



دار الإتحاد الاجتماعي
Social Development Center

دراسة تقييمية لبرنامج الخطوة الأولى

إعداد :

خالد الشيب رئيس قسم السكان والفتات الاجتماعية
يمنue جميل باحث أول (اقتصاد)

يونيو 2015

إدارة البحوث والدراسات الاجتماعية

أولاً: المقدمة

– تعتبر دار الإنماء الاجتماعي مؤسسة إجتماعية غير ربحية تهدف إلى تطوير قدرات الأفراد وتمكينهم ليصبحوا معتمدين على ذاتهم ، وهي مؤسسة تقدم خدمات متعددة تستهدف من خلال تكلم الخدمات أغلب فئات المجتمع القطري ومكوناته ، هذه الخدمات تشمل القطريين وغيرهم .

– ومن أجل الوصول إلى مستوى متقدم في توفير الخدمات حرصت الدار على إعتماد إستراتيجيات خمسية تساعدها على التوسيع والتقدم بخطوات ناجحة اتجاه خدماتها وفئاتها المستهدفة ، وكان لوضع تلك الإستراتيجيات مردود ساهم في تنوع تلك الخدمات التدريبية والإرشادية والتوجيهية إضافة إلى دعم المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر ، بحيث أصبح الشباب ركيزة أساسية في برامج الدار .

– وبناءً على هذا الأساس ، تم إعتماد برنامج الخطوة الأولى ، الذي تم تأسيسه عام 2006 م الذي تم إعداده من أجل مساعدة الشباب القطري المقبل على العمل ، وإعداده إعداداً يتناسب مع متطلبات وإحتياجات سوق العمل القطري .

– على الرغم من أهمية البرنامج إلا أن الحاجة إلى تطويره وتوسيع نطاق خدماته كان من أولويات الإدارة العليا في دار الإنماء الاجتماعي ، والتي أكدت في توصياتها على إجراء دراسة تقييمية تهدف إلى تطوير البرنامج من خلال استطلاع آراء الأفراد المعنيين والمساهمين به للوقوف على إيجابيات وسلبيات البرنامج .

ثانياً: الهدف من الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على سلبيات وإيجابيات برنامج الخطوة الأولى بهدف تطويره .

ثالثاً: المنهج المستخدم

تم استخدام المنهج الوصفي .

رابعاً : مجتمع الدراسة

أجريت الدراسة على جميع المنتسبين لبرنامج الخطوة الأولى ، ونقصد هنا : المدراء المعينين ببرنامج الخطوة الأولى بدار الإنماء الاجتماعي، والمنسقين الداخليين للبرنامج ، وأصحاب العلاقة والداعمين له ، بالإضافة إلى المدربين والمتدربين في البرنامج .

خامساً : عينة الدراسة

تم تبني أسلوب المسح الشامل للفئات التالية :

- أ- المدراء المعينين بالبرنامج .
- ب- الداعمين للبرنامج .
- ج- المنسقين الداخليين
- د- أصحاب العلاقة " الشراكة " .
- هـ- المدربين المعتمدين في البرنامج.
- و- المتدربين الملتحقين بالبرنامج خلال الفترة من 2012 ، ولغاية توقف البرنامج 2015 .

سادساً : تاريخ إنجاز الدراسة

لقد بدأت الدراسة في شهر إبريل 2015 ، وسوف يتم تسليمها في صياغتها النهائية بداية شهر

يوليو 2015

سابعاً : أدوات الدراسة

من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة ل لتحقيق هدف الدراسة تم إعتماد أداتين هما :

أ- إستماراة الأسئلة المفتوحة ، وقد تم تصميمها للمدراء المعينين والداعمين ، وأصحاب العلاقة

ب- إستماراة شبه مقننة ، وقد تم تصميمها للمدربين والمتدربين والمنسقين الداخليين لبرنامج الخطوة الأولى .

تحليل الجداول الخاصة بالأفراد المعينين ببرنامج الخطوة الأولى : أولاً : تحليل إستماراة المدراء المعينين ببرنامج الخطوة الأولى

لقد تم تطبيق الاستماراة على المدراء المعينين ببرنامج الخطوة الأولى ، والتي شملت مدير إدارة المشاريع ومدير إدارة التدريب والتوجيه المهني .

وفيها يليه نستعرض التحليل الخاص بهم :

❖ الرضا العام عن برنامج الخطوة الأولى :

- من خلال استطلاع رأي المدراء المعينين ببرنامج الخطوة الأولى ، نجد أن هناك تأكيد على أن فكرة البرنامج فكرة جيدة وناجحة ، والدليل على ذلك إستمرار طلب التسجيل به .

- ولكن هناك رغبة لدى المدراء المعينين بتطوير البرنامج وإعادة النظر في بعض الأنظمة والقوانين المتعلقة به ، لما يتماشى مع متطلبات الفتاة المستهدفة واحتياجات سوق العمل .

❖ مدى توافق برنامج الخطوة الأولى مع الإستراتيجية الخمسية التي تتبناها الدار :

- يرى المدراء المعينين أن برنامج الخطوة الأولى يحقق تماماً توجهات الدار الإستراتيجية وذلك لكونه برنامجاً يخدم المجتمع ويستهدف شريحة مهمة به " فئة الشباب " وإعدادهم وإعداد سيساهم في إلتزامهم بسوق العمل القطري وفق متطلباته وإحتياجاته .

❖ مدى منافسة برنامج الخطوة الأولى وتميزه لبرامج مشابه له تقدم جهات أخرى :

- لقد إتفق المدراء المعنيين ببرنامج الخطوة الأولى على عدم علمهم بأن هناك برامج محلية شبيهة ببرنامج الخطوة الأولى ، وبالتالي لا يمكن الحكم عليه بأنه برنامج منافس .

- ولكن إنفقوا على أن ما يميز البرنامج المحتوى التدريسي المصمم باللغة العربية ، ويرون بأنه يعزز وينمي كافة المهارات الأساسية التي يحتاجها الشباب قبل إلتحاقهم لسوق العمل .

