

بسم الله الرحمن الرحيم



امعة السودان للعلوم والتكنولوجيا



كلية الدراسات الزراعية

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف في  
الإرشاد الزراعي

بعنوان:

اثر برامج الهلال الأحمر السوداني علي بناء قدرات الشباب

(منطقة الدراسة ولاية الخرطوم . محلية شرق النيل )

**The impact of the Sudanese red crescent programs on youth  
capacity building**

**(Area study Khartoum state local east Nile )**

إعداد الطالب:

عبد الله الأمين بدر هنوه

الإشراف:

أ. بكري ادم محمد صالح

نوفمبر 2018م

# الإهداء

إلي من اخص الجنة تحت قدميها وغمرتني بالحب والحنان والنبض الساكن في عروقي إلي من كان  
دعائها سر نجاحي وحنانها بسلم جراحي .

أمي العزيزة

إلي النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره أبدا والذي بذل جهد السنين من أجل  
أن اعتلي سلالم النجاح .

أبي العزيز

إلي من حبهم يجري في شراييني ونبض دمي القلوب الطاهرة الرقيقة ورياحين حياتي  
.....أخواني وأخواتي .

إلي من تذوقت معهم أجمل اللحظات الي من سرنا سوياً ونحن نشق طريق العلم .

زملائي وزميلاتي

ولو أنني أتيت كل بلاغة ..... وافنيت بحر النطق والنظم والنثر

لما كنت بعد القول إلا مقصراً... ومعتزلاً بالعجز عن واجب الشكر

أسرتي بالصالحه

إلي ارق وأروع ما التقيت بهم الي من جعلهم الله أخواني في الله ومن أحببتهم في الله إلي من  
بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها .

الأحلى أصدقاء

إلي تلك الإنسانيّة الرائعة التي التقيت بها فكانت بصمة في حياتي ...

(عائشة حبيب )

إلي من صاغوا لنا فكرهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح .

أساتذتي بكلية الدراسات الزراعية

اخص أساتذتي بقسم الإرشاد الزراعي

# شكر و عرفان

الشكر أولاً واخيراً لله رب العالمين واهب العقول النور

والصلاة والسلام على النبي الكريم معلم المتعلمين

الشكر أجزله لكلية الدراسات الزراعية

الشكر الي صرح الأباء وأزداد به العز عزاً والي منارة ارتادها العلماء فارتقوا بها  
درجة المعالي ..... جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

كما اخص بالشكر والتقدير وأجزل الثناء لأستاذ كمعدن العز لا يصدأ ولعطاء أشبه  
ما يكون البحر ... هنيئاً لمن من معينه يشرب فانه البحر الأعزب ولا تعجب

الأستاذ / بكري آدم محمد صالح

والشكر أجزله إلي أولئك النفوس الذين ما بخلو علي بعلمهم ووقتهم ونصحهم  
وإرشادهم .

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
Error! Bookmark not defined.	الآية.....
I.....	الإهداء.....
I.....	شكر و عرفان.....
III.....	فهرس المحتويات.....
VI.....	فهرس الجداول.....
VII.....	مستخلص الدراسة.....
<b>1.....</b>	<b>الباب الأول.....</b>
1.....	(1-1) المقدمة:.....
2.....	(2-1) المشكلة الحياتية:.....
2.....	(3-1) المشكلة البحثية:.....
2.....	(4-1) أهمية البحث:.....
2.....	(5-1) أهداف البحث:.....
2.....	(6-1) الأسئلة البحثية:.....
3.....	(7-1) هيكله البحث:.....
<b>4.....</b>	<b>الباب الثاني.....</b>
<b>4.....</b>	<b>الإطار النظري.....</b>
<b>4.....</b>	<b>1-2 الفصل الأول :.....</b>
4.....	1-1-2 الإرشاد الزراعي :.....
4.....	2-1-2 الإرشاد الزراعي في السودان النشأة والتطور:.....
4.....	3-1-2 تعريف الإرشاد الزراعي:.....
5.....	4-1-2 فلسفة الإرشاد الزراعي:.....
5.....	5-1-2 دور الإرشاد الزراعي:.....
<b>6.....</b>	<b>2-2 الفصل الثاني:.....</b>
6.....	1-2-2 المنظمات الطوعية:.....
6.....	1-1-2-2 نشأة المنظمات الطوعية في السودان:.....
6.....	2-1-2-2 التطوع:.....

6.....	3-1-2-2 تعريف التطوع:
7.....	4-1-2-2 مبادئ العمل الطوعي :- وتشمل:
7.....	5-1-2-2 أهداف العمل الطوعي:
<b>8.....</b>	<b>3-2 الفصل الثالث:</b>
8.....	1-3-2 الشباب:
8.....	2-3-2 تعريف الشباب:
9.....	3-3-2 فلسفة عمل الشباب الريفي:
9.....	4-3-2 المبادئ الأساسية للعمل مع الشباب الريفي:
9.....	5-3-2 المشاكل والتحديات التي تواجه الشباب:
<b>11.....</b>	<b>4-2 الفصل الرابع:</b>
11.....	1-4-2 جمعية الهلال الأحمر السوداني:
11.....	2-4-2 النشأة والتكوين:
11.....	3-4-2 أنشطة الجمعية:
11.....	4-4-2 التمويل:
12.....	5-4-2 شركاء الجمعية:
12.....	6-4-2 انتشار الجمعية:
12.....	7-4-2 نشأة الهلال الأحمر السوداني – ولاية الخرطوم:
<b>13.....</b>	<b>5-2 الفصل الخامس:</b>
13.....	1-5-2 التدريب:
13.....	2-5-2 أهمية التدريب:
14.....	3-5-2 أنواع التدريب:
14.....	4-5-2 مبادئ التدريب:
<b>16.....</b>	<b>الباب الثالث:</b>
<b>16.....</b>	<b>منهجية البحث</b>
16.....	1-3 نبذة عن منطقة الدراسة:
16.....	2-3 منهج البحث:
16.....	3-3 مجتمع البحث:
16.....	4-3 عينة البحث:
16.....	5-3 ادوات جمع البيانات:

17.....	6-3 أسلوب تحليل البيانات:
17.....	7-3 الصعوبات التي واجهت الباحث:
<b>18.....</b>	<b>الباب الرابع.....</b>
<b>18.....</b>	<b>التحليل والمناقشة.....</b>
<b>29.....</b>	<b>الباب الخامس.....</b>
<b>29.....</b>	<b>ملخص النتائج والتوصيات والمراجع.....</b>
29.....	1-5 اهم النتائج :-.....
31.....	2-5 الخلاصة:.....
32.....	3-5 التوصيات:.....
33.....	4-5 المراجع:.....
34.....	الملاحق.....

