

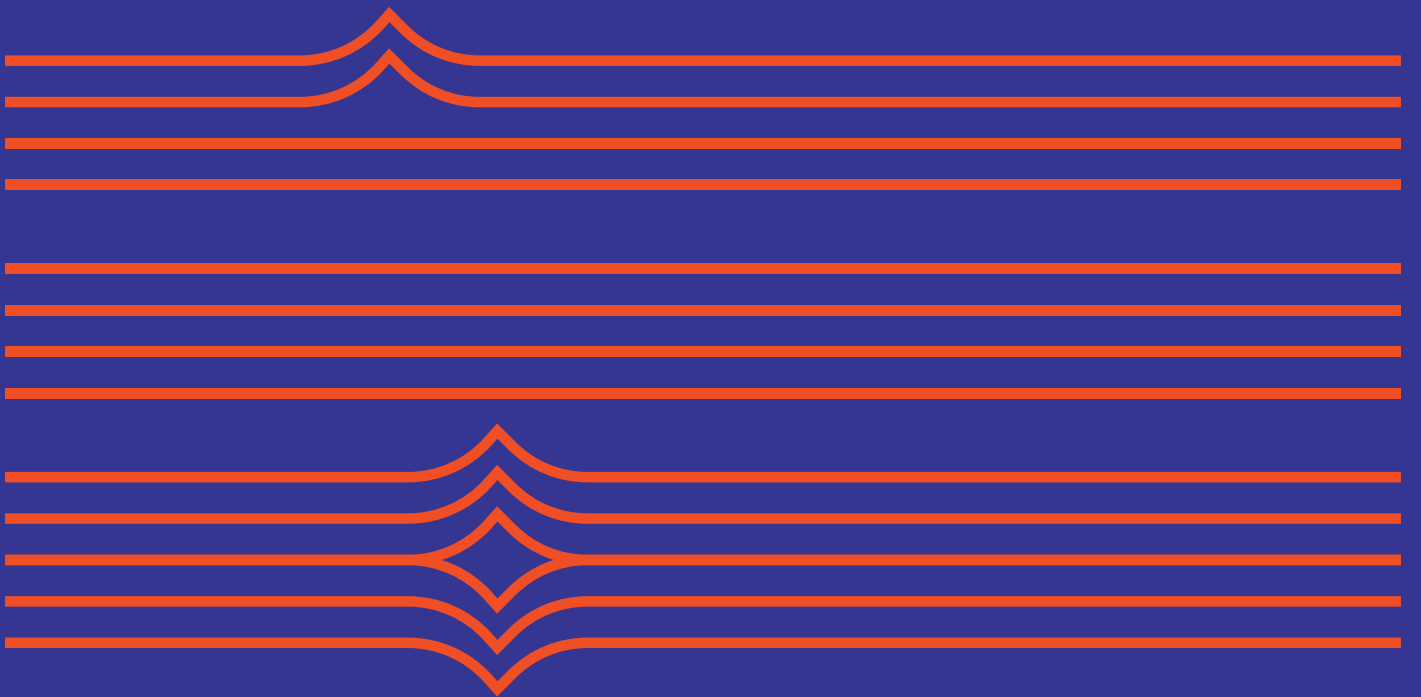


مركز
الشباب
العربي
ARAB YOUTH CENTER

الاجتماع
العربي
للقيادات
الشابة

التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب

مارس 2022



جدول المحتويات

عن الدراسة	4
الملخص التنفيذي	10
التحديات المرتبطة بكوفيد	18
دول بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا	20
دول مجلس التعاون الخليجي	26
مؤسسات المجتمع المدني	32
التوصيات	36
عن تاتا	42

عن الدراسة

تتمتع المنطقة العربية بإمكانيات نمو كبيرة، حيث يشكل الشباب دون الثلاثين عاماً حوالي 60% من سكان الوطن العربي، وبقدر ما يشكل هؤلاء الشباب من فرص استثمار هائلة لتطوير الواقع العربي ككل، بقدر ما يشكل استيعاب طاقاتهم تحدٍ لحكومات الدول العربية المختلفة لجهة استثمار هذه الطاقات وتوظيفها بالشكل الأمثل بما يهدف أهداف التنمية.

قامت حكومات الدول العربية في العقد الماضي بالعديد من الخطوات الاستراتيجية لتمكين الشباب وتطوير مساهماتهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية إيماناً منها بأنهم المستقبل والأمل الواعد نحو غدٍ أفضل. ورأت أن تعميق الوعي حول قضايا الشباب العربي، والتعاون بين مختلف المؤسسات المعنية في الشباب على صعيد المنطقة العربية وفهم التحديات التي تواجه عملها بات ضرورة ملحة، خصوصاً في عصر التكتلات العالمية والاقليمية وعصر الانفتاح الالكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي، والتداعيات الأمنية والسياسية التي حدثت في العديد من بلدان المنطقة منذ عام 2011.

إن مؤسسات تمكين الشباب هي البيئة الحاضنة للشباب العربي، والمنصة الرئيسية للتعبير عن رأيهم، لذا تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على التحديات التي تواجه العاملين في هذه المؤسسات وفهمها والتوصل إلى حلول وتوصيات تساهم في زيادة إنتاجيتهم وتطوير واقع العمل الشبابي ككل.
- تقديم مقترحات لتطوير واقع عمل مؤسسات تمكين الشباب باختلاف أنواعها في كافة دول الوطن العربي .

تستهدف هذه الدراسة فئة العاملين الشباب في مؤسسات تمكين الشباب باختلاف خبرتهم الوظيفية (موظف، مدير، خبير)، على مستوى 18 دولة من دول الوطن العربي، وتتم بالتنسيق والتعاون بين مركز الشباب العربي Why5Research وهي وكالة أبحاث واستشارات دولية بدولة الإمارات العربية.

ملاحظة:

تم إعداد هذه الدراسة من قبل why5 research لصالح مركز الشباب العربي وتم إطلاق الدراسة في الاجتماع العربي للقيادات العربية الشابة بتاريخ 28 مارس 2022.

المعلومات الواردة في هذه الدراسة لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر مركز الشباب العربي ولا يتحمل المركز أي تبعات مترتبة عليه، حيث أن المعلومات والآراء المنشار إليها هي بمثابة تلخيص نتائج المصادر ومنهجية الدراسة المذكورة.

01

عن

الدراسة

منهجية وأهداف الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على تحليل البيانات، باعتماد أسلوب التشخيص النوعي، عبر إجراء جلسات حوارية معمقة مع العاملين في مؤسسات تمكين الشباب للتوصل إلى فهم التحديات الحقيقية التي تواجههم في أداء أعمالهم، ومحاولة التعرف على وجهات النظر المختلفة، كل حسب موقعه وخبرته حول الحلول المحتملة لهذه التحديات.

واستكمل البحث بتوزيع استبيان على عينة من العاملين في مؤسسات تمكين الشباب في الوطن العربي وصيغت أسئلته بناءً على النتائج الأولية التي قدمها التشخيص النوعي للبيانات اعتمد الاستبيان مقياس ليكرت الخماسي، للتعبير عن مدى تمثيل التحديات المختلفة لواقع عمل العاملين من خلال الاختيار ما بين «غير موافق بشدة» و «موافق بشدة»

شارك في هذه الدراسة عدد من العاملين في المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني التي تعمل في مجال تمكين الشباب في 18 دولة على مستوى الوطن العربي، إذ تم تقسيم الدول العربية إلى ثلاث مجموعات رئيسية تبعاً للموقع الجغرافي وتقارب التركيبة الاجتماعية والاقتصادية.

تم إجراء 83 مقابلة معمقة في مختلف الدول العربية، كما شارك 150 موظف من مختلف المؤسسات الشبابية على مستوى الوطن العربي في استبيان الدراسة، ليكون حجم العينة الكلي 233 مشارك في الدراسة

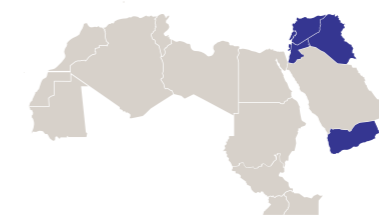
تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الفترة من 24-1-2022 الى 24-02-2022.