- وتجدر الإشارة هنا : أن برنامج الخطوة الأولى يتضمن تعليم اللغة الإنجليزية وكيفية التعامل مع الحاسب الآلي بالإضافة إلى دورات تطوير الذات

❖ أهم معايير التقييم لإداء برنامج الخطوة الأولى :

- يرى المدراء المعنيين أن معايير التقييم التي يبنوها للنجاح أداء برنامج الخطوة الأولى ترتكز على: مدى قدرة البرنامج على تأهيل المتدرسين لسوق العمل القطري ، الإقبال المستمر للتسجيل في البرنامج ، وكذلك عدد مدرجات البرنامج النتائج التشغيلية له ، هذا بالإضافة إلى مدى رضا المدراء والراعي عن مستوى البرنامج ومدى توافق البرنامج مع استراتيجية

❖ جوانب التطوير لمواد التدريب في البرنامج :

- يرى المدراء المعنيين بأنه هناك ضرورة للتطوير حيث أن احتياجات سوق العمل القطري في تغيير مستمر .

❖ آليات التطوير المستخدمة لبرنامج الخطوة الأولى :

- يرى المدراء المعنيون أن الآلية التي يتبعونها في عملية التطوير تمثل في جوانب عددة والتي تتركز في أساسها على الخبرة الإدارية الشخصية والإستعانة بالخبراء المحترفين ومراكز الخبرة المعتمدين .

❖ معرفة مدى وجود برامج مماثلة من الممكن الاستعانة به :

- لقد عبر المدراء المعنيون بالدار عن عدم معرفتهم بوجود برامج مشابهه لبرنامج الخطوة الأولى سواء كان محلي أو إقليمي أو دولي.

ملخص لهم النتائج:

1. التأكيد على أن فكرة البرنامج فكرة جيدة وناجحة ، وأن برنامج الخطوة الأولى يحقق تماماً توجهات الدار الإستراتيجية وذلك لكونه برنامجاً يخدم المجتمع ويستهدف شريحة مهمة به " فئة الشباب " وإعدادهم وإعدادهم سيساهم في إلتحاقهم بسوق العمل القطري وفق متطلباته وإحتياجاته .
2. أن هناك رغبة لدى المدراء المعنيين بتطوير البرنامج وإعادة النظر في بعض الأنظمة والقوانين المتعلقة به ، لما يتماشى مع متطلبات الفئة المستهدفة واحتياجات سوق العمل .
3. عدم علم المدراء المعنيين بأن هناك برامج محلية شبّيهه ببرنامج الخطوة الأولى ، وبالتالي لا يمكن الحكم عليه بأنه برنامج منافس ، ولكنهم إنفقو على أن ما يميز البرنامج المحتوى التدريسي المصمم باللغة العربية ، ويرون بأنه يعزز وينمي كافة المهارات الأساسية التي يحتاجها الشباب قبل إلتحاقهم لسوق العمل .
4. التأكيد على أن عملية التطوير تمثل في جوانب عدة والتي ترتكز في أساسها على الخبرة الإدارية الشخصية والإستعانة بالخبراء المحترفين ومراعاة الخبرة المعتمدين .

ثانياً: تحليل أستماراة المنسقين الداخليين لبرنامج الخطوة الأولى

لقد تم تطبيق الاستماراة على الموظفين الذين يتولون عملية التنسيق الخاص ببرنامج الخطوة الأولى ، وتم عن طريقهم عملية التسجيل والإعداد للدورات التدريبية ، ومن خلال تحليل الاستمارات الخاصة بهم تبين الآتي :

❖ مدى الأهمية النسبية للشروط المتعلقة ببرنامج الخطوة الأولى:

- يرى معظم المنسقين الداخليين المعنيين ببرنامج الخطوة الأولى ، أن أعلى أهمية بالنسبة للشروط التي تتعلق بالمستوى التعليمي ، وقد يرجع السبب في ذلك ، محتوى المادة التدريبية للبرنامج التي تتاسب فئة معنية من الشباب والذين غالباً ما يكونون من حاملي الشهادة الثانوية الذين يرغبون بالالتحاق لسوق العمل القطري .

- وتأتي الأهمية الثانية بالنسبة للشروط تلك المتعلقة بالحصول على الشهادة ، وقد يرجع السبب في ذلك حرص إدارة التدريب على أن المتدرب حصل بالفعل على كافة المهارات المطلوبة وبجداهه قبل إسلام شهادته .

- أما فيما يتعلق بشروط الجنسية فتأتي أهميتها النسبية بالدرجة الثالثة ، وقد يرجع السبب في ذلك إعتماد شرط أن يكون الملتحق بالدورة قطرياً في حين ألغى البرنامج إدراج فئات آخرى يحتاجها سوق العمل القطري كفئة أبناء القطريات .

- ويأتي في الدرجة الأخيرة من حيث الأهمية الشروط المتعلقة بالعمر ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تركيز البرنامج بالدرجة الأولى للحاصلين على الشهادة الثانوية بغض النظر على عمل المتدرب

❖ الآلية المتبعة لاعتماد شروط التسجيل:

- يرجح بعض المنسقين الداخليين لبرنامج الخطوة الأولى أن إعتماد الشروط المتعلقة بالتسجيل تم بإعتمادها مباشرة من رئيس قسم التدريب " مسؤول قسم التدريب سابقاً " في حين يرى آخرون بأن إعتماد الشروط تم وفقاً لبرامج مشابهة لبرنامج الخطوة الأولى ، في حين لا يعلم منسق آخر من أين تم إعتماد هذه الشروط .