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
18.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب النوع	جدول رقم (4. 1)
18.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب العمر	جدول رقم (4. 2)
19.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب الحالة الاجتماعية	جدول رقم (4. 3)
19.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب المستوى التعليمي	جدول رقم (4. 4)
20.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب عدد افراد الاسرة	جدول رقم (4. 5)
20.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب المهنة	جدول رقم (4. 6)
21.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب الدخل الشهري	جدول رقم (4. 7)
21.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب نوعية البرامج التي تقدمها الجمعية	جدول رقم (4. 8)
22.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب فترة التدريب	جدول رقم (4. 9)
22.....	يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب ملائمة التدريب	جدول رقم (4. 10)
23.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب مكان التنفيذ	جدول رقم (4. 11)
23.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب مدى كفاية المحتوي التدريبي	جدول رقم (4. 12)
24.....	يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب نوع المعين	جدول رقم (4. 13)
24.....	يوضح توزيع التكراري و النسبة المئوية حسب طبيعة التدريب	جدول رقم (4. 14)
25.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب تطبيق المهارات المكتسبة	جدول رقم (4. 15)
25.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب مساعدة الدورات التدريبية في تحسين المهارات	جدول رقم (4. 16)
25.....	يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب تحسين المهارات على زيادة الدخل	جدول رقم (4. 17)
26.....	يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب مقدار زيادة الدخل	جدول رقم (4. 18)
26.....	يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب توفير المدخلات لافراد الاسرة بزيادة الدخل	جدول رقم (4. 19)
27.....	يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب اهمية المشاركة	جدول رقم (4. 20)
27.....	يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب المشاكل التي واجهت المتدربين	جدول رقم (4. 21)
28.....	يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب المقترحات التي تحسن الدورات التدريبية	جدول رقم (4. 22)
28.....		

## مستخلص الدراسة

تناولت هذه الدراسة أثر برامج الهلال الأحمر السوداني علي بناء قدرات الشباب بهدف معرفة البرامج التي تقدمها الجمعية للشباب ، ومدى ملائمة هذه البرامج وايضا معرفة مدى استفادة الشباب من البرامج ومعرفة تحديات سير البرامج والأنشطة والعمل علي ايجاد الحلول والأقتراحات المناسبة لتحسين اداء الجمعية ولفت الأنظار الي هذه الشريحة الهامة من المجتمع.

وقد تم إختيار 30 متدرب يمثلون مجتمع البحث بشرق النيل ، وتو استخدام الاستبيان لجمع المعلومات بالإضافة إلي المقابلات الشخصية والملاحظة ، تم تحليل البيانات عن طريق الجداول التكرارية والنسبة المئوية . وقد توصل الباحث إلي الآتي :-

1- أن أغلبية المبحوثين من شريحة المتعلمين بنسبة ( 92.3 % ).

2- وان معظم البرامج المقدمة في المجال الصحي بنسبة ( 66.7 %) بالإضافة إلي برامج اجتماعية بنسبة ( 13.3 %) أن هذه البرامج ساعدهم علي تحسين مهاراتهم وادى الي زيادة دخلهم .

- و أوصت الدراسة بالاهتمام بالشباب وتدريبهم من خلال طرح برامج متنوعة بهدف بناء قدراتهم المختلفة مما ينعكس علي تحسين المستوى المعيشي .

## **Abstract**

This study aimed to assess the impact of Sudanese red crescent programs on capacity building of youth also to identify the red crescent programs provided by the (society) and to know the challenges encounter programs activities .

- 30 respondents were selected randomly from albraka training center khartoum east Nile locality . Questioner and interviews observation were used for data collection . the data analysed using frequency distribution tables and percentage . the main results of the study were :-

- 92.3 % of respondents from educated category .
- 66.6% of training programs focus on health areas .
- 13.3% of training programs is focusing on social programs which helping youth in improve skill and increase their revenue .

The research recommends the following :-

- intensity the training programs to youth .
- introduce new training programs .



## الباب الأول

### (1-1) المقدمة:

مما لا شك فيه إن التدريب مهم جدا وأساس كل تعليم وتطوير وتنمية قدرات الافراد لمساهماتهم في بناء المجتمع وتقدمه . ويستهدف التدريب مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته وزيادة العائد من راس المال البشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق اقصى إنتاج ممكن .

لذلك وجب تدريب الشباب وتنمية قدراتهم حتي يتمكنوا من تطوير مهاراتهم المختلفة مما يمكنهم من الاستقرار في المجتمع والمساهمة في المجالات المختلفة لمواكبة تغيرات الحياة والتطور في وسائل الانتاج .

يمثل الشباب في اي مجتمع احد الأركان الأساسية في عملية التنمية ، واكدت الدراسات العربية الاوجنبية اهمية مشاركة الشباب في الأنشطة التي تساهم في احداث التغير والتنمية داخل المجتمع . (أمل – 2010م) .

يواجه الشباب الكثير من العقبات التي تسد الطريق امام تقدمهم كافراد وامام مساهماتهم كجماعات ، كما يواجه الشباب وخاصة في البلدان النامية مستقبلا اقتصاديا كئيبا فبدون قدر كاف من التعليم والتدريب لن يكون امامهم الكثير من الامل في الحصول علي عمل . (الفاو- 1999م) .

ولأهمية الشباب في بناء المجتمع ومن اجل امصلحة الاجتماعية وظهار التعاون ظهرت منظمات مختلفة تعمل في مجال تدريب وتنمية الشباب .

ومن هذه المنظمات جمعية الهلال الاحمر السوداني وهي جمعية وطنية رائدة في العمل الطوعي بالسودان وتعمل في حالي السلم والحرب كما انها تعمل في مجال وتنمية وتدريب الشباب في البرامج المختلفة والتي تشمل :-

-الاسعافات الاولية في المجتمع .

-الرعاية الصحية الاولية .

- الكورسات الادارية في كيفية اجراء المسوحات الميدانية .

- الحاسوب وصحة المجتمع . (الهلال الاحمر 2014م) .

## **(2-1) المشكلة الحياتية:**

يمثل الشباب الفئة الأكثر نشاطا في تقدم المجتمعات . ولكن في كثير من البلدان النامية مازال التعليم والتدريب يركزان علي المهارات والمواقف التي توجه الشباب نحو القطاع الرسمي علي الرغم من ان الزيادة في فرص العمل توجد بالكامل في القطاع غير الرسمي . اذاً ماهي البرامج والمشروعات التي تقدمها جمعية الهلال السوداني في المجالات المختلفة ومدى تأثيرها في مشاركة الشباب في عملية التنمية .

## **(3-1) المشكلة البحثية:**

ما هي البرامج التي تقدمها جمعية الهلال الاحمر السوداني للشباب وما هو اثر تلك تلك البرامج علي بناء قدرات الشباب في تفعيل مشاركتهم في التنمية .

## **(4-1) أهمية البحث:**

تكمن اهمية البحث في دراسته لموضوع من اهم المواضيع المطروحة في الساحة التنموية في السودان خاصة وان الشباب في السودان يمثلون نسبة كبيرة وفقا للاحصائيات التي اجريت في العام 2009م بواسطة الجهاز المركزي للاحصاء يشكل الشباب في الفئة العمرية من 15-24 حوالي 19,5% من جملة السكان .

## **(5-1) أهداف البحث:**

- 1- التعرف علي البرامج التي تقدمها جمعية الهلال الاحمر السوداني للشباب .
- 2- التعرف علي مدى ملائمة البرامج والانشطة للشباب .
- 3- معرفة مدى استفادة الشباب من البرامج والانشطة .
- 4- التعرف علي تحديات سير البرامج والانشطة .
- 5- الاسهام بنتائج وتوصيات تساعد في تطوير وتفعيل البرامج مستقبلا .

## **(6-1) الأسئلة البحثية:**

- 1- ما هي البرامج التي تقدم للشباب .

- 2- ما مدى استفادة الشباب من تلك البرامج .
- 3- ما هو دور الجمعية في تنمية قدرات الشباب .
- 4- ما مدى ملائمة البرامج والأنشطة للشباب .
- 5- ما هي اهم التحديات التي واجهت تنفيذ البرامج واستدامتها .

