من خبرات جميع المدربين على حدٍ سواء.

هيكلية برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع:

كل مشارك في برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع تدرّب بواقع (200) ساعة تدريبية، منها (100) ساعة في التخصص العام وهذا مشترك بين جميع تخصصات برنامج الرائد التدريبي، و(100) ساعة في تخصص الأعمال والمشاريع. تم إعداد المحاور والمواضيع التدريبية وآليات تنفيذ التدريب الخاصة ببرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع من قبل استشاري تدريب متخصصين في مجال إدارة وتمويل المشاريع (وزارة الشباب والرياضة، 2012).

والجدول رقم (4) يوضح المحاور التدريبية الرئيسية لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع

كالتالي:

الجدول رقم (4)

المحاور التدريبية الرئيسية لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع

عدد الساعات	الموضوع	المحور
21	مدخل إلى إدارة المشاريع	المحور الأول
18	مهارات معاصرة في إدارة المشاريع	المحور الثاني
3	كتابة مقترحات المشاريع	المحور الثالث
24	دراسات الجدوى الاقتصادية	المحور الرابع
6	التقييم المالي والإداري للمشروع ومتابعته	المحور الخامس
6	التنظيم المالي للمشروع	المحور السادس
9	تمويل المشاريع	المحور السابع
6	جدولة المشروع	المحور الثامن
7	التطبيق العملي - مراجعة ومناقشة استمارة مقترح المشروع مع المشاركين	المحور التاسع
100		مجموع الساعات

المصدر: (وزارة الشباب والرياضة، 2012)

مركز إعداد الشباب:

من أحد فعاليات وأنشطة عام الشباب الفلسطيني تأسيس مركز لإعداد الشباب، يوكل له القيام بعدة مهام منها متابعة برنامج الرائد التدريبي في التخصصات المختلفة، وسيقوم المركز في القريب العاجل بعقد برنامج الرائد التدريبي في بعض التخصصات التي يوجد عليها إقبال مثل: تخصص برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع، والرياضي، والأديب والفنان، والتكنولوجي، والأمني، والبرلماني.

منهجية البحث:

بناءً على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في المشاركين ببرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع والبالغ عددهم (385) متدرب ومتدربة. وقام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع (40) استبانة على عينة البحث وتم الحصول على (35) استبانة بنسبة استرداد 87.5%. وقد تم اختبار الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الاستبانة وذلك بهدف التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للتطبيق.

أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "آليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني في ظل برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع". تتكون استبانة البحث من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: هو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (الجنس، الدرجة العلمية، التخصص الأكاديمي، الوظيفة، قطاع العمل، الهدف من الالتحاق في برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع).

القسم الثاني: هو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من 50 فقرة، موزعة على 4 مجالات:

❖ **المجال الأول:** التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع ويتكون من 10 فقرات.

❖ **المجال الثاني:** تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع ويتكون من 24 فقرة.

❖ **المجال الثالث:** انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع ويتكون من 4 فقرات.

❖ **المجال الرابع:** آليات تعزيز الإبداعات الشبابية في ظل برنامج الرائد ويتكون من 12 فقرة.

الجدول رقم (5)

درجات مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة "غير موافق بشدة" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو

20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول

الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية

ثانية (عبيدات وآخرون، 2001). وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة باعتماد **صدق المقياس:**

1) **الاتساق الداخلي:** يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه- انظر الملحق رقم (2) الجدول رقم (17).

2) **الصدق البنائي:** يعتبر أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. يبين الجدول رقم (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوي معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (6)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
(1)	التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	.877	*0.000
(2)	تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	.894	*0.000
(3)	انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	.673	*0.000
(4)	آليات تعزيز الإبداعات الشبابية في ظل برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	.799	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

ثبات الاستبانة:

يشير الثبات إلى إمكانية الحصول على النتائج نفسها لو أعيد تطبيق الأداة على نفس مفردات العينة، ويقصد به إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي

درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (القحطاني، 2002). أو يعني مدى قدرة الاختبار على إعطاء نفس الدرجات أو القيم لنفس المفردة أو المفردات إذا ما تكررت عملية القياس. ومن أشهر المعادلات المستخدمة لقياس الثبات الداخلي للأداة معامل ألفا كرونباخ وقد تم استخدامه لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
(1)	التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	0.794	0.891
(2)	تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	0.940	0.970
(3)	انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	0.699	0.836
(4)	آليات تعزيز الإبداعات الشبابية في ظل برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	0.839	0.916
	المجالات السابقة معاً	0.949	0.974

* الصدق = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (0.949) وهذه القيمة تعد

مرتفعة ومطمئنة لمدى ثبات أداة الدراسة، حيث يرى كثير من المختصين أن المحك للحكم على كفاية

معامل ألفا كرونباخ هو (0.5)، والأمر الذي يشير إلى ثبات النتائج الذي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة عند تطبيقها (جودة، 2008).