❖ مدى الحاجة لإجراء التعديلات على شروط الالتحاق ببرنامج التدريب الخطوة الأولى:

- لقد أكتفى منسق واحد بذكر بعض التعديلات التي يمكن إجراؤها على بعض الشروط :
- أولاً : شروط تتعلق بالجنسية ، يجب أن يضم أبناء القطريات .
- ثانياً : شروط تتعلق بالعمر ، أن يكون عمر المتدرب مابين 18 – 30 عاماً ولايزيد عن ذلك .
- ثالثاً : تتعلق بالمستوى التعليمي ، حيث ترمي بأنه من الضروري أن يكون حاصلاً على الشهادة الثانوية وبشروط مشددة للأقل من الثانوية العامة .
- رابعاً : الشروط المتعلقة بالحصول على الشهادة ، ترمي بأن التعديل يشمل إضافة بعض الإختبارات وتم ترتيبها حسب الآتي :
- أ- عمل إختبار تحديد مستوى قبل إلحاقة المتدرب بالبرنامج .
- ب-إختبار مدى إستحقاق المتدرب لشهادة اللغة الإنجليزية + رخصة الحاسب الآلي (ICDL) .

❖ ترتيب المواد التدريبية حسب أهميتها لبرنامج الخطوة الأولى من خلال وجهة نظر المنسقين الداخليين:

- من خلال الإطلاع على نتائج الإستمارات ، نجد أن المنسقين الداخلين لبرنامج الخطوة الأولى يصنفون برنامج إدارة الذات كأول البرامج من حيث الأهمية ، في حين تساوت الأهمية لبرامج المهن والمهارات الإدارية والتوجيه المهني والمهارات العامة ، إلا أنها للاحظ أن درجة الأهمية قلت للمواد المتعلقة بمادة اللغة الإنجليزية ومواد الحاسب الآلي (ICDL) حيث احتلوا المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية والمفاجئ هنا أن المواد المتعلقة بالحاسب الآلي واللغة الإنجليزية ، تعتبر من أساسيات برنامج الخطوة الأولى لما له من إرتباط وثيقة لاحتياجات سوق العمل القطري .

- وقد يرجع السبب في ذلك إلى إحساس المنسقين للبرنامج بأن الأسلوب المتبعة لتلك المواد ضعيف فلا يحقق المستهدف منه بالدرجة المطلوبة.

❖ معرفة مدى حاجة المواد التدريبية في برنامج الخطوة الأولى للتطوير:

- يرى المنسقين الداخليين أن المواد التدريبية لبرنامج الخطوة الأولى بحاجة إلى التطوير وأن هذا التطوير من خلال وجهة نظرهم لابد أن يعزز بأمثلة واقعية من شأنها أن ترفع نسبة الثقة للمتدرب وكذلك إضافة مواد تتماشى مع واقع سوق العمل القطري ، وزيادة التطبيقات العملية ، في حين يقترح منسق واحد إستحداث برامج مطورة تخدم بشكل دقيق للبرنامج .

❖ مدى الحاجة لإطلاع المتدرب على محتوى البرنامج قبل الالتحاق بالدورة:

- يرى إثنان من المنسقين الداخليين بضوره إطلاع المتدرب على محتوى البرنامج قبل إلتحاقه بالدورة التدريبية ، لأن ذلك سوف يساعد على :
- أـ زيادة حماس المتدرب للالتحاق بالدورة التدريبية .
 - بـ-جلب أعداد أكبر من المتدربين عن طريق نقل المعلومة .
 - جـ- طمأنه المتدرب بأن المواد تتماشى مع احتياجاته التدريبية .
في حيث نجد أن منسق آخر عكس ذلك .

❖ اقتراحات المنسقين الداخليين لبرنامج الخطوة لتطوير التعاون والتنسيق:

- 1- رفع تقارير متابعة للمتدربين بعد الإنتهاء من الدورة التدريبية " الرعاية اللاحقة " .
- 2- التأكيد على رفع يومية عن حضور وإنصاف المتدربين .
- 3- التعاون والتنسيق مع الجهات الرسمية كالشركات والوزارات الحكومية لتوظيف خريجي البرنامج .
- 4- فرض رسوم على المتدربين بمبلغ لايزيد 1000 ريال ، غير مرتجعة ويتم تحويلها لإدارة الخدمات المجتمعية .

❖ مقترنات عامة :

- 1- تحويل فكرة برنامج الخطوة الأولى إلى دبلوم عام بشهادة معترف بها .
- 2- تغيير مسمى البرنامج .
- 3- تغيير مسمى الحفل الختامي " تخرج " إلى تكريم أو إسلام شهادات دون الإشارة إلى تعبير الخريج لما له من أثر نفسسي سلبي على المتدربين .

ملخص لأهم النتائج:

1. أكد المنسقون على أن أعلمه أهمية بالنسبة للشروط تتعلق بالمستوى التعليمي للمتدربين الملتحقين بالبرنامج.
2. وكذلك أكدوا على ضرورة إعادة صياغة شروط القبول بالبرنامج، وخاصة فيما يتعلق بالمستوى التعليمي والجنسية والعمر.
3. لقد كشفت الدراسة على أن المواد الخاصة بتطوير الذات والشخصية والأعداد المهنية من المواد الأكثر أهمية للمتدربين من خلال وجهة نظر المنسقين الداخليين في البرنامج ، في حين كانت المواد الخاصة بدورات الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية من الأهمية الثانوية بالنسبة لتصنيف المواد.
4. لقد أكدوا على أن المواد التدريبية لبرنامج الخطوة الأولى بحاجة إلى التطوير وأن هذا التطوير من خلال وجهة نظرهم لابد أن يعزز بأمثلة واقعية من شأنها أن ترفع نسبة الثقة للمتدرب وكذلك إضافة مواد تتماشى مع واقع سوق العمل القطري ، وزيادة التطبيقات العملية ، في حيث يقترح منسق واحد إستداثة برامج مطورة تخدم بشكل دقيق للبرنامج .
5. وكذلك أكدوا على ضرورة إطلاع المدربين على محتوى المواد التدريبية وإستعراضها لهم .