### **(7-1) هيكلية البحث:**

الباب الأول :- خطة البحث .

الباب الثاني :- (الأطار النظري) .

الباب الثالث :- منطقة الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة مجتمع الدراسة – منهج الدراسة – أدوات جمع البيانات .

الباب الرابع :- مناقشة النتائج .

الباب الخامس :- ملخص النتائج – التوصيات –المراجع .

## الباب الثاني

### الإطار النظري

#### 1-2-1 الفصل الأول :

#### 1-1-2 الإرشاد الزراعي :

#### تاريخ الإرشاد الزراعي :

لقد مر الإرشاد الزراعي بمراحل تاريخية مختلفة وذلك قبل أن يصبح بمفهومه الحالي ، حيث استعمل مصطلح التعليم الإرشادي لأول مرة بين اروقة جامعة كامبرج بانجلترا 1873م ، وذلك لوصف الفكرة الجديدة للتعليم ، حيث ركز العمل في تلك الفترة علي إيصال نتائج العلوم والبحوث والتوصيات العلمية من الجامعات والمعاهد الي يتواجد الناس . (الزبيدي – البرعصي ) .

#### 2-1-2 الإرشاد الزراعي في السودان النشأة والتطور:

بدأ الإرشاد الزراعي في السودان عام 1958م بدعم من الحكومة الامريكية وتم ايفاد فوج من العاملين للتدريب بامريكا في عام 1960م واستمر التدريب مع نشر العمل الإرشادي علي عدد من الولايات في اطار العون الانساني الامريكي بعد عودة الكوادر المدربة من امريكا . (عبد الرحمن 2009م ) .

#### 3-1-2 تعريف الإرشاد الزراعي:

تعددت تعريفات الإرشاد الزراعي كعلم في المراجع العربية والاجنبية المختلفة إلا انه بالرغم من تعددها وكثرتها ، فانها لم تختلف كثيرا في مضمونها العام وجوهرها الرئيسي . ومن هذه التعريفات تعريف كيلسي وهيرون علي أنه نظام تعليمي غير مدرسي يتعلم فيه الكبار والشباب بالممارسة .

كما عرفه العالم شانج بانه خدمة تعليمية غير رسمية تؤدي خارج المدرسة بغرض تدريب الفلاحين وأسرههم والتاثير عليهم لتبني الممارسة المحسنة في الإنتاج .

## 2-1-4 فلسفة الإرشاد الزراعي:

يعرف علي انها محاولة لوصف العمل الإرشادي الزراعي السليم وهناك مجموعة من الافكار الفلسفية التي توضح العمل الإرشادي كعلم تطبيقي .

1- ان العملية الإرشادية (وان كانت عملية تعليمية ) إلا انها تختلف عن عمليات التدريس المتعارف عليها بالمدارس والمؤسسات التعليمية بالوجه التالية : -

1- انها توجه اساسا الي من يسعدهم الحظ بالتعليم النظامي .

2- انها تتم بصورة غير رسمية خارج نطاق العمل والفصول الدراسية .

3- ليس لها مناهج او مقررات دراسية محددة .

4- يتم وضع البرامج الإرشادية بعد حصر ودراسة حاجات ومشاكل واهتمامات السكان .

2- يتصف الإرشاد الزراعي بمفهومه السليم باستخدام الطرق وانتهاج الاساليب الديموقراطية .

3- ان الإرشاد الزراعي يركز عمله بصفة خاصة علي الاسرة الريفية (بكافة افرادها رجالا ونساء وشبابا )علي اساس انها وحدة لها وزنها واهميتها الكبيرة في عملية الانتاج الزراعي .

4- يهدف الإرشاد الزراعي الي تنمية الفرد والاسرة والمجتمع .

## 2-1-5 دور الإرشاد الزراعي:

لا تقتصر رسالة الإرشاد الزراعي علي مجرد العمل علي زيادة الانتاج الزراعي والسعي الي احداث تقدم تكنولوجي في اساليب وطرق الزراعة ولكن تتخطى رسالته لتشمل علي احداث نهضة اجتماعية ريفية عن طريق اقتصادية باستغلال كل ما في الريف من الموارد . ومن الادوار الحيوية للإرشاد :-

1- توعية وتنقيف المزارع وتغيير اتجاهاته وتطويره عن طريق الاقناع ز

2- لا تنحصر اهميته في كونه حلقة الاتصال بين اجهزة البحث العلمي بمشكلات واقعية نابعة من الميدان (المجتمع ) لايجاد الحلول .

3- يلعب الإرشاد دورا رئيسيا في تنمية موارد المجتمع الزراعية والمحافظة عليها .

4- يولي الإرشاد الزراعي عناية خاصة بالشباب الريفي باعتبارهم زراع وامل المستقبل . (الزبيدي – البر عصي ) .

## 2-2 الفصل الثاني:

### 1-2-2 المنظمات الطوعية:

مجموعة من الأفراد إتفقوا علي التعاون في وجه من الوجوه الإصلاحية و الوقائية لتحقيق منفعة إنسانية .

#### التعريف الوظيفي :-

يركز علي تبادل المصالح بين مجموعة من الناس لتحقيق نفع عام ، التبادل والتكافل والتضامن.

### 1-1-2-2 نشأة المنظمات الطوعية في السودان:

يمثل العمل الطوعي بالسودان تراثا مليئا بالإيثار والتضحية من أجل الآخرين من ذوي الحاجات . وتمتد جذوره منذ ازمان بعيدة ، ويعتبر العمل الطوعي رافدا من المثل والقيم الحميدة للأمة السودانية . (مذكرة )

### 2-1-2-2 التطوع:

- تطور مفهوم العمل الطوعي .-

حث الإسلام علي تأكيد مفهوم العمل الطوعي ترجمة الي واقع ملموس لدى الناس ، فحث علي رعاية المحتاج والأخذ بيد الضعيف وعلي التعاون والتكافل الاجتماعي وكان هذا اساسا لنظريات الخدمة الاجتماعية الحديثة التي جاءت نتيجة التطور الفكري .

### 3-1-2-2 تعريف التطوع:

تعددت تعريفات التطوع ، أن اختلفت في الشكل فهي تتفق في الجوهر ، ومن هذه التعريفات نذكر:-

1- تري patricia أن التطوع هو تلك الجهود التي يقوم بها الإنسان بشكل اختياري دون مقابل من خلال المشاركة في برنامج أو تقديم خدمة لإحدى الجمعيات التطوعية .

2- التطوع هو أي جهد بشري يبذله الفرد أو الجماعة بشكل تلقائي أو منظم من خلال قنوات مجتمعية مثل :- الجمعيات والنوادي والاتحادات .

3- التعريف الشامل :- أن التطوع هو الجهد الذي يبذله أي إنسان بمحض إدارته واختياره دون إجبار ، وبلا مقابل أول بمقابل لا يوازي الجهد والوقت المبذولين ، وذلك بهدف خدمة وطنه أو عشيرته أو مجتمعه المحلي أو المهني ، والمشاركة في حل المشكلات التي تواجه هذه المجتمعات.

#### 4-1-2-2 مبادئ العمل الطوعي :- وتشمل:

الطوعية (التطوع) – الإنسانية - الحياد – المشاركة والرغبة .

