

1-1 المقدمة:-

الاتحاد الوطني للشباب منظمة مجتمع مدني تعمل في الوسط الشبابي ومن اهدافها انها تسعى الى تطوير خطط وبرامج التدريب والتركيز على اعدادها وتاسيس البنية التحتية للأنشطة والفعاليات الشبابية وتجويد التنسيق والربط والتكامل بين المشروعات والبرامج الشبابية القومية والولائية ودعم ونشر استخدام المعلومات بتكلفة مستطاعة لفئات الشباب المختلفة وتشجيع وتطوير الحوار بين قطاعات الشباب حول القضايا الوطنية الكبرى ومحاربة العادات والتقاليد الضارة وتطوير البرامج المرتبطة بالحفاظ على ترقية وترقية المجتمع.

والشباب اكبر شريحة في المجتمع وفقا للتعداد السكاني الاخير والحكم على مصير الامم يعتمد على مقدره الشباب على التطور والنهوض بتنمية بلدانهم

فالثروة الحقيقية للدولة والمجتمع تكمن في قدرات مواطنيها ومدى ادراكهم وقدراتهم العلمية والتكنولوجية الامر الذي يدفع المجتمع الى وضع مسالة تنمية الموارد البشرية في مقدمة اولوياته في اثناء القيام بعملية التخطيط وذلك باعتبارها من اهم العوامل التي تساهم في الاسراع بعملية التنمية الشاملة وبالتالي فان الموارد البشرية تعتبر ركنا اساسيا لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

ومن هنا فان الاستثمار الامثل سيكون استثمار العقول والكفاءات البشرية فالغلبة في عصرنا هذا للانسان القوي نشأة وتعلما وتاهيلا وتدريبيا وبالتالي يجب ان نقوم بالتخطيط والاستثمار الجيد في العنصر البشري حتى نحقق مانصبوا اليه للتقدم والازدهار.

2-1 المشكلة البحثية:-

ما هو دور أنشطة الاتحاد الوطني للشباب في تنمية مهارات الشباب.

3-1 أهمية البحث:-

نسبة لأهمية شريحة الشباب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد از يتلقى التدريب وماله من أهمية في تنمية مهارات الشباب ومن خلال هذا البحث يمكن الوصول الى نتائج وتوصيات قد تساعد في تحسين مهاراتهم الشباب.

4-1 أهداف البحث :-

التعرف على الأنشطة التي يقدمها الاتحاد الوطني للشباب السوداني للشباب.

- التعرف على مشكلات ومعوقات هذه الأنشطة .

- التعرف على مدى استفادة الشباب من الأنشطة المقدمة.

- صياغة بعض التوصيات التي قد تساعد في تطوير البرامج والأنشطة.

5-1 الاسئلة البحثية:-

- ماهي الأنشطة التي يقدمها الاتحاد الوطني للشباب لتنمية المهارات؟

- ماهي المشكلات التي واجهت تنفيذ الأنشطة؟

- مامدى استفادة الشباب من تلك الأنشطة؟

6-1 هيكلة البحث:-

الباب الاول ويتضمن:-

- المقدمة

- المشكلة البحثية

- اهمية البحث

- الاهداف

- الاسئلة البحثية

- هيكلة البحث

الباب الثاني :-

الاطار النظري

الباب الثالث:-

- منهجية البحث ويتضمن:-

- منطقة البحث

- عينة البحث

- ادوات جمع المعلومات

- معوقات البحث

الباب الرابع:-

التحليل والمناقشة

الباب الخامس:-

- ملخص النتائج

- التوصيات

- المراجع

يتناول هذا الباب تعريف لبعض المفاهيم التي لها صلة بعنوان البحث مثل: التنمية - التدريب كما يتناول عرض لبعض البحوث ذات الصلة.

1-2 مقدمة

تعتبر الموارد البشرية هي الثروة الرئيسية وهي الإستثمار الذي توليه الدول والمنظمات اهمية كبيرة فالعناصر الأخرى المتاحة لدى المنظمة عديمة الفائدة بدون العنصر البشري القادر على التعامل مع هذه العناصر وإدارتها وتوظيفها افضل توظيف ممكن لتحقيق أفضل إستفادة ممكنة .

تنمية الموارد البشرية :- هي أنشطة إدارة الموارد البشرية المصممة لتنفيذ المهارات والمعارف والإتجاهات للعاملين بالمؤسسة وهي تهتم بالأنشطة التدريبية.