ثالثاً: تحليل استمرارات المدربين لبرنامج الخطوة الأولى:

تم تطبيق الاستماراة على المدربين المعتمدين لبرنامج الخطوة الأولى، وقد تبين الآتي :

❖ التقييم العام للمدربين لبرنامج الخطوة الأولى:

أتفقاً المدربين على أن أداء المتدربين كان ممتاز بشكل عام إعتماداً على العوامل التالية:

- ✓ معدلات إنتظامهم في الحضور.
 - ✓ قدرتهم على استيعاب المعلومات.
 - ✓ قدرتهم على التفاعل الإيجابي مع المدرب
- قدرتهم على التفاعل الإيجابي فيما بينهم أثناء التطبيق

❖ المعايير الموضوعية المتبعة لتقييم المتدربين في الدورة لقياس مدى الفهم والاستيعاب:

أكد المدربين درصهما على تقييم المتدربين بشكل موضوعي وكذلك وضع معايير إسترشادية لقياس مستوى تحصيل وأداء المتدربين وحجم تعلمهم من خلال الإختبارات الشفوية والتمارين الملحقة بالمنهج التدريسي.

❖ رأي المدربين بالجوانب التنظيمية واللوجستية للدورة:

أظهر المدربين رضاهم عن النواحي التنظيمية والجوانب اللوجستية للدورة من ناحية:

- ✓ تاريخ والتوقيت اليومي لإنعقاد الدورة.
- ✓ فترات الإستراحة اليومية خلال الدورة و البوفية المقدم.
- ✓ ملائمة المادة التدريبية لمستوى المتدربين العلمي والعملي.
- ✓ جودة التكيف في قاعة التدريب.

في حين، أشار أحد المدربين أن الإضاعة في قاعة التدريب خافته قليلاً وتحتاج إلى تعديل.

❖ **الأهداف التي يضعها المدرب لدى مشاركته في الدورة التدريبية:**

أكّد المدربين على ضرورة تمكين المتدربين من فرص إكتشاف مهاراتهم وكذلك تنمية قدراتهم وذلك لتأهيلهم لخوض سوق العمل.

❖ **أبرز الإيجابيات التي لاحظتها المدرب أثناء الدورة التدريبية:**

أكّد المدربين أن أهتم ما يميز برنامج الخطوة الأولى هو محتوى المادة التدريبية والذى يغطى جميع النواحي العملية التي من شأنها تأهيل المتدرب للتحاق بسوق العمل.

❖ **أبرز السلبيات التي لاحظتها المدرب أثناء الدورة التدريبية:**

أشار المدربين ان السلبيات تكمن في الآتى:

- قلة عدد المدربين.
- الإطار الزمني للبرنامج والانقطاع بين الدورة والأخرى.
- عدم كفاية الدعاية والإعلان عن البرنامج وأهدافه في محيط الفئة المستهدفة.

❖ **اقتراحات المدرب لتطوير الأنشطة والبرامج التدريبية:**

طرح برامج تدريبية جديدة تستهدف فئات أخرى في المجتمع 12-17 سنة بهدف التطوير الذاتي وذلك خلال فترات العطلات المدرسية.

ملخص لآخر النتائج:

1. أتفق المدربين على أن أداء المتدربين كان ممتاز بشكل عام.
2. أكد المدربين درصهما على تقييم المتدربين بشكل موضوعي وكذلك وضع معايير إرشادية لقياس مستوى تحصيل وأداء المتدربين وحجم تعلمهم من خلال الإختبارات التقويمية والتمارين الملقة بالمنهج التدريسي
3. أظهر المدربين رضاهما عن النواحي التنظيمية والجوانب اللوجستية للدورة.
4. وأشار المدربين أن السلبيات تكمن في قلة عدد المدربين. وأن الإطار الزمني للبرنامج والانقطاع بين الدورة والأخرى. وعدم كفاية الدعاية والإعلان عن البرنامج وأهدافه في محيط الفئة المستهدفة

رابعاً: تحليل الاستماراة الخاصة باصحاب العلاقة

وقد تم تطبيق الاستماراة على الشخص المعني بتصميم البرنامج ، والذي قام بإعداده وفقاً لمتطلبات سوق العمل القطري، والذي يستهدف من خلاله شريحة معينة في المجتمع، وكانت النتائج كالتالي:

❖ الهدف من طرح برنامج الخطوة الأولى

أشار مصمم برنامج الخطوة الأولى أن البرنامج يهدف إلى تأهيل خريجي المدارس الإعدادية وكذلك بعض خريجي المدارس الثانوية للالتحاق بسوق العمل من خلال تطوير المهارات الأساسية والمعارف العامة لديهم وكذلك تزويدهم بشكل مكثف بقيم العمل الأساسية.

❖ المعايير التي احتكم إليها في إعداد المادة التدريسيه للبرنامج:

أكد مصمم البرنامج إعتماده على المعايير التالية في إعداد المادة التدريسيه للبرنامج:

- الجمع بين المادة النظرية والتطبيقات العملية
- تكامل وشموليّة المحتوى

❖ آلية التنسيق بينكم وبين دار الإنماء الاجتماعي، فيما يتعلق تحديداً بالبرنامج:

أفاد مصمم البرنامج أن آلية التنسيق كانت على النحو التالي:

1. إعداد تصور فني تفصيلي وتقديمه للدار للمراجعة ثم إجراء التعديلات المقترنة.
2. تقديم نموذج تدريسي مصغر للاعتماد ثم البناء عليه وانجاز محتوى المادة التدريسيه في أربعة أجزاء.
3. تطبيق الشعار والمادة التسويقية ثم إعتمادها من الدار.
4. الإعلان عن البرنامج
5. جمع وفرز إستمارات المرشدين و اختيارهم بعد إجراء المقابلات الشخصية.
6. بدء البرنامج
7. المتابعة والتقييم.

وأشاد مصمم البرنامج بتعاون منسق البرنامج والذي بدوره ساعد بشكل كبير في إنجاح برنامج الخطوة الأولى.