دول مجلس التعاون الخليجي: شارك 55 شخص من العاملين في مؤسسات تمكين الشباب
منطقة دول بلاد الشام واليمن: شارك 94 شخص من العاملين في مؤسسات تمكين الشباب
دول شمال افريقيا: شارك 82 شخص من العاملين في مؤسسات تمكين الشباب



بلدان شمال
افريقيا

82



مجموعة بلاد
الشام واليمن

94



بلدان مجلس
التعاون الخليجي

57

نطاق الدراسة

تم تصنيف الدول العربية المشاركة في الدراسة بناءً على درجة تطورها على دليل التنمية البشرية العالمي الذي يقيس تطور الدول باعتماد مؤشرات التنمية البشرية المختلفة كالتعليم والصحة وليس فقط على مستوى الدخل كمحدد وحيد للتصنيف.

صنفت دول شمال افريقيا وبلاد الشام واليمن من بين الدول المرتفعة إلى المتوسطة النمو على دليل التنمية البشرية العالمي.

صنفت دول مجلس التعاون الخليجي من بين الدول المرتفعة جداً على دليل التنمية البشرية.

تنمية بشرية عالية

91 الجزائر	
92 لبنان	
95 تونس	
102 الأردن	
105 ليبيا	
115 فلسطين	
116 مصر	

تنمية بشرية عالية جداً

30 الامارات	
40 السعودية	
42 البحرين	
45 قطر	
60 عمان	
64 الكويت	

تنمية بشرية منخفضة

157 موريتانيا	
166 جيبوتي	
170 السودان	

تنمية بشرية متوسطة

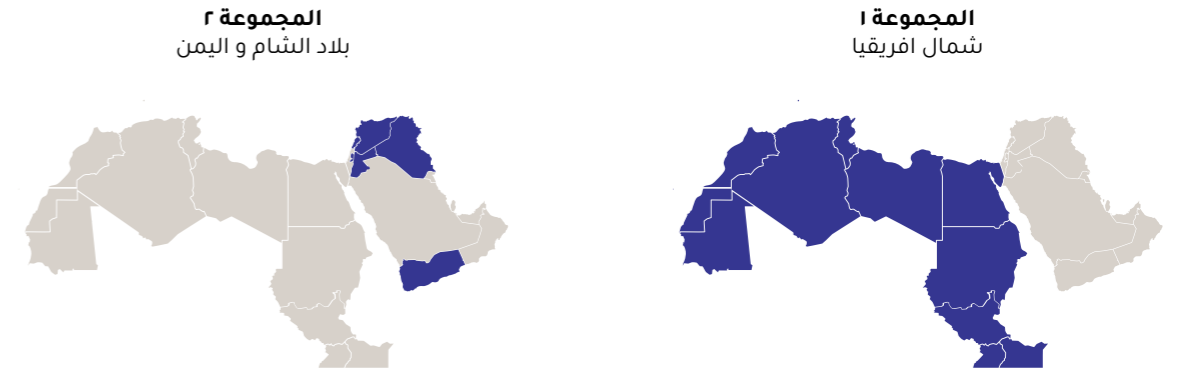
121 المغرب	
123 العراق	
151 سوريا	
156 جزر القمر	

دليل التنمية البشرية العالمي -2020 برنامج الأمم المتحدة الانمائي

التعاون العربي مطلوب
لضمان مستقبل الجميع
 والمبادرات العربية
 المشتركة ضرورة لتبادل
 المعرفة والخبرات والتعرف
 على التحديات ووضع الحلول

دول شمال افريقيا وبلاد الشام واليمن

تعاني هذه الدول من عدة تحديات هيكلية تتعلق بعدم استقرار معدل النمو الاقتصادي، وتراجع بيئة الأعمال



دول مجلس التعاون الخليجي

حققت بلدان مجلس التعاون الخليجي انجازات مهمة على صعيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية



الملخص التنفيذي

تباينت التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب، بين الدول العربية وذلك تبعاً لظروف الاستقرار الأمني والسياسي والاقتصادي في الدولة من جهة، وإلى تطور البنية التحتية والتقنية ومدى وضوح الرؤيا والاستراتيجية العامة لقطاع الشباب من جهة أخرى، فاشتركت دول بلاد الشام واليمن وشمال أفريقيا بطبيعة التحديات التي تواجه العاملين في المؤسسات الشبابية المختلفة، لتقارب الهيكلية الاقتصادية والمؤسسية لدول هذه المنطقة، والتحديات التي تعاني منها مختلف المؤسسات العاملة فيها، كالمركزية في اتخاذ القرار والبيروقراطية في تنفيذ المبادرات، إضافة إلى ضعف الموارد الاقتصادية.

بينما تجاوزت التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب في دول مجلس التعاون الخليجي الظروف المحيطة ببيئة عمل هذه المؤسسات نتيجة الاستقرار السياسي وتطور البنية المؤسسية فيها، وغنى مواردها الاقتصادية، لتتخصص أكثر بالتحديات التي تواجه تنفيذ أعمال المؤسسات الشبابية، فتناول العاملون التحديات التي تواجههم فعلياً في تنفيذ المهام الموكلة لهم.

كما اختلفت التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب تبعاً للطبيعة القانونية لهذه المؤسسات فاختلقت التحديات التي تواجه العاملين في المؤسسات الحكومية في دول الوطن العربي عن التحديات التي تواجه العاملين في المؤسسات المجتمعية العاملة في مجال تمكين الشباب.

على الرغم من اختلاف التحديات التي تواجه العاملين في مختلف مؤسسات تمكين الشباب في الوطن العربي، أكد العاملون التزامهم بالعمل الذي يقومون به، وسعادتهم به

العاملون في مؤسسات تمكين الشباب في الوطن العربي



سعيدون بعملهم



فخرون بعملهم



ملتزمون بعملهم

02

الملخص التنفيذي

نتائج الدراسة-عربياً

توصلت الدراسة إلى تحديد مجموعة من التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب العربية، وتم تصنيفها ضمن أربع محاور رئيسية وهي:

- 1 التحديات الإدارية
- 2 التحديات المرتبطة بيئة العمل
- 3 التحديات المرتبطة بالسياسات وللتشريعات
- 4 التحديات المرتبطة بالدعم المادي واللوجستي

كما كان لجائحة كوفيد 19 أثر على نشاطات مؤسسات تمكين الشباب وعبر العاملين عن تحديات إضافية تزامنت مع جائحة كوفيد 19.



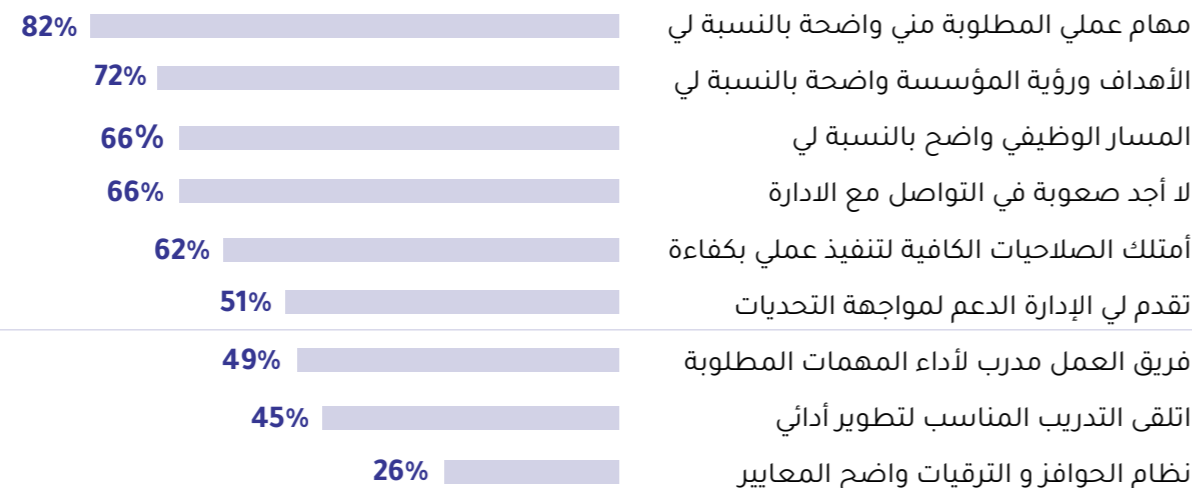
عبر العاملون في غالبية المؤسسات الشبابية في الوطن العربي أن التحديات الادارية هي:

- الحاجة إلى التأهيل والتدريب المقدم للعاملين في المؤسسات الشبابية لتمكينهم من مواكبة كل جديد وتيسير طرق التواصل مع الشباب
- تحسين الأجور والحوافز المقدمة للعاملين في مؤسسات تمكين الشباب، وتطوير نظام الترقيّة والمعايير المرتبطة به

26% فقط من إجمالي المشاركين راضون عن أجورهم، و45% فقط يعتقد أنه يتلقى التدريب الجيد

عبر العاملون في المجال الشبابي أنهم بحاجة إلى المزيد من التدريب الذي يتوافق مع تخصصهم الوظيفي ويساهم في فهم الشباب بشكل أكبر ويطور من عملية التواصل معهم إضافة إلى المزيد من الدعم والتحفيز المادي بما يتناسب مع المهام الموكلة لهم.