#### 5-1-2-2 أهداف العمل الطوعي:

- 1- تنشيط الحركة الاجتماعية بزيادة عدد المنظمات الطوعية الفاعلة .
- 2- تجاوز مفهوم الإغاثة بغرس مفاهيم التنمية وإعادة التوطين .
- 3- مساعدة الفقراء ومحاربة الفقر .
- 4- دعم الفئات الخاصة (المسنين – المعاقين – الأيتام – النازحين )
- 5- إعداد الشباب لخدمة مجتمعه وحمايته والدفاع عنه .
- 6- الاهتمام بالمرأة وتنمية مهاراتها وتمليكها وسائل الإنتاج .
- 7- الحفاظ علي البيئة ورعايتها وتنميتها . (مذكرة ) .

## 3-2 الفصل الثالث:

### 1-3-2 الشباب:

يبلغ عدد سكان العالم من الفئة العمرية التي تتراوح بين (14-24) عاما ، والتي تعرف بالشباب نحو مليار نسمة أي نحو خمس سكان العالم ويستطيع هؤلاء الشباب بحكم أعدادهم وطاقتهم تشكيل قوة كبيرة وتقديم اسهامات ضخمة . فبوسع هؤلاء الشباب من خلال التعليم والتدريب الافضل عن طريق زيادة فرص العمل المنتج ، ان يتطلعوا بدور كبير في تحقيق الأمن الغذائي العالمي غير ان الكثير منهم لن يستطيع للاسف ان يحصل علي الفرصة التي تمكنه من ان يحقق هذه الامكانيات .

إما في السودان ووفقا للإحصائيات التي اجريت في العام 2009م بواسطة الجهاز المركزي للإحصاء يشكل الشباب في الفئة العمرية من (15-24) حوالي 19.5% من جملة السكان .

يستهدف الإرشاد الزراعي الاسرة الريفية لإحداث التغير المنشود والذي يهدف الي تنميتها ويعتبر الشباب الريفي من المكونات الأساسية للأسرة الريفية .

### 2-3-2 تعريف الشباب:

يمكن تعريف الشباب بعدة طرق:

- 1- كفئة عمرية معينة :- السنوات ما بين الخامسة عشر والخامسة والعشرين .
  - 2- كمرحلة من مراحل الحياة :- الفترة التي يتخرج فيها الناس من المدارس للعمل ، ويتحولون من الطفولة الي الابوه ومن الاعتماد علي الأسرة الي رئاستها .
  - 3- كموقف :- مرحلة ملؤها الآمال والمخاوف والتجربة وعدم الاكتراث والاستخفاف والمثالية .
- وتتباين التجارب والمعاني تباينا كبيرا في مختلف أنحاء العالم ولكن أوضاع الشباب لدى دخولهم مرحلة البلوغ هي التي تحدد أفاق احلامهم وتوقعات ما تبقي من حياتهم .

### تعريف الأمم المتحدة للشباب :-

هم أولئك الأفراد الذين تنحصر أعمارهم بين (15-24 سنة) .

تعريف وزارة الشباب والرياضة بالسودان :-

هم اولئك الأفراد الذين يتراوح أعمارهم بين (15-34 عاما ) .

### 3-3-2 فلسفة عمل الشباب الريفي:

- 1- عمل تعليمي :- حيث يعتمد البرنامج علي تعليم المهارات .
- 2- برنامج طوعي :- بمعنى برنامج مفتوح لكل الشباب وليس هنالك إجبار في المشاركة أو الحصول علي العضوية .
- 3- جهد مشترك بين الحكومة والناس :- ان هذا الجهد هو محاولة السعي في التنسيق بين عمل الحكومة والناس .
- 4- الشباب الريفي لديهم مواهب كامنة ومقدرات يمكن تنميتها وتطويرها لصالح المجتمع .
- 5- الشباب الذي ينضوي تحت تنظيمات شبابية أكثر إستفادة من مبادرات الحكومة وبرامجها لتنمية الشباب عكس الشباب الغير منظم .

### 4-3-2 المبادئ الأساسية للعمل مع الشباب الريفي:

- 1- ان المشاريع تعتبر البرنامج الاساسي لشباب الريفي بحيث تجعل التعليم بواسطة العمل .  
Learning by doing هو الشعار القائم .
- 2- يجب ان يبدأ برنامج الشباب الريفي من حيث يتواجد الناس وان يرتبط بحاجاتهم ومدى استفادهم من البرامج وتناسبه مع مستوى ثقافتهم .
- 3- تعتبر القيادات الطوعية من العوامل الجوهرية لنجاح برنامج الشباب الريفي .

### 5-3-2 المشاكل والتحديات التي تواجه الشباب:

قد حددت وزارة الشباب والرياضة في استراتيجيتها الربع قرنية في الفترة من 2007-2013م اهم التحديات التي تواجه شباب السودان وتمثل في الآتي :-

1- الأمية الأبجدية والتقنية .

2- البطالة والفقر.

3- الأيدز والمخدرات والصحة العامة .

4- البيئة .

5- الحروب والعنف .

6- المشاركة والاندماج الاجتماعي والسياسي .

7- الاستلاب الحضاري والعولمة .

8- الرياضة والثقافة وأوقات الفراغ . (مذكرة) .

## 2-4-4 الفصل الرابع:

### 2-4-4-1 جمعية الهلال الأحمر السوداني:

هي جمعية وطنية رائدة في العمل الطوعي بالسودان تعمل في حالي السلم والحرب كذراع مساعد للدولة وفقا لمبادئ الحركة الدولية للصليب الأحمر وهي :-

الإنسانية – عدم التحيز – الحياد – الاستقلال – الخدمة التطوعية – الوحدة والعالمية .

- رسالة الجمعية :-

مساعدة الجهود الرسمية والطوعية لرفع معاناة الفئات الأكثر ضعفا في المجتمع .

- رؤية الجمعية :-

جمعية مزدهرة ، قائدة لمجتمعها المدني وشريك فاعل ، ومقدم خدمات موثوق به .

### 2-4-4-2 النشأة والتكوين:

أنشئت جمعية الهلال الأحمر السوداني بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 869 في ابريل 1956م كجهة مساعدة للحكومة من خلال دعم أنشطتها الخدمية في حالي السلم وتعتبر الجمعية رائدة العمل الطوعي الإنساني في السودان .

### 2-4-4-3 أنشطة الجمعية:

تعمل الجمعية في مجالات أهمها :- تقديم الخدمات الصحية بشقيها الوقائي والعلاجي ، والاستعداد والاستجابة للكوارث والطوارئ ، رفع الوعي الصحي للمجتمع من خلال تنفيذ كورسات الأسعافات الأولية ، والرعاية الصحية الأولية ، والتمريض المنزلي .

كما تقوم الجمعية بتنفيذ البرامج والمشاريع في مجالات الصحة والطوارئ وتنمية المجتمع ، إضافة الي الي نشر المبادئ الأساسية للحركة الدولية والقيم الإنسانية .

### 2-4-4-4 التمويل:

تعتمد الجمعية في تمويلها علي اشتراكات الأعضاء ، والتبرعات والهبات من الخيرين ، ودعم المشاريع بواسطة المانحين من الجمعيات الصديقة وأجهزة الحركة الدولية والمنظمات الدولية .

## 2-4-5 شركاء الجمعية:

للجمعية العديد من الشراكات القوية والفاعلة مع عدة جهات أهمها مكونات الحركة الدولية وبعض الوزارات مثل :-وزارة الصحة ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، بعض الجهاد الرسمية والمنظمات الدولية وبعض منظمات الأمم المتحدة ،وبعض منظمات المجتمع المدني .