❖ مدى توافق مخرجات التعليم الخاصة ببرنامج الخطوة الأولى مع احتياجات سوق العمل القطري:

يرى مصمم برنامج الخطوة الأولى أن البرنامج في نسخته الحالية كافٍ لتأهيل الشريحة المستهدفة من حملة الشهادة الإعدادية وبعض حملة الثانوية العامة لدخول سوق العمل. كما أنه يقترح إستداث تدريب ميداني عمل في البرنامج حتى يمكن للمتدربين من تطبيق المهارات المكتسبة من البرنامج والحصول على خبرة عملية. وكذلك يقترح طرح مواد تخصصية إضافية في بعض المجالات مثل السياحة والضيافة والالمن وغيرها.

❖ مدى نجاح الدار في استقطاب الفئات المستهدفة لبرنامج الخطوة الأولى:

أكد مصمم البرنامج أن خلال السنوات الثلاثة الأولى للبرنامج نجحت الدار في استقطاب الفئة المستهدفة بشكل كبير ولكنه لا يستطيع الحكم بعد هذه الفترة حيث أنه ليس له دراية بهذا الشأن .

❖ توقعات صاحب العلاقة لبرنامج الخطوة الأولى في المستقبل

من وجهة نظر مصمم البرنامج، يمكن لبرنامج الخطوة الأولى أن يُؤخذ كنموذج ويتم تطبيقه في جميع المدارس الثانوية في دولة قطر.

ملخص لأهم النتائج:

1. وأشار مصمم برنامج الخطوة الأولى أن البرنامج يهدف إلى تأهيل ذريحي المدارس الإعدادية وكذلك بعض ذريحي المدارس الثانوية للالتحاق بسوق العمل من خلال تتميمه المهارات الأساسية والمعارف العامة لديهم.
2. أكد مصمم البرنامج إعتماده على المعايير التالية في إعداد المادة التدريسيه للبرنامج:
 - ❖ الجمع بين المادة النظرية والتطبيقات العملية
 - ❖ تكامل وشمولية المحتوى
3. أكد مصمم البرنامج أن خلال السنوات الثلاثة الأولى للبرنامج نجحت الدار في استقطاب الفئة المستهدفة بشكل كبير ولكنه لا يستطيع الدعم بعد هذه الفترة حيث أنه ليس له دراية بهذا الشأن .
4. من وجهة نظر مصمم البرنامج، يمكن لبرنامج الخطوة الأولى أن يُؤخذ كنموذج ويتم تطبيقه في جميع المدارس الثانوية في دولة قطر.

خامساً : تحليل جداول المتدربين:

لقد تم تطبيق الاستماراة على المدربين الذين التحقوا ببرنامج الخطوة الاولى ما بين عام 2012 و حتى توقف البرنامج ، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (1) يبين نوع المتدربين

الجنس	النوع	النسبة المئوية (%)
ذكور	ذكور	4.4
إناث	إناث	95.6
المجموع	المجموع	100.0

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق، نجد أن أغلب أفراد العينة من الإناث بنسبة حوالي 96 %، في حين كانت نسبة الذكور حوالي 4 %، قد يشير ذلك الجدول على حرص الإناث على تلقي المهارات المطلوبة قبل الالتحاق سوق العمل القطري ، وكذلك قد يشير إلى سهولة حصول الذكور على الوظائف التي تناسب مستواهم التعليمي والتي لا تتطلب في الغالب مهارات كبيرة.

الجدول رقم (2) يبين جنسية المتدربين

الجنسية	النوع	النسبة المئوية (%)
قطري	قطري	89.7
غير قطري	غير قطري	10.3
المجموع	المجموع	100.0

من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق نجد أن حوالي 90 % من المتدربين قطربيون في حين نجد أن حوالي 10 % منهم غير قطربيون، وقد يشير ذلك إلى مرونة تعامل إدارة التدريب في الشرط المتعلق بالجنسية وإستثناء بعض الحالات للالتحاق بالبرنامج.

الجدول رقم (3) يبين الفئة العمرية للمتدربين

%	النكرار	الفئة العمرية
41.2	28	18 - 22
35.3	24	23 - 27
16.2	11	28 - 32
7.4	5	33 - 37
100.0	68	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نجد أن حوالي 41 % من المتدربين تراوحت أعمارهم ما بين سن 18 – 22 عاما، وهم في الغالب الفئة المستهدفة للبرنامج، وأن حوالي 35% منهم تراوحت أعمارهم ما بين 23 – 27 عاما، وهم في الغالب من الفئات التي لم تتحصل على وظيفة والتي قد تتطلب بعض المهارات لشغلها، في حين تقل النسبة كلما زاد العمر، حيث تصل نسبة المتدربين الذين تراوح أعمارهم ما بين 28 – 32 حوالي 16%， وحوالي 7% لمن تراوح أعمارهم ما بين 33 – 37 عاما.

الجدول رقم (4) يبين المستوى التعليمي للمتدربين

%	النكرار	المستوى التعليمي عند الالتحاق بالدورة
1.5	1	ابتدائي
4.4	3	إعدادي
85.3	58	ثانوي
8.8	6	جامعي
100.0	68	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نجد أن حوالي 85 % من المتدربين يحملون الشهادة الثانوية، وهم الفئة المستهدفة للبرنامج، وحوالي 8% منهم يحملون الشهادة الجامعية، وهو في الغالب لم يتصلوا علم وظيفة ويرغبون بتطوير مهاراتهم، في حين نجد أن النسبة تقل

للتصل حوالي 4% ممن يحملون الشهادة الاعدادية، وتقل لتصل حوالي 1% ممن يحملون الشهادة الابتدائية ، والم ملفت لانتباه أن البرنامج تم إعداده وفقاً لمستوى الحاصلين على الشهادة الثانوية ، فما هي درجة إستفادة المتدربين الذين يحملون شهادات أقل ؟.