التحديث الادارية



المستطيل المحدد يشير إلى ضرورة العمل على تطوير وتحسين المحور المذكور، الذي يمثل نسبة إجابة ما دون 50%

عبر 87% من العاملين في مؤسسات تمكين الشباب العربية عن التزامهم بتمكين الشباب، في حين أكد 69% منهم عن سعادتهم بالعمل

العلاقة مع جهة العمل بشكل عام



* النتائج الموضحة أعلاه تبين مدى موافقة العاملين عن المحاور المذكورة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث 1 تعني غير موافق بشدة و 5 تعني موافق بشدة * حجم العينة الإجمالي = 233

دوافع العاملين الصادقة تجاه عملهم نابعة من:

- الرضا والسعادة الناتجة عن الأثر الايجابي لنشاطاتهم على حياة الشباب.
- المتعة والتجدد الذي يرافق العمل مع الشباب والطاقة الايجابية المستمدة منهم.
- ايمانهم بدورهم في تيسير أمور الشباب وتقديم الفرص لهم لتمكينهم وتفعيل مشاركتهم المجتمعية.
- الرغبة في مشاركة خبراتهم ومهاراتهم مع الفئات المستهدفة والمساهمة في تطوير المجتمع



التحديات المرتبطة بالسياسات والتشريعات :-

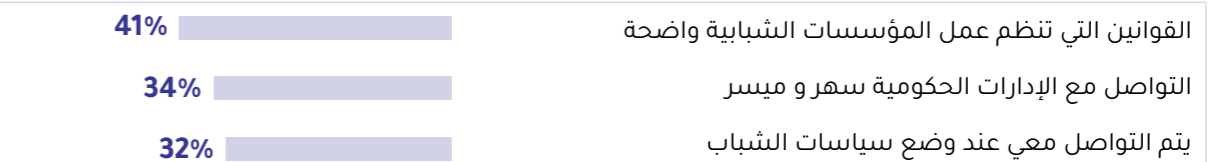
- صعوبة التواصل مع الإدارات المشرفة على قطاع الشباب، لجهة طرح المبادرات الجديدة أو وضع الحلول للتحديات القائمة.
- عدم مشاركة المؤسسات العاملة في قطاع تمكين الشباب في رسم وصياغة استراتيجية الشباب.

32% فقط من العاملين تمت مشاركتهم في صياغة السياسات والاستراتيجيات و34% فقط عبروا على ان التواصل مع الادارة ميسر.

يرى العاملون أن تطوير التواصل معهم يساهم في زيادة فعالية العمل الشبابي وحل المشاكل المرتبطة به.

السياسات والبيئة التشريعية

الجهة الحكومية التي تدعم مؤسسات الشباب معروفة بالنسبة لي



أكد العاملون في مؤسسات تمكين الشباب على ضرورة العمل على تطوير القوانين الناظمة لعمل المؤسسات من أجل تحقيق تفاعلية أكبر بين مختلف الشركاء وتحقيق الأهداف المنشودة، حيث عبّر 41% منهم فقط على أن القوانين الناظمة لعمل مؤسساتهم واضحة وتدعم العمل الشبابي.



التحديات المتعلقة بيئة العمل :-

- عدم كفاية التجهيزات التقنية والأدوات اللازمة لإنجاز العمل.
 - الحاجة إلى المزيد من التحديث لمباني العمل لإنجاز النشاطات والمبادرات المختلفة.
- 54% من المشاركين أكدوا على توفر مكان العمل المناسب و55% أكدوا على توفر معدات إنجاز العمل.

التحديات المرتبطة بمكان العمل



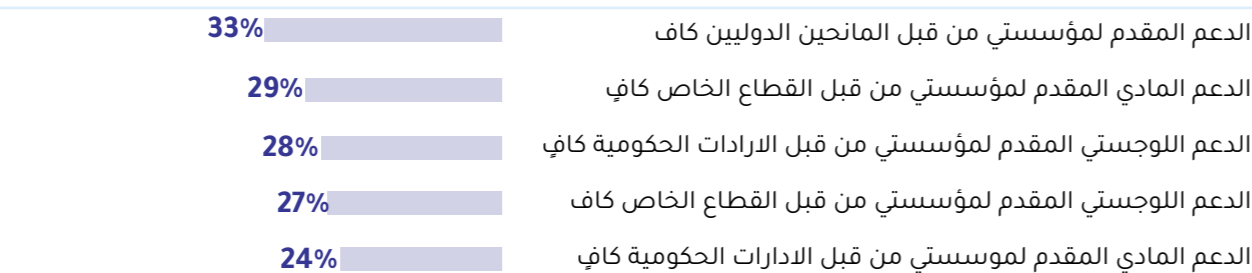
يرى العاملون في غالبية مؤسسات تمكين الشباب أن أهم التحديات المالية التي تواجههم.

- تدني الدعم الحكومي المباشر أو اللوجستي للمبادرات الشبابية.
- ضعف مشاركة القطاع الخاص في تقديم الدعم المادي واللوجستي للمبادرات المختلفة.

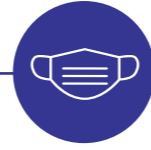
24% فقط من إجمالي المشاركين وجد ان الدعم الحكومي المقدم لهم كاف.

الدعم المادي و اللوجستي

لدي القدرة الى الوصول إلى جميع الفئات المستهدفة



إن توقعات العاملين في مؤسسات تمكين الشباب من حكوماتهم مرتفعة نتيجة تبنيها لقطاع الشباب بشكل استراتيجي، حيث يرون أن الدعم الحكومي يجب ان يكون أكبر ولديهم انطباع عام بأن مساهمة القطاع الخاص مازالت قليلة في العمل الشبابي.



التحديات المرتبطة بجائحة كوفيد 19

- اشترك غالبية العاملون في مؤسسات تمكين الشباب أن الفعاليات والأنشطة ذات المحتوى التعليمي والذي يحتاج تفاعلاً بين المدرب والفئات الشبابية المستهدفة قد تأثرت جودته بسبب جائحة كوفيد 19.
- عدم توفر الأدوات التقنية ومستلزمات العمل عن بعد بالشكل الكافي.

عبر 35% فقط من إجمالي المشاركين أن جودة نشاطاتهم لم تتأثر بسبب اعتماد العمل عن بعد.

أكد 49% فقط من المشاركين أنه توفرت لديه المستلزمات التقنية اللازمة للعمل عن بعد.