2-2 التنمية البشرية :-

لقد عرفت التنمية البشرية التي طرحت في العقد الأخير من القرن العشرين وفقا لأدبيات الأمم المتحدة بأنها عملية توسيع لخيارات الناس .

ويتحقق هذا التوسع بزيادة القدرات البشرية وطرائق العمل البشرية كما لعب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية عن التنمية البشرية دورا بارزا في نشر وترسيخ هذا المصطلح فالتنمية البشرية تنظر إلى الإنسان هدف في حد ذاته لأن الإنسان هو محرك الحياة في مجتمعه منظمها وقائدها ومطورها ومجدها والتنمية البشرية هي عملية أو عمليات تحدث نتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل المقدره والمتنوعة من اجل الوصول إلى تحقيق تأثيرات وتشكيلات في حياة الإنسان وفي سياقه المجتمعي وهي حركة متصلة تتواصل عبر الأجيال زمانا وعبر المواقع الجغرافية والبيئية. عبد الرحيم (2007)

1-2-2 اهداف التنمية البشرية:-

- أهداف إقتصادية :- تتمثل في رفع المعدل الإنتاجي للقطاعات الإقتصادية المتنوعة ورفع معدل دخل الفرد وتوزيع الثروات والموارد المختلفة بشكل عادل وإستغلالها بالشكل الأمثل وخفض نسبة البطالة .
- اهداف اجتماعية :

تتمثل في تنمية الانسان من خلال الاهتمام به علميا وثقافيا وصحيا وتدريبه وتأهيله لاكتساب الخبرات والمهارات اللازمة ليكون عنصرا فعال في المجتمع وتوفير وتطوير الاحتياجات السكانية لمختلف الفئات العمرية من تعليم وصحة ،توفير مسكن لائق ، اضافة للمرافق العامة كالمياه والكهرباء والشوارع ووسائل الاتصال وتحقيق العدالة الاجتماعية .

- اهداف سياسية :

التي يتم من خلالها تعزيز المشاركة الشغبية في العملية الديمقراطية

- اهداف بيئية :

يتم من خلالها الحفاظ علي البيئة و التقليل من الاضرار تحديدا الناتجة عن التلوث وكل هذا من خلال نشر الثقافة والوعي بين الناس.

2-2-2 مقياس التنمية البشرية:-

ان قياس التنمية البشرية هو تقويم للنتائج والانجازات المتحققة في عملية التنمية البشرية وذلك من اجل مساعدة صانعي القرار في ادارة عملية التنمية ورسم السياسات ومتابعة وذكر برنامج الامم المتحدة في تقريره السنوي ان مؤشر التنمية البشرية ينقسم الى ثلاثة مستويات :-

- مستوي عالي من التنمية البشرية 0,84 فاكثر.

- مستوي متوسط من التنمية البشرية 0,77 و0,5.

- مستوي ضعيف من التنمية البشرية أقل من 0,5.

3-2 التدريب :

يعتبر اساس كل تعلم وتطوير وتنمية العنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبناءه مع تطور الاجهزة والانظمة العلمية والتدريبية يشكل ضرورا لازمة أكثر الحاقا واشد خطوره خاصة ان التغيرات أمام حاجات جديده لابد من الوفاء بها لمجارات سرعة التغير العلمي والتقني بحيث يستطيع أن يجابه تحديات وحاجات المجتمع المتزايد .

ومفهوم التدريب يعني :-

- انه عملية تعليمية منظمة تقدم فيها المعلومات والمعارف والخبرات وتوضح فيها المهارت علميا .

- ان تملك العملية تقدم للعناصر البشرية في مواقع العمل وفي مستويات مختلفة وبشكل مستمر ومتجدد.

- ان التدريب يرتبط بتقديم المعلومات والمهارات في موضوع معين ويحتاجه المتدربين وتحتاجه العملية الانتاجية او الادارية او التنسيقية (الهدى 2004)

2-3-1 اهمية التدريب:

تتضح من خلال ما يرمي الي تحقيقه من اهداف تتمثل في

- المعلومات :
العنصر الاساسي لبرنامج التدريب وهي محتوياته من المادة العلمية وهذا المحتوى ينمي لدي المتدربين معلومات جديدة تضاف الي ما لديهم منها .