الجدول رقم (5) بين الحالة الاجتماعية للمتدربين

الحالة الاجتماعية	النكرار	%
أعزب	42	61.7
متزوج	21	30.8
مطلق	5	7.4
المجموع	68	100.0

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نجد أن حوالي 62% من المتدربين هم من فئة العزاب، في حين نجد أن حوالي 31% منهم من المتزوجين، وحوالي 7% منهم من فئة المطلقين.

الجدول رقم (6) بين الحالة المهنية للمتدربين

الحالة المهنية عند الإلتحاق بالدورة	النكرار	%
طالب	7	10.3
موظف	9	13.2
لا يعمل	51	75
عمل خاص	1	1.5
المجموع	68	100.0

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق، نجد أن حوالي 75% من المتدربين لم يتدرّسوا على عمل، وهو مؤشر طبيعي يتماشى مع المستهدف من برنامج الخطوة الأولى، وإن حوالي 13% منهم كانوا موظفين، وإن حوالي 10% ما زالوا طلاباً.

الجدول رقم (7) يبين سنة الالتحاق للدورة

سنة الالتحاق بالدورة	النكرار	%
2012	13	19.1
2013	25	36.8
2014	30	44.1
المجموع	68	100.0

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نجد أن حوالي 44% من المتدربين التحقوا بدورة برنامج الخطوة الأولى سنة 2014م ، وان حوالي 37% منهم التحقوا بالدورة سنة 2013م، في حين كان عدد المتدربين سنة 2012م حوالي 19%، وقد يكون هذا مؤشرًا إيجابيا، حيث نجد تزايد أعداد المتدربين الراغبين بالالتحاق في الدورة في كل سنة .

الجدول رقم (8) يبين مصادر معرفة المتدرب بالبرنامج

من أين عرفت عن البرنامج التدريسي	النكرار	%
وسائل الإعلام	9	13.2
أحد الأصدقاء	50	73.5
وسائل التواصل الاجتماعي	9	13.2
أحد العاملين بدار الإنماء	10	14.7
أحد العاملين بمؤسسات ذات صلة بالدار	2	2.9
تعامل مباشر مع الدار	1	1.5

يسمح ببعض الإجابة

من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق، نجد أن حوالي 73% عرفوا عن البرنامج عن طريق أحد الأصدقاء، وحوالي 18% منهم عرفوا عن البرنامج من خلال أحد العاملين بالدار، وبنفس النسبة حوالي 13% سمعوا عن البرنامج عن طريق وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.

الجدول رقم (9) يبين الهدف من الالتحاق ببرنامج الذطوة الاولى

%	النكرار	ما الهدف من التحاقك بالدورة التدريبية
82.4	56	تعلم أساليب ومهارات جديدة
79.4	54	تطوير الأداء والإنجاز
72.1	49	إكتساب معرفة تفيدني في إنشاء مشروع خاص مستقبل
20.6	14	قضاء وقت الفراغ

يسعد بتعدد الإجابة

من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق نجد أن حوالي 82% من المتدربين كان هدفهم من الالتحاق بالدورة يتعلق بتعلم أساليب ومهارات جديدة، وان حوالي 79% منهم هدفهم تمثل بتطوير الأداء والإنجاز، وحوالي 72% منهم هدفهم تمثل بإكتساب معرفة تفيده في إنشاء مشروع خاص مستقبلا، في حين نجد أن حوالي 21% هدفهم من الالتحاق بالدورة كان لقضاء وقت الفراغ.

الجدول رقم (10) يبين مدى تحقق هدف المتدربين

%	النكرار	هل تحقق الهدف
98.5	67	نعم
1.5	1	لا
100.0	68	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق، نجد أن أغلبية المتدربين يرون بأنهم حققوا الهدف من التحاقهم بالدورة، في حين نجد أن حوالي 1% يرون عكس ذلك. وهو مؤشر لنجاح البرنامج في تحقيق أهدافه.

الجدول رقم (11) يبين مدى كفاية المواد التدريبية

هل كانت المواد التدريبية كافية	النكرار	%
نعم	68	100.0

من خلال الجدول السابق نجد أن الجميع أتفق على كفاية المواد التدريبية المخصصة لبرنامج الخطوة الأولى.

الجدول رقم (12) يبين ما ينقص البرنامج

في إعتقادك ما الذي كان ينقص البرنامج ؟	النكرار	%
قلة التطبيق العملي	8	11.8
المواد التدريبية بحاجة للتطوير	2	2.9
ضيق الوقت المخصص للدورة	11	16.2
عدم تعدد قاعات الدراسة	1	1.5
دورات خاصة للإناث فقط	2	2.9
لا يوجد	46	67.6

يسمح ببعض الإجابة

من خلال الجدول السابق نجد أن حوالي 16% من المتدربين يرون بأن ضيق الوقت المخصص للدورة من الأمور التي تنقص من البرنامج، وأن حوالي 12% منهم يرون بأن قلة التطبيق العملي من الأمور التي تنقص البرنامج التدريسي، في حين يرى حوالي 3% منهم بأن المواد التدريبية الحالية بحاجة للتطوير، وبنفس النسبة يرى المتدربين بأن عدم وجود دورات خاصة للإناث، وترى مفردة واحدة بأن عدم تعدد قاعات الدراسة من الأمور التي تنقص البرنامج التدريسي.

الجدول رقم (13) يبين مستوى أداء المدرب

%	النكرار	كيف كان أداء المدرب ؟
100.0	68	ممتاز
100.0	68	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول السابق، نجد أن جميع المتدربين الملتحقين ببرنامج الخطوة الأولى يرون بأن أداء المدرب كان ممتازاً.