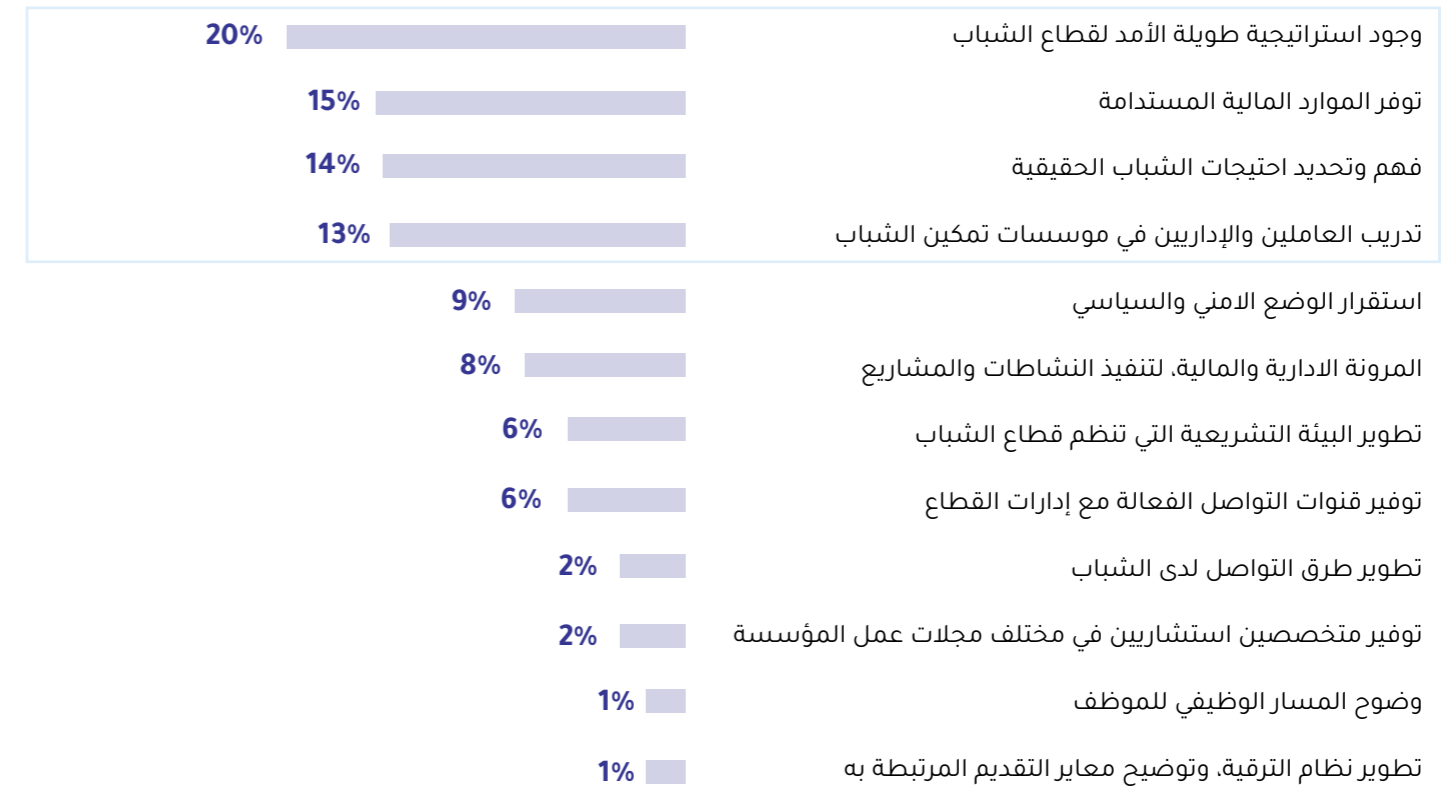
التحديات المرتبطة بكوفيد 19



إمكانيات تطوير العمل الشبابي العربي

اشترك العاملون في مؤسسات تمكين الشباب العربية بمجموعة من الأولويات لتطوير العمل الشبابي العربي، ويرون ان العمل عليها سيساهم في تطوير العمل الشبابي.

تطوير العمل الشبابي العربي من وجهة نظر العاملين يحتاج إلى وجود استراتيجية طويلة الأمد لقطاع الشباب واضحة بخطتها ومشاريعها على المدى المتوسط والقصير، توفر الموارد المادية المستدامة، فهم احتياجات الشباب الحقيقية، تدريب وتمكين العاملين في مؤسسات تمكين الشباب.



اختلفت أولويات تطوير العمل الشبابي ما بين دول بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا، ودول مجلس التعاون الخليجي.

دول بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا

- وجود استراتيجية طويلة الأمد لقطاع الشباب واضحة بخطتها ومشاريعها على المدى المتوسط والقصير.
- مشاركة الشباب في إدارة قطاع الشباب، لأنهم الأقدر على فهم التحديات التي تواجههم، وتصميم المبادرات الجاذبة لهم.
- تطوير الدعم المادي واللوجستي المقدم للمؤسسات الشبابية، والعمل على إيجاد مصادر مالية مستدامة لها.
- تدريب وتمكين العاملين والإداريين في مؤسسات تمكين الشباب على العمل التنموي والشبابي وصياغة المبادرات المختلفة

دول مجلس التعاون الخليجي

- العمل بشكل أكبر على توضيح مفهوم العمل التنموي في مجال الشباب، ما هو توصيفه الوظيفي والمعايير الوظيفية المرتبطة بها.
- العمل بشكل أكبر على فهم احتياجات الشباب الحقيقية، لتعزيز ثقة ومشاركة الشباب في المبادرات المختلفة.
- إتاحة المزيد من المرونة الإدارية والمالية للمؤسسات الشبابية لتنفيذ النشاطات والمشاريع المحلية.
- التمكين والتدريب المستمر للعاملين والإداريين في مؤسسات تمكين الشباب، لمواكبة تطورات بيئة العمل واحتياجات الشباب.
- تطوير المسار الوظيفي بمعايير واضحة للعاملين في قطاع الشباب بما يساهم في زيادة الإنتاجية..

تطوير عمل المؤسسات المجتمعية العربية العاملة في مجال تمكين الشباب يحتاج إلى

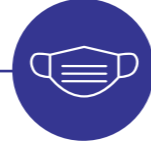
المؤسسات المجتمعية

- تمكين المؤسسات المجتمعية مادياً ولوجستياً لتنفيذ المهام المختلفة.
- دعم العاملين في المجال الشبابي، والعمل على تطوير قانون العمل التطوعي بشكل يحفظ حقوق المتطوعين وهوية العمل التطوعي.
- تطوير مشاركة المؤسسات المجتمعية في صياغة استراتيجية وسياسات الشباب، وتيسير التواصل مع الإدارات المشرفة على قطاع الشباب.

كوفيد 19

اختلفت استجابة المؤسسات العاملة في تمكين الشباب لجائحة كوفيد 19، وذلك تبعاً لمستوى التطور التقني وتطور البنية التحتية في الدول، فبعض دول المنطقة تأخرت في الاستجابة لمتطلبات الجائحة وضرورة التحول إلى العمل عن بعد، والتأقلم مع ذلك، كما هو الحال في دول منطقة شمال افريقيا وبلاد الشام، وشكلت لها الجائحة تحدي فعلي في امكانية استمرار العمل، وتنفيذ الخطط والمشاريع الموضوعة، نتيجة عدم توفر إمكانات العمل عن بعد (من انترنت، إلى لابتوبات وأجهزة لوحية).

في حين شكلت الجائحة للمؤسسات العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي فرصة لتطوير وتحسن العمل، فحدث تحول رقمي سريع لغالبية نشاطات المؤسسات، وتم الغاء العديد من المعاملات الورقية ليتم تنفيذها إلكترونياً، وتم تبني نظام العمل عن بعد ليتأصل كنموذج للعمل في غالبية المؤسسات واستخدامه كأسلوب لتطوير مرونة العمل عبر دمج نظامي العمل الحضوري والعمل عن بعد في هذه المؤسسات.



وبالمجمل يمكننا عرض أهم التحديات المرتبطة بجائحة كوفيد 19 كما يلي

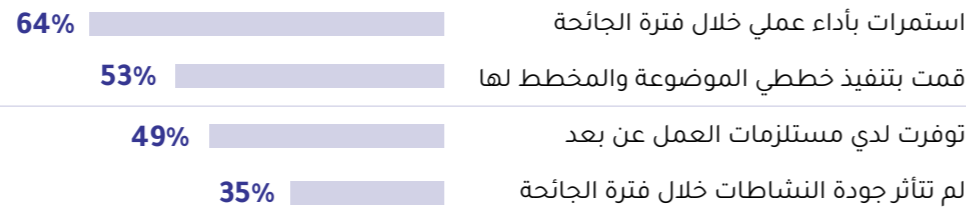
- عدم القدرة على تنفيذ كافة الأهداف والبرامج المدرجة بسبب إغلاق المؤسسات وفرض الحجر المنزلي.
- صعوبة حضور النشاطات والمؤتمرات، أو التبني السريع للعمل عن بعد.
- عدم استقرار الانترنت وغياب المواقع الإلكترونية الخاصة بالتعلم عن بعد والتدريب عن بعد.
- عدم توفر الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل عن بعد.

اشتركت دول مجلس التعاون الخليجي مع بلدان منطقتي بلاد الشام وشمال افريقيا بالنسبة للتحديات المرتبطة بجائحة كوفيد 19 بما يلي

- تأثر جودة المحتوى التعليمي للمؤسسات، والذي يحتاج إلى التفاعل بين المدرب والفئة المستهدفة.
- عدم تنظيم ساعات العمل عن بعد، وصعوبة الفصل بين الالتزامات الاجتماعية والتزامات العمل.
- ميل الناس إلى الجلوس بالبيت، والتحديات المرتبطة بتغيير مزاج العاملين بسبب الضغوطات التي فرضتها الجائحة.