## 2-4-6 انتشار الجمعية:

تعتبر جمعية الهلال الأحمر السوداني الأوسع انتشارا ، حيث تغطي فروعها كل ولايات السودان . تتمتع الجمعية بشبكة من المتطوعين تبلغ حوالي 400,000 متطوع ، حيث تقدم الجمعية خدماتها للمجتمع في كل انحاء السودان عبر شبكة نشطة من المتطوعين تتألف من 200,000 متطوع منتشرين في ولايات السودان .

## 2-4-7 نشأة الهلال الأحمر السوداني – ولاية الخرطوم:

تأسس فرع ولاية الخرطوم في أغسطس 1994م بعد اعتماد سياسة اللامركزية كأساس للتنظيم الإداري للجمعية .

يعمل فرع ولاية الخرطوم وفقا للمبادئ الأساسية للحركة الدولية للهلال والصليب الأحمر ، حيث يسعى الي تخفيف آلام الانسان وحماية الحياة والصحة وضمان كرامة الانسانية ورفع المعاناة وتقوية وتعزيز امكانيات الفئات الاكثر ضعفا وحاجة في المجتمع وبصورة خاصة النازحين واللاجئين والأطفال والنساء والمسنين والمصابين في الحوادث المختلفة الذين يشكلون الفئات المستهدفة بعمل الجمعية .

يبلغ العدد الكلي للمتطوعين بالولاية (25875) متطوع الناشطون منهم (13200 متطوع ) ينفذون الأنشطة المختلفة بوحداتهم المختلفة واحيائهم السكنية ، ويهتم الفرع بتدريبهم فس مجال الأسعافات الأولية والرعاية الصحية الأولية وبرنامج صحة الطفل والتمريض المنزلي والكورسات الإدارية حيث يشارك المتطوعون في إجراء المسوحات الميدانية والأنشطة القومية كحملات التحصين ضد أمراض الطفولة والسحائي وذلك بالتعاون مع وزارة الصحة والجهات الأخرى ذات الصلة . (الهلال الأحمر 2014م ) .

## 2-5 الفصل الخامس:

### 2-5-1 التدريب:

- مفهوم التدريب :

تعتبر القوى العاملة العنصر الرئيسي في العملية الإنتاجية في كافة المجالات ولهذا فان تدريبها يعد اهم عامل من عوامل الكفاءة الإنتاجية ، لذا تسعى القوى العاملة لزيادة المعرفة والمهارة والوسائل اللازمة لتفهم المشكلات وتحليلها .

ويعرف بيج beach التدريب بأنه :-

التنمية المستمرة والمنظمة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعد الأفراد في جميع المستويات في تحقيق مصلحتهم ومصلحة المنشأة التي يعملون بها . (الزبيدي – البرعصي 2014م)

- ايضا التدريب هو عملية يراد به احداث اثار معينة في مجموعة أفراد يمكن بواسطتها مساعدتهم ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة وذلك بتكوين عادات وفكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة .

- ويعرف الطنوبي التدريب علي أنه :-

عملية اجتماعية .اقتصادية وتكنولوجية متجددة ، ضرورية لتكوين سلوكيات جديدة أو تعديل سلوكيات قائمة لدى المتدرب لزيادة كفاءته الانتاجية .

### 2-5-2 أهمية التدريب:

تتضح أهمية التدريب من خلال ما يرمي الي تحقيقه من أهداف تتمثل في :-

1- المعلومات :- حيث ان العنصر الأساسي لبرامج التدريب هو محتوياتها من المادة التعليمية وهذا المحتوي ينمي لدى المتدربين معلومات جديدة .

2- الاتجاهات :- أن من أهداف التدريب ومن واجبات المتدربين العمل علي تغيير هذه الاتجاهات علي النحو المرغوب وهذه ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة للمتدربين .

3- المهارات :- فالبرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحا فيما اذا اكتفى بتوصيل المعلومات أو تغيير الاتجاهات ما لم يجعل المتدربين يحصلون علي المهارة اللازمة لتطبيق ما تعلموه بنجاح .

## 2-3-5 أنواع التدريب:

يصنف التدريب الي نوعين رئيسيين هما: -

1- التدريب الرسمي :- ويعطي للأفراد الذين سيعملون أو يعملون فعلا في المؤسسات أو المنظمات الحكومية بغض النظر عن الدرجة الوظيفية التي يشغلها .

2- التدريب اللارسمي :-

ويعطي للأفراد العاديين (غير الموظفين ) ويهدف هذا النوع من التدريب الي تنمية قدرات الأفراد المتدربين وزيادة فعاليتهم في عملهم ومن ثم مجتمعهم .

## 2-4-5 مبادئ التدريب:

ان البرنامج التدريبي النابع من احتياجات محددة للمتدربين يعد من أنجح البرامج من حيث تحقيق الهدف ، ويبلور الطنوبي بعض المبادئ التي يجب ان تقوم عليها سياسة التدريب في الإرشاد الزراعي من زراع وشباب ريفي وقادة مرشدين زراعيين علي النحو التالي :-

1- البدء بتدريب الأفراد ذوي الدوافع القوية للتعليم والتدريب والمؤمنين بأهمية التدريب في رفع كفاءة الفرد .

2- ضرورة إشراك المتدربين في وضع البرنامج التدريبي أو تعديل البرنامج المتاح في ضوء حاجات ومقترحات المتدربين .

3- يجب أن يضيف التدريب أشياء جديدة ومفضلة للمتدرب تساعد علي تطوير أدائه في العمل.

4- التركيز علي الجانب العملي والميداني في التدريب جنبا إلي جنب مع الشق النظري .

5- يجب تنويع الطرق والأساليب التدريبية واستخدام المعينات المناسبة .

6- ضرورة مواءمة البرنامج التدريبي وحجم الموارد المتاحة .

7- يجب الاهتمام بالعلاقات الإنسانية أثناء التدريب .

8- يجب تكرار موضوع التدريب طالما استجبت مواد تدريبية يراد إحلالها محل القديم .

- معوقات تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي :- وتشمل :-

1- عدم الربط بين خطط التنمية عامة وبين التنمية الزراعية .

2- النقص في التشريعات الخاصة بتدريب القوى العاملة الزراعية .

3- قلة الميزانية ونقص الحوافز وعدم فاعليتها يعتبر أحد معوقات التدريب. (الطنوبي 1996م).

## الباب الثالث

### منهجية البحث

#### 3-1 نبذة عن منطقة الدراسة:

تقع حي البركة جنوب سوق الوحدة (سوق 6) بمحلية شرق النيل – ولاية الخرطوم .  
السكان :-

ان اغلب سكان هذه المنطقة من ابناء غرب السودان وجنوب السودان وايضا ملجأ لكثير من القبائل الاخري . (سليمان – 2016م ) .

#### 3-2 منهج البحث:

تم اختيار منهج المسح الاجتماعي في هذا البحث الذي يستخدم كأحد مناهج البحث الاجتماعي وهو المنهج المناسب لهذا النوع من الدراسات وركز علي فئة من الشباب .

#### 3-3 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المتدربين بمركز جمعية الهلال الأحمر السوداني بمحلية شرق النيل – حي البركة البالغ عددهم 700 متدرب من الشباب ، في المجالات المختلفة حيث خرجت الجمعية ستة دفعات بهذا المركز .