الجدول رقم (14) يبين الفرص الوظيفية للمتدرب بعد الحصول على الدورة

%	النكرار	هل حصلت لك فرصة الالتحاق بالعمل بعد حصولك على الدورة؟
50	34	نعم
48.5	33	لا
1.5	1	قربياً
100	68	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق، نجد أن حوالي نصف العينة يرون بأنه تحصلوا على وظيفة بعد إلتحاقهم بالدورة، في حين نجد أن النصف الآخر تقريباً لم يتاح لهم أي وظيفة، وأن حوالي 1% منهم ينتظرون توظيفهم خلال الأيام القليلة القادمة.

الجدول رقم (15) بين أكثر المواد إفاده للمتدرب

%	النكرار	في تقديرك، ما هي أكثر المواد التدريبية التي أستفدت منها بعد التحاقك بالعمل؟
61.8	21	اللغة الانجليزية
82.4	28	ICDL الحاسب الالي
82.4	28	المهارات الادارية
79.4	27	إدارة الذات
70.6	24	التوجه المهني

يسهم بتنوع الاجابة

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نجد أن حوالي 82% من المتدربين أتفقوا على أن مادة المهارات الادارية ومادة الحاسب الالي من أكثر المواد التي إستفادوا منها، وبنسبة ليست بعيدة بحوالى 79% يرون بأن مادة إدارة الذات من المواد التي إستفادوا منها، وحوالي 71% منهم إستفادوا من مادة التوجه المهني، واحتلت مادة اللغة الانجليزية المرتبة الاخيرة من حيث درجة الاستفادة بحوالى 62%.

الجدول رقم (16) يبين مدى نجاح الدورة بشكل عام

%	النكرار	في تقديرك ، هل كانت الدورة ناجحة بشكل عام؟
100	68	نعم
100.0	68	المجموع

من خلال الجدول السابق نجد أن جميع المتدربين الذين التحقوا بدورات برنامج الخطوة الاولى أتفقوا جماعهم على نجاحها.

الجدول رقم (17) يبين مدى اقتناع المتدربين بنجاح الدورة

%	النكرار	هل تتصح زملائك و أصدقائك بالالتحاق بنفس الدورة ؟
100.0	68	نعم

من خلال الجدول السابق نجد أن جميع المتدربين الذين التحقوا بدورات برنامج الخطوة الاولى سوف ينصحون زملائهم وأصدقائهم على الالتحاق بنفس الدورة

الجدول رقم (18) يبين إيجابيات الدورة التدريبية

%	النكرار	ما أبرز إيجابيات الدورة التدريبية
20.6	14	إكتساب مهارات وخبرات جديدة
4.4	3	تعزيز الثقة بالنفس
4.4	3	التعرف على أصدقاء جدد
5.9	4	المساعدة على التوجه المهني
4.4	3	التوعية المستقبلية نحو التفكير الإيجابي
2.9	2	المساعدة في اتخاذ القرارات

يسمح ببعض الإجابة

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق والذي يبين إيجابيات الدورة التدريبية، نجد أن حوالي 21% من المتدربين يرون بأن إكتساب المهارات والخبرات الجديدة من أبرز الإيجابيات، وأن المرتبة الثانية بحوالي 6% من الإيجابيات تمثل المساعدة في التوجه المهني، وحوالي 4% من المتدربين يرون بأن تعزيز الثقة بالنفس والتوعية المستقبلية نحو التفكير الإيجابي من أبرز إيجابيات الدورة التدريبية، ونفس النسبة تمثلت الإيجابيات لديهم في التعرف على أصدقاء جدد، وجاءت في المرتبة الأخيرة للايجابيات في المساعدة على إتخاذ القرارات.

أهم المقترنات

مقترنات تتعلق بالبرنامج التدريسي

نسبة (%)	النوع	الصلة
1.5	1	الحاجة إلى مدربين متخصصين
4.4	3	تطوير المواد التدريبية للبرنامج
1.5	1	عمل اختبار تحديد مستوى اللغة الإنجليزية والكمبيوتر
1.5	1	إدراج مهارات فن التعامل مع الآخرين

مقترنات تتعلق بالجانب التنظيمي

نسبة (%)	النوع	الصلة
1.5	1	مراجعة عدد الأيام المخصصة للدورة
1.5	1	تعديل الوقت الزمني للدورة
2.9	2	تطوير البرنامج ليتناسب مع احتياجات سوق العمل

مقترنات تتعلق بالمدرب

نسبة (%)	النوع	الصلة
4.4	3	توفير مدربين متخصصين لمثل هذه البرامج

ملخص لأهم النتائج

- ١ - بيّنت الدراسة أنّ أغلب أفراد العينة من الإناث بنسبة حوالي ٩٦%， في حين كانت نسبة الذكور حوالي ٤%， وأنّ حوالي ٩٠% من المتدربين قطربيين في حين نجد أنّ حوالي ١٠% منهم غير قطربيين، هذا بالإضافة إلى أنّ حوالي ٨٥% من المتدربين يحملون الشهادة الثانوية، وهم الفتنة المستهدفة للبرنامج، وحوالي ٨% منهم يحملون الشهادة الجامعية، وهو في الغالب لم يتصلوا على وظيفة ويرغبون بتطوير مهاراتهم، في حين نجد أنّ النسبة تقل لتصل حوالي ٤% من يحملون الشهادة الاعدادية، وتقل لتصل حوالي ١% من يحملون الشهادة الابتدائية.
- ٢ - وبيّنت الدراسة كذلك أنّ حوالي ٤١% من المتدربين تراوحت أعمارهم ما بين سن ١٨ – ٢٢ عاماً، وهم في الغالب الفتنة المستهدفة للبرنامج، وأنّ حوالي ٣٥% منهم تراوحت أعمارهم ما بين ٢٣ – ٢٧ عاماً، وهم في الغالب من الفئات التي لم تتحصل على وظيفة والتي قد تتطلب بعض المهارات لشغلها، في حين تقل النسبة كلما زاد العمر، حيث تصل نسبة المتدربين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٨ – ٣٢ حوالي ٧% لمن تتراوح أعمارهم ما بين ٣٣ – ٣٧ عاماً.
- ٣ - وكشفت الدراسة على أنّ حوالي ٦٢% من المتدربين هم من فئة العزاب، في حين نجد أنّ حوالي ٣١% منهم من المتزوجين، وحوالي ٧% منهم من فئة المطلقين، وأنّ حوالي ٧٥% من المتدربين لم يتصلوا على عمل، وهو مؤشر طبيعي يتماشى مع المستهدف من برنامج الخطوة الأولى، وأنّ حوالي ١٣% منهم كانوا موظفين، وأنّ حوالي ١٠% ما زالوا طلاباً.
- ٤ - وبيّنت الدراسة أنّ حوالي ٧٣% عرفوا عن البرنامج عن طريق أحد الأصدقاء، وأنّ حوالي ١٨% منهم عرفوا عن البرنامج من خلال أحد العاملين بالدار، وبنفس النسبة حوالي ١٣% سمعوا عن البرنامج عن طريق وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.