عبر فقط 35% من إجمالي العاملين أن جودة نشاطاتهم لم تتأثر بسبب اعتماد العمل عن بعد، ويرى 49% انه تتوفر لديه مستلزمات العمل عن بعد

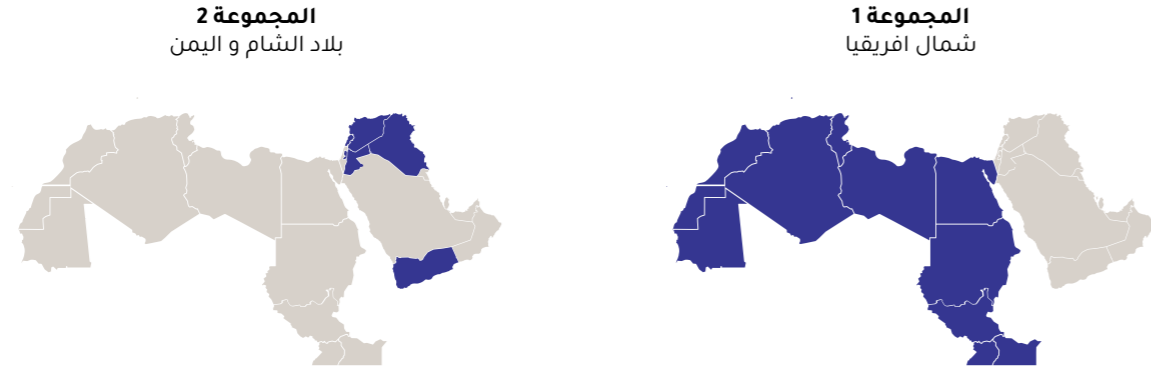
التحديات المرتبطة بكوفيد 19



03

التحديات المرتبطة بكوفيد 19

دول شمال افريقيا وبلاد الشام واليمن



يقدر عدد سكان هذه المنطقة بحوالي 346 مليون نسمة، وتصنف من بين الدول المتوسطة النمو إلى المرتفعة على دليل التنمية البشرية العالمي، وتحلل الجزائر المرتبة الأولى من بين هذه الدول، في حين أن العراق وسورية والسودان كانوا في آخر القائمة.

تعاني الاقتصاديات العربية في هذه المنطقة من عدة تحديات تتعلق بعدم استقرار معدل النمو الاقتصادي بشكل عام، وضعف معدلات الاستثمار، إضافةً إلى ارتفاع معدلات البطالة وضعف مشاركة الشباب في قوة العمل، وعدم تكافؤ الفرص بين الجنسين وتدني الأجور، عدا عن ضعف برامج الحماية الاجتماعية المتعلقة في العمال، حيث ينتشر اقتصاد الظل (القطاع غير المنظم) كسمة بارزة في اقتصاديات هذه المنطقة، كما عمقت التداعيات الأمنية والأزمات السياسية التي حدثت في عدد من دول هذه المنطقة منذ عام 2011 من هذه التحديات، بل وأبرزت تحديات جديدة مرتبطة بتدمير البنية التحتية والمؤسساتية وانتشار أعمال العنف في كل من (سورية، العراق، اليمن، ليبيا، السودان، لبنان، تونس).

بذلت حكومات العديد من بلدان هذه المنطقة الكثير من الجهود لتمكين الشباب وتعزيز مشاركتهم التنموية كالأردن، التي قطعت شوطاً في الإنجازات الصحية والتعليمية مؤخراً، وضمنت مشاركة الشباب في صنع القرار والتغيير في رؤيتها المستقبلية ليأخذوا دورهم في مسيرة النهضة بجعلهم شباباً مؤمناً بالحوار والانجاز والانفتاح، فحققت المركز الأول بين دول هذه المنطقة في مؤشر تنمية الشباب العالمي والسابع على مستوى دول الوطن العربي كافة، تليها تونس ومن ثم لبنان.

كما كانت جهود تمكين الشباب واضحة في مصر أيضاً، حيث لُوحظ تمثيل فعلي للشباب في الغرف النيابية، فضلاً عن عقد العديد من المؤتمرات الشبابية لفهم تحديات الشباب واحتوائها في بلدان المنطقة ككل، وعلى مستوى السياسات يعمل المغرب العربي على تحضير دليل للمعايير الواجب اعتمادها لإصلاح وبناء مؤسسات تمكين الشباب.

لكن غالباً ما ساد انطباع عام لدى العاملين في بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا بأنهم بحاجة إلى مزيد من دعم الحكومات في هذه البلاد للشباب وللعاملين في هذا المجال، فلم تعكس الاستراتيجيات الموضوعية احتياجات ومتطلبات الشباب الفعلية، وهذا بدوره أثر على الثقة في دور المؤسسات الحكومية في إدارة قطاع الشباب ككل، وفي دمج الشباب وتجاوبهم مع المبادرات المختلفة لهذه المؤسسات، وساهم في تحمل قطاع المجتمع المدني لأكثر من طاقته في تمكين الشباب ومحاولة احتوائهم.

04

التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب في دول بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا

اشتركت دول هذه المنطقة بطبيعة التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب

يمكن عرض أهم التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب كالتالي



التحديات الادارية

- ضعف في جانب التدريب وبناء القدرات على مستوى العاملين والمدراء، لتواكب التطورات في بيئة العمل واحتياجات الشباب المتجددة.
- صعوبة التواصل مع الادارات العليا المشرفة على قطاع الشباب.
- تدني الرواتب والأجور والدعم المقدم للعاملين في مؤسسات تمكين الشباب.
- الحاجة إلى المزيد من الجهود لتوظيف الشباب في المراكز الإدارية لمؤسسات تمكين الشباب لكسب ثقتهم وتفعيل شراكتهم في إدارة قطاع الشباب، وتيسير التواصل مع الفئات المستهدفة.
- عدم إتاحة المساحة الكافية للتعبير عن الأفكار الجديدة، والخوف من الخطأ في تنفيذ المبادرات.
- البيروقراطية التي تؤدي لتعطيل العمل وعدم تحقيق الهدف المنشود وتجميد المشاريع.



التحديات المرتبطة ببيئة العمل

- التقص في المعدات اللوجستية والتقنية اللازمة لتنفيذ العمل، خصوصاً في فترة جائحة كوفيد 19.
- ضعف البنية التحتية لمؤسسات تمكين الشباب اللازمة لأداء وتنفيذ مختلف النشاطات الشبابية



التحديات المرتبطة بالسياسات والبيئة التشريعي

- ضرورة العمل بشكل أكبر على توضيح أهداف واستراتيجية الشباب على المستوى الوطني، والتنفيذي، وعلى مستوى الشركاء.
- قلة الدراسات والمراكز البحثية التي تعنى بقضايا الشباب، والتي تساعد في تحديد أولويات الشباب واحتياجاتهم الفعلية.
- لم تساهم البيئة التشريعية النازمة لعمل المؤسسات الداعمة للشباب في تحقيق التفاعلية المطلوبة بين مختلف الشركاء من مؤسسات المجتمع المدني، والخاص، والقطاع الحكومي.
- عدم توفر تخصص أكاديمي في مجال الشباب يساعد على فهم المحتوى التنموي للشباب وطرق التواصل معهم.



التحديات المرتبطة بالدعم المادي واللوجستي

- الدعم الحكومي المقدم للمؤسسات التي تمكن الشباب، لا يزال قليلاً ولا يرقى إلى تلبية الاحتياج المطلوب.

واجه العاملون في الدول التي تعاني من تداعيات أمنية وسياسية تحديات خاصة وهي:

- الأثر النفسي الناتج عن التعامل المباشر مع شبان تعرضوا للإعاقة والتهجير والتشرد، وفقدان العائلة، ساهم في خلق ضغوطات إضافية على العاملين أثرت على أداء أعمالهم وعلى حياتهم الاجتماعية.
- صعوبة الوصول إلى كافة الفئات المستهدفة، تبعاً للظروف الأمنية للمنطقة.
- اختلاف الأولويات التنموية لصالح التوجه نحو العمل الانساني والإغاثة بدلا من تنمية الشباب وتمكينهم .
- صعوبة الحصول على التقنيات الجديدة، أو تبادل المعارف مع المؤسسات الأخرى العاملة في نفس المجال نتيجة الحصار الاقتصادي والعقوبات.