#### 3-4 عينة البحث:

تم اختيار عشوائية من المتدربين الشباب الذين تدربوا بهذا المركز . وتم اختيار 30 مبحوثا .

#### 3-5 ادوات جمع البيانات:

الادوات الاولية :-

1- الاستبيان :-

تم تعميم استمارة استبيان للحصول علي البيانات اللازمة لأغراض البحث وتحتوي الاستمارة علي 30 سؤال .

2- الملاحظة .

3- المقابلة .

### **الادوات الثانوية :-**

1- الدراسات السابقة .

2- البحوث ذات الصلة بالموضوع .

3- المراجع .

4- الانترنت .

### **3-6 أسلوب تحليل البيانات:**

بعد جمع المعلومات تم استخدام طريقة جداول النسب المئوية والتوزيعات والجداول التكرارية عن طريق التفريغ اليدوي مما يمكن من استخلاص النتائج والاستدلال عليها بسهولة ومن ثم الخروج بالتوصيات .

### **3-7 الصعوبات التي واجهت الباحث:**

1- صعوبة مقابلة المبحوثين بالمركز في آن واحد .

2- رفض بعض المبحوثين ملء الاستمارة .

3- تزامن البحث مع الدراسة .

4- توضيح الاسئلة للمتدربين ومعرفة ما هو مطلوب منها يأخذ وقتا طويلا .

## الباب الرابع

### التحليل والمناقشة

جدول رقم (1.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	17	56,7%
انثي	13	43.3%
المجموع	30	100%

المصدر : المسح الميداني 2018م

أظهرت نتائج الجدول اعلاه (1-4) ان عدد المبحوثين من الذكور 56.7% ، ونسبة الاناث 43.3% ، نجد ان عدد الذكور والاناث متقاربين وهذا يوضح ضرورة التدريب للفنيتين .

جدول رقم (2.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
20-15	5	16.7%
25-20	13	43.3%
30-25	8	26.7%
35-30	4	13.3%
المجموع	30	100%

المصدر : المسح الميداني 2018م

أظهرت نتائج الجدول اعلاه رقم (2-4) ان غالبية المبحوثين شباب في الفئة العمرية من (20-25) حيث تمثل نسبة 43.3% ، وتمثل الفئة العمرية من (30-25) نسبة 26.7% ، ومن (15-20) بنسبة 16.7% ، ومن (35-30) نسبة 13.3% .

جدول رقم (4. 3) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
70%	21	عازب
30%	9	متزوج
0%	0	مطلقة
0%	0	ارمل
100%	30	المجموع

المصدر : المسح الميداني 2018م

اظهرت نتائج الجدول اعلاه رقم(4-3) ان 70% من المبحوثين غير متزوجين(عازب) وهي الفئة الاكثر انتشارا بين المبحوثين وتليها المتزوجين بنسبة 30% .

جدول رقم (4. 4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
0%	0	أمي
0%	0	خلوه
0%	0	ابتدائي
6.7%	2	اساس
0%	0	متوسط
36.6%	11	ثانوي
50%	15	جامعي
6.7%	2	فوق جامعي
100%	30	المجموع

المصدر:-المسح الميداني 2018م

يشير الجدول اعلاه (4-4) ان غالبية المبحوثين من الجامعيين بنسبة 50% , 36.6% منهم شاهدة ثانوي و 6.7% منهم فوق الجامعي وكذلك 6.7% منهم نالوا التعليم الاساسي.

جدول رقم (4. 5) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب عدد افراد الاسرة

عدد افراد الاسرة	التكرار	النسبة المئوية
من 3-5	7	23.3%
5-7	11	36.7%
7-9	9	30%
9-11	3	10%
المجموع	30	100%

المصدر :-المسح الميداني 2018

يشير الجدول اعلاه (4-5) ان عدد افراد الاسرة من (5-7) يمثل نسبة 36.7% , من(3-5) بنسبة 23.3% ومن (7-9) بنسبة 30% و من (9-11) بنسبة 10% .

جدول رقم (4. 6) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب المهنة

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
طالب	12	40%
موظف حكومي	2	6.7%
موظف لمؤسسة خاصة	6	20%
اعمال	7	23.3%
تاجر	1	3.3%
لا اعمل	2	6.7%
المجموع	30	100%

المصدر : المسح الميداني 2018م

يشير الجدول اعلاه (4-6) ان تغلبية المبحوثين من شريحة الطلاب بنسبة 40% ، 23.3% اعمال حرة ، 20% موظفي لمؤسسة خاصة ، 6.7% منهم موظف حكومي , ايضا 6.7% منهم دون عمل , 3.3% منهم تاجر .

جدول رقم (4. 7) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب الدخل الشهري

النسبة المئوية	التكرار	الدخل الشهري
26.7%	8	400-200
16.7%	5	600-400
23.3%	7	800-600
33.3%	10	1000-800
100%	30	المجموع

المصدر : المسح الميداني 2018م

اوضحت نتيجة الجدول (4-7) الفئة ذات الدخل من (800-100) في الشهر هي الفئة الاكبر بنسبة 33.3% من المبحوثين , بينما من (200-400) دخلهم الشهري من 26.7% ، ومن (600-800) دخلهم الشهري بنسبة 23.3% , بينما من (400-600) دخلهم الشهري بنسبة 16.7% .

جدول رقم (4. 8) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب نوعية البرامج التي تقدمها الجمعية .

النسبة المئوية	التكرار	نوع البرنامج
66.7%	20	صحية
3.3%	1	ادراية
13.3%	4	تعليمية
10%	3	اجتماعية
6.7%	2	اخرى
100%	30	المجموع

المصدر : المسح الميداني 2018م

اظهرت نتائج الجدول اعلاه (4-8) ان 66.7% من البرامج التي تقدم برامج صحية , و 13.3% برامج تعليمية , 10% من البرامج اجتماعية ، و 3.3% من البرامج الادارية ، و 6.7% من البرامج الاخرى ذات الطابع التعاوني والاجتماعي .

جدول رقم (9.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب فترة التدريب

فترة التدريب	التكرار	النسبة المئوية
قصيرة	2	6.7%
متوسطة	23	76.6%
طويلة	5	16.7%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2018م

اظهرت نتائج الجدول اعلاه ان فترة التدريب متوسطة بنسبة 76.6% ، ونسبة 16.7% طويلة الفترة ، 6.7% فترة قصيرة .

جدول رقم (10.4) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب ملائمة التدريب

مدى ملائمة التدريب	التكرار	النسبة المئوية
ملائمة	26	86.7%
إلى حد ما	4	13.3%
غير ملائمة	0	0%
المجموع	30	100%

المصدر:- المسح الميداني 2018م

يشير الجدول اعلاه (4-10) ان معظم البرامج المقدمة ملائمة للمبجوثيين بنسبة 86.7% , و ملائمة إلى حد ما لبعض المبجوثيين بنسبة 13.3% .

جدول رقم (4. 11) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب مكان التنفيذ

مكان التنفيذ	التكرار	النسبة المئوية
مناسب	22	73.3%
غير مناسب	0	0%
مناسب جدا	8	26.7%
المجموع	30	100%

المصدر:- المسح الميداني 2018م

اوضحت نتائج الجدول اعلاه ان مكان تنفيذ البرامج التدريبية مناسب بنسبة 73.3% , وعبرو عدد من المبحوثين بان مكان تنفيذ البرامج مناسب جدا بنسبة 26.7% .