يستخلص من نتائج اختبائي الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبانة)، صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة جداً، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

الأدوات الإحصائية المستخدمة في البحث:

قام الباحث بتفريغ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، وسوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية، وذلك يرجع إلى أن مقياس ليكرت هو مقياس ترتيبي، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1) النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة البحث.
- 2) اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات الاستبانة.
- 3) معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط، يستخدم هذا الاختبار لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي واختبار الفرضيات .
- 4) اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الحياد وهي 3 أم لا.

تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث:

تحليل فقرات الاستبانة:

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام اختبار الإشارة (Sign Test) حول متوسط (وسيط) درجة الإجابة يساوي درجة الحياد (3).

الفرضية الصفرية: اختبار أن متوسط درجة الإجابة يساوي 3 وهي تقابل (الحياد) حسب مقياس ليكرت المستخدم.

الفرضية البديلة: متوسط درجة الإجابة لا يساوي 3.

إذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء أفراد العينة يختلف جوهرياً عن درجة الحياد، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن درجة الحياد. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن الحياد والعكس صحيح.

❖ تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الحياد وهي 3 أم لا لكافة فقرات الاستبانة - انظر الملحق رقم (2) الجدول رقم (10).

❖ تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الحياد وهي 3 أم لا للمجالات - النتائج موضحة في جدول (8).

تحليل مجالات البحث:

تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة متوسط الأهمية وهي 3 أم لا. كما في الجدول رقم (8) التالي:

الجدول رقم (8)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig) لجميع مجالات الدراسة

م	المجال	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الرتبة
1	التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	3.491	69.83	2.65	*0.004	4
2	تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	3.695	73.92	3.72	*0.000	2
3	انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	4.007	80.14	4.63	*0.000	1
4	آليات تعزيز الإبداعات الشبابية في ظل برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.	3.450	69.00	2.37	*0.009	3
	جميع الفقرات معاً	3.623	72.47	2.94	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

نستخلص من الجدول السابق ما يلي:

1) المتوسط الحسابي للمجال الأول "التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع" يساوي 3.491 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 69.83%، قيمة الاختبار 2.65 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.004 لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة (الحياد) وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة. هذا يعطي تأكيد على كون برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع بالرغم من كل الظروف والمصاعب والمعوقات إلا أنه خطط له مسبقاً مما عزز من فرص نجاحه.

2) المتوسط الحسابي للمجال الثاني "تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع" يساوي 3.695 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.92%، قيمة الاختبار 3.72 وأن القيمة

الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة (الحياد) وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة. هذا يعطي تأكيد على كون برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع نفذ بشكل سليم ومنهجي وفقاً لما خطط له مسبقاً وتبعاً لأصول وإجراءات عقد البرامج التدريبية.

3) المتوسط الحسابي للمجال الثالث "انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع" يساوي 4.007 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 80.41%، قيمة الاختبار 4.63 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة (الحياد) وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة. هذا يعطي تأكيد على كون برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع كانت نهايته بشكل منتظم حسب ما خطط له وما نفذ على أرض الواقع.

4) المتوسط الحسابي للمجال الرابع "آليات تعزيز الإبداعات الشبابية في ظل برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع" يساوي 3.450 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 69.00%، قيمة الاختبار 2.37 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.009 لذلك يعتبر هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة (الحياد) وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة. هذا يعطي تأكيد على كون برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع كمنظومة تدريبية متكاملة حرص على تعزيز الإبداعات الشبابية للمشاركين في البرنامج معتمداً على مجموعة من الآليات وتبعاً للتخطيط السليم والتنفيذ المنهجي وتنظيم انتهاء البرنامج.

5) بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.623، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 72.47%، قيمة الاختبار 2.94، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 لذلك تعتبر جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرات يختلف جوهرياً عن درجة (الحياد) وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة. يعزو الباحث ذلك إلى أن برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع، لم يعقد بشكل ارتجالي بل كانت اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب ممثلة بلجنة التدريب حريصة على وضع الإجراءات ورسم السياسات المنهجية الكفيلة بتخطيط هذا البرنامج بشكل سليم وضمان تنفيذه حسب الأصول وتنظيم انتهاء بالصورة المثلى.

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام الاختبارات غير المعلمية (اختبار سبيرمان) هذا الاختبار مناسب في حالة أن البيانات ترتيبية لا تتبع التوزيع الطبيعي.

اختبار الفرضيات حول العلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة:

الفرضية الصفرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

الفرضية البديلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

إذا كانت Sig (P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ (حسب نتائج برنامج SPSS) فإنه لا

يمكن رفض الفرضية الصفرية وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات

الدراسة، أما إذا كانت Sig (P-value) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

يبين الجدول رقم (9) أن معامل الارتباط يساوي 0.662، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

يبين الجدول رقم (9) أن معامل الارتباط يساوي 0.554، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

يبين الجدول رقم (9) أن معامل الارتباط يساوي 0.650، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنظيم انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون لجنة التدريب المشرفة على إدارة برنامج الرائد التدريبي حرصت على تصميم برنامج تدريبي في الأعمال والمشاريع مخطط له بشكل مسبق، ورسمت الخطوات الإجرائية الكفيلة بحسن تنفيذ هذا البرنامج، وقامت بتنظيم انتهاءه لتمكين هذا البرنامج من تعزيز إمكانيات وقدرات الشباب الفلسطيني الإبداعية والريادية، وهذا جعل البرنامج يحظى على قبول ورضا المشاركين في البرنامج وفقاً لنتائج الدراسة الاستقصائية.

وتطابقت هذه النتائج مع الدراسات السابقة في كون عقد البرامج التدريبية مهم في تنمية قدرات وإمكانيات المشاركين من منطلق المفاهيم والمعارف والمهارات الجديدة التي سيكتسبونها، واستثمار الطاقات الكامنة غير المستغلة لدى المشاركين بما يعود بالنفع على المشارك نفسه وعمله والمجتمع.

وأهمية الإنفاق على التدريب وتعزيز دوره المحوري في تحقيق التطوير والتقدم على مختلف الأصعدة في ظل التخطيط والتنظيم الجيد للبرامج التدريبية وحسن تنفيذها.

الجدول رقم (9)

معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل سبيرمان للارتباط	الفرض
*0.000	.662	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.
*0.000	.554	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.
*0.000	.650	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنظيم انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

النتائج والتوصيات:

أولاً النتائج:

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

(1) لم يكن التنفيذ الفعلي لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع مطابقاً تماماً للتصور المقترح لهذا البرنامج من حيث المدة الزمنية والفئة المستهدفة والشروط الواجب توافرها في المشاركين وتخصصات برنامج الرائد التدريبي.

(2) بعض التغييرات التي طرأت على برنامج الرائد التدريبي كان لها انعكاس إيجابي على تحسين كفاءة وفعالية البرنامج.

(3) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التخطيط المسبق لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

(4) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنفيذ برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

(5) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين تنظيم انتهاء برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع وآليات تعزيز إبداعات الشباب الفلسطيني.

(6) المدربين ببرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع كان لهم دور بارز في تحفيز المشاركين على الإبداع والريادية.

(7) المادة التدريبية لبرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع، تضمنت مجموعة متكاملة من المحاور والمواضيع المعززة لاكتساب المشاركين لمفاهيم ومعارف ومهارات خاصة بتأسيس وإدارة المشاريع وتنظيمها ومتابعتها وتقييمها.

(8) اتسم مدربي برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع بالكفاءة والخبرة والدراية.

(9) استخدم مدربي برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع الأنشطة والأساليب التدريبية المحفزة على المشاركة الفعالة للمدربين والمتدربات في لقاءات التدريب.

10) كان هناك متابعة مستمرة من قبل لجنة التدريب للبرنامج التدريبي في الأعمال والمشاريع، وحرص من قبلها على إنجاح هذا البرنامج واستمراريته في المستقبل من خلال مركز إعداد الشباب الفلسطيني.