التحديات المرتبطة باستجابة الشباب للمبادرات والأنشطة المختلفة

ساهمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في منطقتي بلاد الشام واليمن، وشمال افريقيا في خلق تحديات أخرى ارتبطت بالشباب أنفسهم وأثرت على استجابتهم إلى مبادرات المؤسسات الشبابية

- عدم قدرة الشباب على تقديم الأفكار والمبادرات والتعبير باستقلالية عن ذاتهم اجتماعياً بسبب عامل الخوف والقلق والحرص.
- تزايد الأعباء وارتفاع حدود أو مستويات المسؤولية الاجتماعية والتضامنية للشباب تجاه ذويهم، ما أدى إلى تقليص مساحة الحرية، التي يمكن للشباب أن يتحرك بها.
- عدم القدرة على الالتزام بمقتضيات التعلم والتدريب والتأهيل، جراء الأوضاع الاقتصادية والأسرية، والتي غيرت من أولويات الشباب، ودفعت بهم إلى البحث عن مصادر الدخل لإعالة أسرهم.
- اختلاف احتياجات وأولويات الشباب حسب الفئات العمرية، وعدم وجود برامج تنموية استهدافية كافية تلبي احتياجات كل فئة.
- هجرة الشباب إلى للبحث عن فرص حياة أفضل.

أسباب هذه التحديات

ركز المشاركون على أن أسباب هذه التحديات في منطقة بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا هي:

- ضعف النمو الاقتصادي لدول هذه المنطقة، والتحديات الاقتصادية التي فرضتها كوفيد 19 ساهمت في ضعف الدعم الحكومي المقدم لقطاع الشباب.
- ضعف تمثيل استراتيجيات قطاع الشباب لاحتياجات ومتطلبات الشباب الفعلية.
- ضعف مساهمة مختلف الشركاء في صياغة استراتيجية الشباب ورسم السياسات المرتبطة بها.
- ضعف الثقة في معظم الأطر التنظيمية لقطاع الشباب في تحقيق المهام والأهداف والغايات التي أنشأت لأجلها، لاتساع الفجوة بين واقع الشباب والأهداف المعلنة.
- ساهمت التداعيات الأمنية والسياسية في بعض بلدان هذه المنطقة في فرض تحديات إضافية تمثلت بضعف وتدمير البنى التحتية، ونقص موارد الطاقة مما أثر سلباً على جاهزية المؤسسات لأداء المهام الموكلة لها، وإلى إقبال مؤسسات المجتمع المدني بغالبية المبادرات الشبابية، والتي لا يمكن أن تشكل وحدها رافعة حقيقية لتفعيل دور الشباب لافتقارها للإمكانيات من حيث الكم والكيف.

دول مجلس التعاون الخليجي

المجموعة 3
دول مجلس التعاون الخليجي



تمكين الشباب وتطوير الدعم المقدم لهم هو هدف استراتيجي لدول مجلس التعاون الخليجي

صنف دول مجلس التعاون الخليجي في خانة التنمية البشرية المرتفعة جداً حسب دليل التنمية البشرية العالمي والذي يقيس الدول حسب تنميتها البشرية بدلاً من الاعتماد على النمو في الناتج المحلي الاجمالي كمحدد وحيد للتنمية، فجاءت الامارات العربية المتحدة في المركز الأول عربياً والثلاثين عالمياً، تليها السعودية والبحرين وقطر وعمان، ومن ثم الكويت.

تميزت دول مجلس التعاون الخليجي بإصرارها على إجراء اصلاحات هيكلية ومؤسسية، وتطوير بنيتها التحتية وجودة الحياة، وأعطت الشباب جل اهتمامها بتقديم مختلف آليات التمكين لهم، وطوّرت خلال عقود قليلة منظومة تعليم متقدمة خرجت الكفاءات في مختلف التخصصات، وحرصوا على أن يكون هناك دور أساسي للشباب في مختلف ميادين التنمية.

وقد تباينت دول مجلس التعاون الخليجي فيما بينها في تبني قطاع الشباب بشكل تنموي، وإن كان تمكين الشباب وتعزيز مشاركتهم حاضراً في رؤى واستراتيجيات دول هذه المنطقة، حيث انتقلت دولة الامارات العربية المتحدة من مفهوم "تمكين الشباب" من إطاره النظري إلى أدوات قياس وتطبيق وأرقام عملية تساعد على فهم التحديات والتعامل معها، عبر إطلاق أول مؤشر لقياس تمكين الشباب في المؤسسات والمنظمات بشكل علمي، وكان للتحديات التي تقوم بها المملكة العربية السعودية دوراً بارزاً في تطوير وتمكين الشباب ولا سيما الشابات حيث تعيش المرأة السعودية مرحلة تمكين غير مسبوقة منذ عام 2015، تتيح لها استثمار طاقاتها وتعزيز مكانتها في المجتمع فتضاعفت نسبة مشاركتها في سوق العمل من 17% عام 2015 إلى 31% عام 2021. وكان أيضاً لدولة الكويت إنجازات عدة في تمكين الشباب منذ فصل وزارة الشباب والرياضة عام 2015 لتكون وزارة مستقلة بذاتها تعنى وتركز على تنمية الشباب فاحتلت المركز الأول عربياً في مؤشر تنمية الشباب العالمي، تليها قطر والبحرين وعمان، حيث حققت كل من هذه الدول إنجازات مهمة على صعيد توظيف الشباب وتضمين مشاركتهم السياسية والمدنية.

بينت الدراسة أن رغم النجاحات المحققة في دول مجلس التعاون الخليجي في تمكين الشباب ما زال هناك فرص عدة للتطوير والتحسين لتحقيق الأهداف المنشودة، حيث يرى العاملون في مؤسسات تمكين الشباب في دول مجلس التعاون الخليجي أن هناك حاجة لتطوير التواصل معهم بشكل أكبر عند وضع السياسات والاستراتيجيات الخاصة بقطاع الشباب.

05

التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب في دول مجلس التعاون الخليجي

اشتركت دول هذه المنطقة بطبيعة التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب

يمكن عرض أهم التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب كالتالي:



التحديات الادارية

- النقص في فعالية برامج التدريب والتأهيل، لضعف ربط خطة التدريب والتأهيل بالتخصص الوظيفي للعاملين.
- استكمال العمل على توظيف الإدارات الشابة في المؤسسات الشبابية المختلفة.
- محدودية صلاحية العاملين، وقدرتهم على طرح الأفكار الجديدة تبعاً لمستوى وعي الادارة المباشرة.
- عدم تناسب الرواتب والأجور في بعض المؤسسات مع المهام الموكلة للموظف.
- الحاجة إلى تفعيل نظام الترقية، والعمل على توضيح معايير التقييم المرتبطة به لزيادة إنتاجية العاملين.
- ضرورة تقديم المزيد من الدعم الإعلامي لمبادرات وأنشطة المؤسسات الشبابية المختلفة.



التحديات المرتبطة بالسياسات والبيئة التشريعية

- العمل بشكل أكبر على توضيح مفهوم العمل التنموي في مجال الشباب، ما هو توصيفه الوظيفي والمعايير الوظيفية المرتبطة بها.
- النقص في التخصصات العلمية في المجال التنموي الشبابي، والذي يقتضي تطوير وإنشاء مسار أكاديمي متخصص في مجال العمل التنموي الشبابي.
- الحاجة للعمل بشكل أكبر على تطوير مشاركة مختلف الشركاء في قطاع الشباب في صياغة الاستراتيجيات والسياسات.
- الفصل بين النشاط الرياضي والمبادرات التنموية في مجال الشباب، وتوجيه المزيد من الدعم للمبادرات التنموية الشبابية.



التحديات المرتبطة ببيئة العمل

- التطور التقني السريع يفرض تصميم مبادرات جديدة ذات طابع عصري لجذب اهتمام الشباب.
- عدم تناسب نظام المكاتب المفتوحة مع طبيعة أداء بعض المهام.
- عدم توفر ملاعب وأماكن ترفيه للعاملين في المؤسسات الشبابية.