5 – ووضحت الدراسة أن حوالي 82% من المتدربين كان هدفهم من الالتحاق بالدورة يتعلق بتعلم أساليب ومهارات جديدة، وان حوالي 79% منهم هدفهم تمثل بتطوير الاداء والإنجاز، وحوالي 72% منهم هدفهم تمثل بإكتساب معرفة تفيده في إنشاء مشروع خاص مستقبلاً، في حين نجد أن حوالي 21% هدفهم من الالتحاق بالدورة كان لقضاء وقت الفراغ.

6 – أن أغلبية المتدربين يرون بأنهم حققوا الهدف من التحاقهم بالدورة، في حين نجد أن حوالي 1% يرون عكس ذلك. وهو مؤشر لنجاح البرنامج في تحقيق أهدافه، أن الجميع أتفق على كفاية المواد التدريبية المخصصة لبرنامج الخطوة الأولى.

7 – وبيّنت الدراسة أن حوالي 16% من المتدربين يرون بأن ضيق الوقت المخصص للدورة من الأمور التي تنقص من البرنامج، وأن حوالي 12% منهم يرون بأن قلة التطبيق العملي من الأمور التي تنقص البرنامج التدريسي، في حين يرى حوالي 3% منهم بأن المواد التدريبية الحالية بحاجة للتطوير، وبنفس النسبة يرى المتدربين بأن عدم وجود دورة خاصة للإناث، وترى مفردة واحدة بأن عدم تعدد قاعات الدراسة من الأمور التي تنقص البرنامج التدريسي.

8 – وبيّنت الدراسة كذلك أن حوالي 82% من المتدربين أتفقا على أن مادة المهارات الادارية ومادة الحاسوب الالي من أكثر المواد التي يستفادوا منها، وبنسبة ليست بعيدة بحوالي 79% يرون بأن مادة إدارة الذات من المواد التي يستفادوا منها، وحوالي 71% منهم يستفادوا من مادة التوجّه المهني، واحتلت مادة اللغة الانجليزية المرتبة الاخيرة من حيث درجة الاستفادة بحوالي .%62.

9 – وبيّنت الدراسة أن جميع المتدربين الذين التحقوا بدورات برنامج الخطوة الاولى أتفقا جمعهم على نجاحها، وان جميع المتدربين الذين التحقوا بدورات برنامج الخطوة الاولى سوف ينضوون زملائهم وأصدقائهم على الالتحاق بنفس الدورة.

10 – وكشفت الدراسة عن ابرز إيجابيات الدورة التدريبية، حيث بينت الدراسة أن حوالي 21% من المتدربين يرون بأن إكتساب المهارات والخبرات الجديدة من أبرز الإيجابيات، وأن المرتبة الثانية بحوالي 6% من الإيجابيات تمثل المساعدة في التوجه المهني، وحوالي 4% من المتدربين يرون بأن تعزيز الثقة بالنفس والتوعية المستقبلية نحو التفكير الإيجابي من أبرز إيجابيات الدورة التدريبية، ونفس النسبة تمثلت الإيجابيات لديهم في التعرف على أصدقاء جدد، وجاءت في المرتبة الأخيرة للايجابيات في المساعدة على إتخاذ القرارات. في حين أثبتت الدراسة عدم وجود أية سلبيات تذكر للبرنامج.

ال töصيات العامة للدراسة:

- ١ - مراجعة آلية الاعلان عن البرنامج، والتركيز على عملية التواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، لكونها اسرع واسهل والأقل تكلفة، إضافة الى ذلك طبيعة الفئة المستهدفة للبرنامج من الشباب والذين غالباً ما تتراوح أعمارهم ما بين 18 - 27 .
- ٢ - ضرورة مراجعة الشروط المتعلقة بالتسجيل في البرنامج التدريسي للخطوة الاولى، والتدقيق على طبيعة الفئة المستهدفة ، خاصة فيما يتعلق بالعمر والمستوى التعليمي والحالة المهنية للمتدربين.
- ٣ - ضرورة مراجعة المواد التدريبية المتضمنة في البرنامج، ومحاولة تعديلها وتطويرها ، بهدف تحويل البرنامج مستقبلاً لدبلوم معترف به ، لا تقل مدة عن 6 أشهر، الامر الذي من شأنه أن يعزز ثقة المتدرب بالبرنامج ومن جهة أخرى تصبح الثقة متبدلة لجهات العمل المستقبلة.
- ٤ - السعي إلى إعداد مدربين معتمدين لبرنامج الخطوة الاولى ، وأن ينظموا تحت الكادر الوظيفي لدار الإنماء الاجتماعي، وذلك لضمان إستمرارية البرنامج بشكل أكثر تنظيماً من حيث الوقت والمدة.
- ٥ - العمل على مراجعة محتوى البرنامج التدريسي للخطوة الاولى بشكل دوري، وبفترة لا تزيد عن الخمس سنوات ، لضمان تكافؤ مخرجات التدريب مع متطلبات سوق العمل القطري.



مع تحيات

إدارة البحوث والدراسات الاجتماعية

يونيو 2015