جدول رقم (4. 12) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب مدى كفاية المحتوى التدريبي

كفاية المحتوى التدريبي	التكرار	النسبة المئوية
كافي	24	80%
إلى حد ما	5	16.7%
غير كافي	1	3.3%
المجموع	30	100%

المصدر :- المسح الميداني 2018م.

اظهرت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-12) ان معظم المبحوثين عبرو بكفاية المحتوى التدريبي بنسبة 80% , اما البعض يروا ان المحتوى كافي إلى حد ما بنسبة 16.7% و القليل يرون ان المحتوى غير كافي بنسبة 3.3% .

جدول رقم (4. 13) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب نوع المعين

نوع المعين	التكرار	النسبة المئوية
سبورة	20	66.7%
ميكروفون	1	3.3%
نشرات	9	30%
اخرى	0	0%
المجموع	30	100%

المصدر:- المسح الميداني 2018م

اظهرت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-13) ان السبورة اكثر المعينات استخداما بنسبة 66.7% , و النشرات بنسبة 30% , و الميكروفون بنسبة 3.3%.

جدول رقم (4. 14) يوضح توزيع التكراري والنسبة المئوية حسب طبيعة التدريب

طبيعة التدريب	التكرار	النسبة المئوية
عملي	0	0%
نظري	1	3.3%
نظري و عملي	29	96.7%
المجموع	30	100%

المصدر:- المسح الميداني 2018م.

اوضحت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-14) ان طبيعة التدريب في الاغلب نظري و عملي بنسبة 96.7% , ونسبة 1% نظري .

جدول رقم (4. 15) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب تطبيق المهارات المكتسبة

النسبة المئوية	التكرار	تطبيق المهارات المكتسبة
80%	24	نعم
13.3%	4	إلى حد ما
6.7%	2	لا
100%	30	المجموع

المصدر:- المسح الميداني 2018م

يشير الجدول اعلاه رقم (4-15) ان معظم المبحوثين قاموا بتطبيق مهارات التي اكتسبوها بنسبة 80% , و 13.3% طبقوها إلى حد ما و نسبة قليلة منهم لم يطبقوها و بلغت نسبة 6.7% .

جدول رقم (4. 16) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب مساعدة الدورات التدريبية في تحسين المهارات

النسبة المئوية	التكرار	تحسين المهارات
90%	27	نعم
6.7%	2	إلى حد ما
3.3%	1	لا
100%	30	المجموع

المصدر :-المسح الميداني 2018م

اظهرت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-16) ان الدورات التدريبية ساعدت المبحوثين على تحسين مهاراتهم بنسبة 90% , ومنهم من حسنوا مهاراتهم إلى حد ما بنسبة 6.7% و القليل منهم لم يحسنوا مهاراتهم بنسبة ضئيلة بلغت 3.3% .

جدول رقم (4. 17) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب تحسين المهارات على زيادة الدخل

زيادة الدخل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	53.4%
قليلا	7	23.3%
لا	7	23.3%
المجموع	30	100%

المصدر :- المسح الميداني 2018م

اوضحت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-17) ان اغلبية المبحوثين زاد دخلهم نتيجة لتحسن المهارات بنسبة 53.4% , و 23.3% زاد دخلهم بصور قليلة , و كذلك 23.3% لم يزيد دخلهم .

جدول رقم (4. 18) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب مقدار زيادة الدخل

مقدار الزيادة	التكرار	النسبة المئوية
200-100	7	23.3%
300-200	13	43.3%
400-300	5	16.7%
500-400	5	16.7%
المجموع	30	100%

المصدر :- المسح الميداني 2018م

اوضحت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-18) ان تحسين المهارات من خلال التدريب ساعدهم على زيادة الدخل بنسبة 43.3% زاد دخلهم من (200-300) , 23.3% زاد دخلهم من (100-200) , اما من (300-400)ومن (400-500) زاد دخلهم بنسبة 16.7% .

جدول رقم (4. 19) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب توفير المدخلات لافراد الاسرة بزيادة الدخل

النسبة المئوية	التكرار	توفير المدخلات
43.6%	14	نعم
36.7%	11	قليلا
16.7%	5	لا
100%	30	المجموع

المصدر:- المسح الميداني 2018م

اوضحت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-19) ان معظم المبحوثين

وفروا المدخلات لافراد اسرهم نتيجة لزيادة الدخل بنسبة 46.6% و منهم من وفروا المدخلات قليلا بنسبة 36.7% , و بلغ نسبة الذين لم يوفروا المدخلات بنسبة 16.7% .

جدول رقم (4. 20) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب اهمية المشاركة

النسبة المئوية	التكرار	اهمية المشاركة
93.4%	28	نعم
3.3%	1	إلى حد ما
3.3%	1	لا
100%	30	المجموع

المصدر :- المسح الميداني 2018م

اوضحت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-20) ان اغلبية المبحوثين يرون باهمية مشاركتهم في تنفيذ الدورات التدريبية بنسبة 93.4% , و نسبة 3.3% يرون بضرورة مشاركتهم إلى حد ما و نسبة 3.3% ان مشاركتهم ليس لهم اهمية في تنفيذ البرامج .

**جدول رقم (4. 21) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب المشاكل التي واجهت المتدربين**

النسبة المئوية	التكرار	المشاكل التي واجهت المتدربين
63.3%	19	عدم كفاية المحتوى التدريبي
20%	6	عدم مناسبة البرامج للمتدربين
16.7%	5	اخرى
100%	30	المجموع

المصدر :- المسح الميداني 2018م

اوضحت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-21) ان هنالك عدد من المشاكل التي تواجه المتدربين منها , عدم كفاية المحتوى التدريبي بنسبة 63.3% , و 20% عدم مناسبة البرامج للمتدربين و 16.7% مشاكل اخرى .

**جدول رقم (4. 22) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية حسب المقترحات التي تحسن الدورات التدريبية**

النسبة المئوية	التكرار	المقترحات
50%	15	الاهتمام بالتدريب
43.3%	13	تنفيذ برامج ملائمة للمتدربين
6.7%	2	اخرى
100%	30	المجموع

المصدر :- المسح الميداني 2018م

اوضحت نتائج الجدول اعلاه رقم (4-22) ان 50% من المبحوثين اقترحوا بضرورة الاهتمام بالتدريب , و 43.3% اقترحوا بان يتم تنفيذ برامج ملائمة للمتدربين , و 6.7% قدموا اقتراحات اخرى .

## الباب الخامس

### ملخص النتائج والتوصيات والمراجع

#### 1-5 اهم النتائج :-

خلصت دراسة اثر برامج الهلال الاحمر السوداني علي بناء قدرات الشباب الي النتائج التالية :-

- 1- ان غالبية المبحوثين ذكور بنسبة 56.7% .
- 2- ان نسبة 43.3% من المبحوثين اناث .
- 3- ان نسبة 43.3% تقع اعمارهم في الفئة العمرية من (20-25) .
- 4- ان 70% من المبحوثين غير متزوجين .
- 5- وان 50% من المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي .
- 6- ان نسبة 34.7% من المبحوثين تتكون افراد الاسرة من (5-7) فردا .
- 7- ان نسبة (40%) من المبحوثين طلاب .
- 8- ان نسبة (33.3%) من المبحوثين دخلهم الشهري يتراوح من (800-1000).
- 9- ان نسبة (66.7%) من البرامج التي تقدم برامج صحية , (13.3%) اجتماعية .
- 10- ان غالبية المبحوثين بنسبة (76.6%) يرون ان فترة التدريب متوسطة .
- 11- ان غالبية المبحوثين بنسبة (86.7%) يرون ان التدريب ملائم .
- 12- ان غالبية المبحوثين بنسبة (73.3%) يرون ان مكان تنفيذ التدريب ملائم .
- 13- وان غالبية المبحوثين بنسبة (80%) يرون ان المحتوي التدريب كافي .
- 14- ان نسبة (66.7%) من المبحوثين أكدوا ان السبورة هي المعينة الاساسية المستخدمة في التدريب .
- 15- وان غالبية المبحوثين بنسبة (96.7%) يرون ان طبيعة التدريب نظري وعملي .
- 16- وان غالبية المبحوثين بنسبة (80%) قاموا بتطبيق المهارات التي اكتسبوها .