التحديات المرتبطة بالدعم المادي واللوجستي

- مازال هناك انطباع عام لدى العاملين في المؤسسات الشبابية أن الدعم المقدم للنشاطات التنموية لا يقارن بالدعم المقدم للأنشطة والمؤسسات الرياضية.

أسباب هذه التحديات

دول مجلس التعاون الخليجي

- ارتفاع توقعات العاملين من المؤسسات التي يعملون بها، نتيجة تبني الحكومات لتمكين المؤسسات الشبابية بشكل فعلي.
- النقص في التخصصات العلمية في مجال العمل التنموي الشبابي.

التحديات المرتبطة باستجابة الشباب للمبادرات والأنشطة المختلفة في دول مجلس التعاون الخليجي

- صعوبة تصميم البرامج الجاذبة للشباب بسبب ارتفاع مستويات المعيشة، وانفتاح الشباب الخليجي.
- صعوبة التواصل وجذب الشباب من عالمهم الافتراضي، لنقص مهارات وأدوات التواصل معهم، ومعرفة اهتماماتهم الفعلية.
- عدم دراية الشباب بشكل كافي حول المبادرات المختلفة والمراكز الشبابية المتوفرة في بلدانهم.

مؤسسات المجتمع المدني

على الرغم من المزايا التي يتمتع بها العاملون في مؤسسات تمكين الشباب المجتمعية، من مرونة في العمل، إلى توفر المساحة الكافية للموظفين للتعبير عن أفكارهم وصياغة المبادرات المجتمعية المختلفة، إلا أنه ما زال يعاني من تحديات مختلفة.

اشتركت مؤسسات تمكين الشباب المجتمعية في الوطن العربي في التحديات التالية



التحديات الادارية

- النقص في الكادر العامل في مؤسسات تمكين الشباب، نتيجة عدم تفرغ العاملين للعمل الشبابي.
- ضعف جانب التدريب وبناء القدرات على مستوى العاملين والمدراء، لمواكبة تطورات بيئة العمل واحتياجات الشباب.
- عدم توفر المحتوى الخاص بالعمل الشبابي، باللغة العربية وهذا يحتاج إلى تضمين أعمال الترجمة وتبادل الخبرات على نطاق اوسع في استراتيجيات قطاع الشباب.
- نقص في قاعدة بيانات العمل التطوعي، وفي التنسيق بين المؤسسات المجتمعية.
- صعوبة التواصل مع الادارات العليا المشرفة على قطاع الشباب.
- صعوبة تحديد الاحتياجات الفعلية للشباب، وصياغة المبادرات الجديدة.



التحديات المرتبطة ببيئة العمل

- عدم توفر البنية التحتية اللازمة لعمل الجمعيات ومؤسسات تمكين الشباب من صالات وقاعات للاجتماعات ومستلزمات أداء العمل.

06

التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب المجتمعية - مؤسسات المجتمع المدني



التحديات المرتبطة ببيئة العم

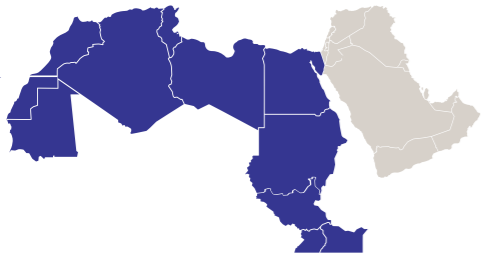
- قلة مشاركة المجتمع المدني العامل في قطاع تمكين الشباب في رسم وصياغة استراتيجية الشباب.



التحديات المرتبطة ببيئة العم

- عدم استدامة الموارد المالية لمؤسسات تمكين الشباب

اختصت مؤسسات تمكين الشباب المجتمعية في دول بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا بالتحديات التالية:



- تدني الرواتب والأجور والدعم المقدم للعاملين في هذه المؤسسات، ساهم في تسرب العمالة المدربة إلى قطاعات ذات مردود أعلى.
- ساعات العمل الطويلة وعدم انتظامها، أثرت بشكل سلبي على الحياة الاجتماعية للشباب.
- عدم توفر الأدوات والوسائل اللوجستية لتطبيق برامج الجمعيات الشبابية ومتابعة المشاريع المقترحة.
- عدم وضوح أهداف واستراتيجية الشباب على المستوى الوطني، ودور المؤسسات المجتمعية في تنفيذ هذه الاستراتيجية.
- الحاجة إلى تطوير القانون الناظم للعمل غير الربحي والتطوعي، بحيث يتلاءم مع طبيعة وقدرات الجمعيات المختلفة ويحافظ على حقوق، وهوية العمل التطوعي.
- ضعف الدعم الحكومي المقدم للمبادرات الشبابية، وكذلك مساهمة القطاع الخاص سواء في تقديم الدعم اللوجستي، أو حتى مساهمته في التدريب المهني وتقديم فرص العمل.

اشتركت مؤسسات تمكين الشباب المجتمعية في الوطن العربي في التحديات التالية



- ضغط العمل، وصعوبة التوفيق بين العمل الشبابي التطوعي والعمل الأساسي للموظف.
- ضعف في تخطيط الفعاليات الشبابية، وعدم ملاءمة توقيت الفعاليات مع الفئات المستهدفة.
- ضعف التسويق والدعم الاعلامي لنشاطات المؤسسات الشبابية.
- صعوبة تصميم المبادرات الجديدة التي تتوافق مع متطلبات بيئة العمل وحاجات الشباب المتجددة.
- الحاجة إلى رفع الوعي حول أهمية العمل التطوعي والمبادرات المجتمعية.
- الحاجة إلى زيادة الدعم المقدم للنشاطات التنموية الشبابية، حيث ما يزال الدعم المقدم للنشاطات التنموية الشبابية لا يقارن بالدعم المقدم للنشاطات الرياضية.

الشباب وكلاء للتغيير مكلفين بتسخير
إمكاناتهم لضمان بيئة آمنة، متعلمة،
نظيفة، صحية، تتناسب مع تطلعات
الأجيال القادمة

إن المستقبل في يد الشباب وهم رواد التغيير وورقة ضمان الأجيال القادمة وتفعيل شراكتهم في صياغة الخطط
التنموية يعزز الجهود الدولية والوطنية الرامية إلى تعزيز السلام وتحقيق مؤشرات التنمية المختلفة (الصحية،
والتعليمية، والاقتصادية، والبشرية... وغيرها من المؤشرات)

يعد تمكين عمل المؤسسات الشبابية ومواجهة التحديات التي تواجهها على قدر كبير من الأهمية، لتكون منصات
موثوقة يلجأ إليها الشباب العربي للتعبير عن أفكارهم وتطلعاتهم.

07

التوصيات
لتطوير مستقبل
العاملين في
مؤسسات
تمكين الشباب

دول بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا

التوصيات من منظور الشباب العاملين في مؤسسات تمكين الشباب في دول بلاد الشام واليمن وشمال افريقيا

- وجود استراتيجية طويلة الأمد لقطاع الشباب واضحة بخطتها ومشاريعها على المدى المتوسط والقصير.
- توظيف الكوادر الشابة في المستويات الادارية المتوسطة والعليا لقطاع الشباب، لأنهم الأقدر على فهم تحدياتهم، عدا عن مساهمة هكذا قرارات في رفع الثقة بين الشباب والحكومات.
- مشاركة الشباب والعاملين في مؤسسات تمكين الشباب المختلفة في رسم سياسات واستراتيجيات قطاع الشباب.
- رفع الوعي حول أهمية العمل التنموي الشبابي وتضمين مفهوم تمكين الشباب في الاعلام الرسمي.
- توفير الموارد المالية المستدامة لمؤسسات تمكين الشباب لتنفيذ المبادرات المختلفة.
- إعطاء المزيد من الصلاحيات الإدارية والمالية للمؤسسات الشبابية لزيادة إنتاجيتها.
- تدريب وتمكين العاملين والاداريين في مؤسسات تمكين الشباب حول مفهوم العمل التنموي الشبابي وصياغة المبادرات المختلفة.
- توفير خدمات الإرشاد النفسي والصحي لكافة العاملين في المؤسسات الشبابية.
- توفير الأجهزة الحديثة وشبكات الاتصالات السريعة، ومستلزمات وممكنات العمل الضرورية، لرفع إنتاجية الموظفين.