ثانياً التوصيات:

يوصى البحث بمجموعة من النقاط أهمها ما يلي:

- 1) رصد موازنة مالية سابقة لعقد أي برنامج تدريبي.
- 2) توفير الإمكانيات المادية اللازمة للتدريب من القاعات مؤهلة والتجهيزات اللوجستية.
- 3) تطوير وتحديث برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع من منظور التغذية الراجعة للمدربين والمشاركين وإدارة البرنامج التدريبي.
- 4) إجراء زيارات ميدانية لمحاكاة المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على أرض الواقع، ونقل خبرة القائمين عليها للمشاركين في برنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع.
- 5) أن يكون الحد الأقصى لأي مجموعة تدريبية (20) مشارك، لتكون الاستفادة أكثر.
- 6) إنشاء حاضنة أعمال تابعة لمركز إعداد الشباب الفلسطيني وتوفير التمويل لها، لتتبنى الأفكار الإبداعية والريادية للمشاريع المقترحة من قبل المشاركين ببرنامج الرائد التدريبي في الأعمال والمشاريع، وتقديم الدعم الفني والإداري لهم.
- 7) التنسيق مع البنوك ومؤسسات الإقراض المتخصصة والمنظمات الأهلية لتسويق أفكار المشاريع الإبداعية وتوفير التمويل اللازم لها.
- 8) قيام الحكومة الفلسطينية بتخصيص صندوق لدعم مشاريع الشباب متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على صورة قرض حسن، وتوفير الأموال اللازمة له. لما لذلك من أثر في ترسيخ دور الشباب التنموي والقيادي في المجتمع والتخفيف من أزمة البطالة السائدة في أوساط الشباب.

المراجع العربية:

أولاً الكتب:

- 1) أبو شيخة، نادر أحمد (2000)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفاء، عمان.
 - 2) توفيق، عبد الرحمن (2007)، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، الجزء الأول: التدريب - أصول ومبادئ، ط2، مركز الخبرات المهنية للإدارة.
 - 3) جودة، محفوظ (2008)، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، ط1، دار وائل، عمان.
 - 4) الزيايدي، عادل (2006)، إدارة المؤسسات البشرية، ط1، مكتبة عين شمس، القاهرة.
 - 5) السكارنة، بلال (2009)، التدريب الإداري، ط1، دار وائل، عمان.
 - 6) شاويش، مصطفى (2005)، إدارة الموارد البشرية، ط3، دار الشروق، عمان.
 - 7) الصيرفي، محمد (2009)، التدريب الإداري: تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية، ط1، دار المناهج، عمان.
 - 8) عبد الباقي، صلاح الدين (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط1، المكتب الجامعي، الإسكندرية.
 - 9) عبد الرحمن، بن عنتر (2010)، إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس، الأبعاد، الإستراتيجية، ط1، دار اليازوري، عمان.
 - 10) عبيدات، ذوقان وآخرون (2001)، البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه، ط1، دار الفكر، عمان.
 - 11) عقيلي، عمر (2009)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، ط2، دار وائل، عمان.
 - 12) المدهون، محمد إبراهيم (2005)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، ط1، مؤسسة إبداع، غزة.
- ثانياً الأبحاث العلمية:
- 13) أبو سلمية، باسم (2007)، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأنروا الإقليمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

14) السراج، رجب عبد الله (2010)، واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

15) الطهراوي، عبد المنعم (2010)، دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات غير الحكومية في غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

16) المحاسنة، أحمد (2004)، تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، عمان.

17) المصدر، أيمن عبد الرحمن (2010)، واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
ثالثاً) المنشورات والتقارير:

18) اللجنة الوطنية العليا لعام الشباب (2011)، الشروط والمواصفات، غزة.

19) وزارة الشباب والرياضة (2012)، تقرير حول برنامج الرائد التدريبي، غزة.

المراجع الأجنبية:

20) Blanchard, P.N And Others (2000), **Training Evaluation: Perspective And Evidence From Canada, International Journal Of Training And Development** , VOL 4, NO 4.

21) Dulaimi, M. Fadhil (2004), **The Influence Of Academic Education And Formal Training On The Project Manger's Behavior**, <http://web.ebscohost.com>