- 17- وأن غالبية المبحوثين بنسبة (90%) أكدوا أن تحسن مهاراتهم بعد الدورات التدريبية .
- 18- ان نسبة (53.4%) من المبحوثين أكدوا أن تحسن مهاراتهم ساعدهم علي زيادة الدخل .
- 19- ان نسبة (43.3%) من المبحوثين يعبرون عن زيادة دخلهم من (200-300) .
- 20- ان نسبة (46.6%) من المبحوثين وفروا المدخلات لافراد اسرهم من خلال زيادة الدخل
- 21- وان غالبية المبحوثين بنسبة (93.4%) يرون باهمية مشاركتهم في تنفيذ الدورات التدريبية.
- 22- ان نسبة (43.3%) من المبحوثين عبروا عن عدم كفاية المحتوي التدريبي .
- 23- وان نسبة (50%) من المبحوثين يقترحوا الاهتمام بالتدريب .

## 2-5 الخلاصة:

تناولت الدراسة أثر برامج الهلال الأحمر السوداني علي بناء قدرات الشباب ، فقد أظهرت الدراسة أن الشباب المتدربين اكتسبوا معارف ومهارات من خلال برامج بناء القدرات التي قدمت لهم بواسطة الهلال الأحمر السوداني، وهذا يؤكد أهمية التدريب وبناء القدرات مما ينعكس إيجابا علي تحسين المستوى المعيشي للمتدربين .

## 3-5 التوصيات:

### - توصيات خاصة بالمركز:

- 1- الإهتمام بالتدريب بصورة اساسية بضرورة رفع نسبة الوعي .
- 2- ضرورة مشاركة المتدربين في تنفيذ الدورات التدريبية .
- 3- توفير المعينات الكافية لزيادة استيعاب المتدربين .

### - توصيات إلى الجمعية :-

- 1- ضرورة انشاء مراكز تدريبية في مختلف المحليات والوحدات ما أمكن ذلك .
- 2- التركيز علي اختيار المتطوعين من الشباب في الأنشطة المختلفة خاصة في مجال المشاريع المدرة للدخل .

### - توصيات خاصة بالمتدربين :-

- 1- ضرورة تطبيق المهارات المكتسبة من خلال التدريب في مجال عملهم .
- 2- ضرورة مشاركتهم للمراكز التدريبية الأخرى من خلال البرامج التطوعية .

## 4-5 المراجع:

- 1- الطنوبي - محمد عمر (1996م) – تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي - الطبعة الأولى – جامعة عمر المختار – البيضاء .
- 2- الزبيدي - داخل حسين . ومحمد . محمد عبدربه (2014م) – مقدمة في الإرشاد الزراعي (فلسفة وتطبيق) – منشورات جامعة عمر المختار - ليبيا .
- 3- جاك ضيوف (1999م) – الشباب ضد الجوع .
- 4- غباري - أمل محمد سلامة (2010م) – الشباب وتنمية المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية – الطبعة الأولى – الإسكندرية .
- 5- ابوالنصر - مدحت محمد (2007م) – إدارة منظمات المجتمع المدني – الطبعة الأولى – القاهرة .
- 6- كتيب (2014م) – مسيرة جمعية الهلال الأحمر السوداني ولاية الخرطوم .
- المذكرات :-
- 7- بكرى آدم محمد صالح (2015م) – مذكرة جامعية عن العمل الطوعي .
- 8- سيف الدين سليمان (2018م) – مذكرة عن الشباب الريفي .
- 9- مقابلة الأستاذ سليمان كشة – مدير المركز .

## الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات الزراعية  
قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية  
المستوى الخامس

استمارة جمع البيانات: عن أثر برامج الهلال الأحمر السوداني على بناء قدرات الشباب  
توضيح: هذه المعلومات تستخدم لأغراض البحث فقط  
رقم الاستمارة ( )

أولاً: البيانات الأولية:

1/ النوع: ذكر  أنثى

2/ العمر:

20-15  25-20  30-25  35-30

3/ الحالة الاجتماعية:

عازب  متزوج  مطلقة  أرمل

4/ المستوى التعليمي:

أمي  خلوة  ابتدائي  أساس  متوسط  ثانوي  جامعي   
فوق الجامعي

5/ عدد أفراد الأسرة:

5-3  7-5  9-7  11-9

6/ المهنة:

طالب  موظف حكومي  موظف لمؤسسة خاصة  أعمال حرة   
تاجر  لا أعمل

7/ الدخل الشهري بالجنيه:

400-200  600-400  800-600  1000-800

8/ نوع البرامج التي قدمتها جمعية الهلال الأحمر السوداني

صحية  إدارية  تعليمية  اجتماعية  أخرى  أذكرها.....

9/ فترة التدريب:

قصيرة  متوسطة  طويلة

10/ مدى ملائمة البرامج التي تقدمها الجمعية للشباب:

ملائمة  ملائمة لحد ما  غير ملائمة

11/ مكان تنفيذ التدريب

مناسب  غير مناسب  مناسب جدا

12/ مدى كفاية المحتوى التدريبي لدورات التدريب

كافي  إلى حد ما  غير كافي

13/ أنواع المعينات المستخدمة

سبورة  الميكرفون  النشرات والمطبوعات  أخرى  أذكرها

14/ طبيعة التدريب

نظري  عملي  نظري وعملي

15/ هل قمت (قمتي) بتطبيق المهارات التي اكتسبتها من التدريب

نعم  إلى حد ما  لا

16/ هل ساعدتك الدورات التدريبية على تحسين مهارتك

نعم  إلى حد ما  لا

17/ هل ساعدت تحسين المهارات على زيادة الدخل

نعم  قليلا  لا

18/ ما مقدار الزيادة في الدخل الشهري بعد مشاركتك في التدريب

200-100  300-200  400-300  500-400

19/ بعد التدريب هل ساعدت زيادة الدخل في توفير المدخلات لأفراد الأسرة

نعم  قليلا  لا

20/ هل تعتقد بأن هنالك أهمية لمشاركتك في تخطيط وتنفيذ الدورات التدريبية

نعم  إلى حد ما  لا

21/ ما هي أهم المشاكل التي واجهتك أثناء فترة التدريب

1. عدم كفاية المحتوى التدريبي

2. عدم مناسبة البرامج التي تقدمها جمعية الهلال الأحمر السوداني

3. أخرى  أذكرها.....

22/ ما هي المقترحات التي توصي بها لتحسين الدورات التدريبية؟

1. الاهتمام بالتدريب

2. تنفيذ برامج ملائمة للمتدربين

3. أخرى  أذكرها.....