”

شبابنا في قلب خططنا للمستقبل، عليهم شحذ الهمم،
واستلهام الدروس، من مسيرة الآباء والأجداد

صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي في رسالة الخمسين

“

دول مجلس التعاون الخليجي

التوصيات من منظور الشباب العاملين في مؤسسات تمكين الشباب في دول مجلس التعاون الخليجي

- توضيح مفهوم العمل التنموي في مجال الشباب، ما هو توصيفه الوظيفي والمعايير الوظيفية المرتبطة بها.
- تقييم مدى دراية العاملين في المؤسسات الشبابية بمفهوم العمل التنموي الشبابي عبر استبيان مخصص لذلك.
- تفعيل نظام الترقية في المؤسسات الشبابية، وتوضيح المعايير المرتبطة به لتفادي أي تحديات تؤثر على إنتاجية الموظف.
- تدريب العاملين في المؤسسات الشبابية على مهارات التواصل مع الشباب، والتأكيد على مواكبتهم لكل جديد.
- استكمال العمل والتركيز في تصميم المبادرات بناءً على احتياجات الشباب الحقيقية، وتعزيز مشاركة استراتيجية الشباب مع كافة الشركاء.
- إتاحة المزيد من المرونة الإدارية والمالية لتنفيذ النشاطات والمشاريع على مستوى المناطق.
- الفصل بين نشاطي الرياضة والعمل التنموي الشبابي مؤسساتيا، ورفع حصة العمل التنموي الشبابي.

الشراكة هي نافذة التنمية وأساس فهم التحديات ووضع الحلول الاستراتيجية

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الاستراتيجية لتطوير العمل الشبابي في المنطقة العربية



على المستوى الإداري

- ضرورة العمل على ترجمة المحتوى التنموي الشبابي، ورصد كل جديد في هذا المجال ومشاركته مع مختلف المؤسسات الشبابية في الوطن العربي.
- إقامة ورشات عمل تدريبية حول مفهوم العمل التنموي في مجال الشباب.
- التأكيد على أهمية دراسة وتحليل محتوى وبيانات شبكات التواصل الاجتماعي للتعرف على اهتمامات الشباب الفعلية، واستخدامها بشكل فعال في تسويق الفعاليات والمبادرات المختلفة.



على مستوى بيئة العمل

- التكاتف العربي للعمل جدياً على حل النزاعات في المناطق التي تعاني من تداعيات أمنية وسياسية، لتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة ومستقطبة للشباب.
- بناء المؤسسات الشبابية بطريقة عصرية، والوان وتصاميم جذابة، وتوفير مكاتب تناسب مع طبيعة الخدمات المقدمة، إضافة إلى غرف للترفيه، مع مساحة لبعض الرياضات.
- القيام برحلات عمل ترفيهية، دورية، للتخفيف من ضغوط العمل، وتحسين التناغم الوظيفي بين العاملين لزيادة الإنتاجية.
- التوصل إلى اعلان ميثاق ومبادئ عامة تخص الشباب العربي، تكون بمثابة رؤية مشتركة للعمل العربي في مجال الشباب.
- توفير مقومات التشاركية بين مختلف المؤسسات المعنية في الشباب على صعيد المنطقة العربية وزيادة التواصل بين هذه المؤسسات.



على مستوى السياسات والتشريعات

- التنمية في الشباب تبدأ من مراحل الطفولة، من المنزل، من المدرسة، من المسجد، لتكوين شخصيات مؤثرة وفاعلة وإيجابية، وهذا يتطلب استراتيجية عابرة للقطاعات طويلة الأمد، ذات خطط ومشاريع تفصيلية على المدى المتوسط والقصير.
- أهمية العمل على إحداث مادة مدرسية في مهارات التواصل والتعبير، تساعد في تمكين الشباب من التعبير عن أنفسهم بطريقة مقنعة ومؤثرة.
- تطوير مسار أكاديمي في مجال المحتوى التنموي الشبابي، يساعد في توفير المتخصصين والمدربين في هذا المجال.
- الحفاظ على هوية العمل التطوعي وحقوق المتطوعين، عبر العمل على تطوير قانون العمل التطوعي.
- إنشاء قاعدة بيانات شاملة للمتطوعين العرب في العمل الشبابي، وتفعيل منصات الكترونية لتحسين التواصل، وتطوير شبكة المجتمع المدني العامل في هذه القطاع.
- إقامة اجتماعات دورية للمؤسسات الشبابية عربياً، لتبادل الخبرات والتعرف على التحديات الجديدة، والمساهمة في وضع الحلول لها.



على المستوى المادي واللوجستي

- توفير موارد مالية مستدامة للمؤسسات الشبابية عبر تطوير التوجه الاستثماري وتنويع المحفظة الاستثمارية لهذه المؤسسات.
- تطوير وتشجيع القطاع الخاص على زيادة مساهمته في المبادرات الشبابية، عبر إعفاءات ضريبية معينة.
- تطوير التواصل مع المنظمات الدولية المانحة لزيادة تمويل العمل الشبابي التنموي.
- الشباب هم ثروة المنطقة العربية، وتمكينهم يساهم في تنمية المنطقة ككل، وهذا يقتضي التعاون بين الدول العربية لدعم المبادرات الشبابية وتمكين استقرارها المالي.



مركز
الشباب
العربي
ARAB YOUTH CENTER

عن مركز الشباب العربي

وُلدت فكرة مركز الشباب العربي لتجسد رؤية سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، بعد الاستماع إلى آراء الشباب العربي واحتياجاته والبناء على أولوياته. وكان مركز الشباب ثمرة لتلك المقترحات، ليعمل كمنصة فريدة تحتضن الشباب المبدع وتزرع الأمل في نفوس الشباب وتستثمر في طاقاتهم لإعداد قيادات عربية شابة واعدة. وترجم هذه الرؤية عبر العديد من المبادرات الهادفة التي تستثمر في الشباب عبر قطاعات مختلفة، بالإضافة إلى إتاحة دراسات واستطلاعات تختص بالشباب العربي لتساعد صناع القرار على خلق سياسات تتناسب مع احتياجاته.

WHY5
research •
IT'S ALL ABOUT PEOPLE

WHY5Research

هي وكالة عالمية متخصصة بدراسات أبحاث السوق، تقوم بالدراسات التحليلية التي تركز على فهم السلوك البشري والدوافع الكامنة خلفه، وتستخدم WHY5 هذه الرؤيا المتفردة لتساعد عملائها على فهم العالم المحيط بشكل أفضل، وفهم المستهلكين بفئاتهم المختلفة، لتقدم لهم رؤى واضحة مع خطط استراتيجية قابلة للتنفيذ . تقدم WHY5Research حزمات متنوعة من الأبحاث النوعية والكمية والبحوث التشخيصية وتعمل في تقارب وثيق مع عملائنا لتلبية احتياجاتهم الفريدة والاجابة عن الأسئلة الصعبة في عالم اليوم. تقدم WHY5Research خدماتها البحثية في أكثر من 50 بلداً حول العالم من خلال مكاتبها المركزية في أوروبا والشرق الأوسط.

ملاحظة:

تم إعداد هذه الدراسة من قبل why5 research لصالح مركز الشباب العربي وتم إطلاق الدراسة في الاجتماع العربي للقيادات العربية الشابة بتاريخ 28 مارس 2022.

المعلومات الواردة في هذه الدراسة لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر مركز الشباب العربي ولا يتحمل المركز أي تبعات مترتبة عليه، حيث أن المعلومات والبراء المشار إليها هي بمثابة تلخيص نتائج المصادر ومنهجية الدراسة المذكورة.

08

من نحن

مراجع الدراسة

1. استبيان التحديات التي تواجه العاملين في مؤسسات تمكين الشباب - WHY5Research.
2. المقابلات النوعية المعمقة التي قامت بها WHY5Research في 18 دولة في الوطن العربي
3. برنامج الأمم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية البشرية لعام
[https://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking 2020](https://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking-2020)
4. بيانات البنك الدولي <https://worldpopulationreview.com>
5. الاسكوا الأمم المتحدة
<https://www.unescwa.org/publications/productive-inclusive-path-job-creation-arab-region>
6. Abu Mezied, Asmaa. "This Is How We Inspire Young People in the Middle East to Join the Fight against Climate Change." World Economic Forum, 8 Feb. 2020, www.weforum.org/agenda/201904/how-can-more-youth-in-the-middle-east-and-north-africa-join-climate-change-movements.
7. New Global Youth Development Index shows improvement in the state of young people | Commonwealth (thecommonwealth.org)