- الاتجاهات :
لها صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة بالتدريب حيث يلتحق الافراد بالتدريب ولكل منهم اتجاه معين نحو امور عديدة متعلقة بالعمل وما يحيط به ولهذا فان من اهداف التدريب وواجبات التدريب العمل علي تغيير هذه الاتجاهات نحو المرغوب

- المهارات :
البرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحا اذا اكتفي بتوصيل المعلومات أو تغيير الاتجاهات ما لم يجعل المتدربين يحصلون علي المهارات اللازمة لتطبيق ما تعلموه (الطنوبي 1998)

2-3-2 أنواع التدريب :

- التدريب الرسمي وهو الذي يقدم للافراد الذين يعملون في المؤسسات والمنظمات الحكومية
التدريب اللارسمي وهو الذي يقصد به التدريب الذي يعطي للافراد العادين (غير الموظفين)
(مثل اعداد برنامج تدريبي للزراع , الشباب الريفي أو المرأة الريفية ، ويهدف هذا النوع من التدريب الي تنمية قدرات الافراد المتدربين وزيادة فعاليتهم في عملهم ومن ثم مجتمعهم .
وقد صنف الطنوبي عام 1998 التدريب من منظور اخر كما يلي :-

- التدريب من اجل تنمية المعارف الحالية او إكتساب معارف جديدة

- التدريب من اجل تنمية وتحسين المهارات الحالية واكتساب مهارات جديدة

- التدريب من اجل تعديل في الاتجاهات الحالية او اكتساب اتجاهات جديدة .

2-3-3 ضرورة التدريب:

- ضروري لكل العاملين بالإنتاج والخدمات لإكسابهم معارف علميه ومهارات علميه وتنظيميه وتنسيقيه
لزيادة كفاءة العمل وتعديل السلوك

- ضروري للفرد عندما يريد التخصص في عمله.

- ضروري عندما يراد تغيير نمط او اسلوب الأنتاج او وسائله.

- ضروري لتوحيد اتجاهات العاملين لتحقيق اهداف المنظمه.

- ضروري لانه يتيح الفرصه لخلق كوادر مدربه لمواجهة الحاجه القوميہ لممارسة الاعمال المختلفه في المجتمع

باختصار فان التدريب وجد ليبقى مادامت الحياة ومابقى الإنسان فهو ضروره لتحقيق اهداف التنميه بشتى اشكالها.

- تنقسم المهارات :

- المهاره المعرفيه: مثل التفكير ،اتخاذ القرار ،حل المشكلات.

- المهاره الادائيه :الاليه مثل الاجاده التامه وفقا للمخططات القانونيه للعمل.

- المهاره الفعاله :التحكم الذاتي والتعامل مع الاشياء والناس والاماكن.

- مهارة التفاعل والتداخل مع الاخرين لتحقيق بعض الاهداف.

2-3-4 اساليب التدريب

- المحاضره :مع عدم الافراط في التحدث المشاركه في شكل توجيه اسئله او المناقشه مع المتدربين-تمثيل الادوار :يطلب من المتدربين ان يقومو باتمثيل الدور الذي يلعبونه اثناء تأديتهم لوظائفهم وذلك اثناء التدريب.

- دراسة الحالة:هي عباره عن مجموعه من الاحداث والظروف يقوم المتدربون بدراستها .

- التمارين :تقوم التمارين باداء عمل معين للوصول الى نتيجته معينه واتباع الاسلوب الذي يحدده المدرب .

- المشروعات التطبيقية :تشبه التمارين ولكنها تعطي للمتدربين فرصه اكبر لعرض الافكار المبتكره والخلاقه ويقوم المدرب بتحديد العمل او المشروع المطلوب القيام به على ان تترك طريقة الوصول الى الهدف للمتدرب .توفيق (2006).

منهجية البحث

1-3 منطقة البحث

الاتحاد الوطني للشباب السوداني هو احد المنظمات التي تعمل في مجال تدريب وتمويل وتشغيل الشباب حيث يتم التدريب عن طريق مركز المجد للتدريب وتنمية الموارد البشرية وهو احد المراكز التابعة للاتحاد الوطني للشباب السوداني .

2-3 مركز المجد للتدريب :-

انشئ المركز عام 2011م وبياسر كافة المهام المتعلقة بالشباب وهو مركز مسجل ومعتمد وايضا يمنح شهادة وينفذ كافة انواع العمل التدريبي

3-3 أهداف المركز

- الإهتمام بكافة قضايا الشباب التدريبية .

- المساهمة في بناء جيل من الشباب قادر على مواجهة الصعاب والتحديات .

- تنمي مهارات ومقدرات الشباب السوداني في المجالات الإدارية والحرفية والنسوية والإنتاج الزراعي والحيواني .

- تقليل نسبة البطالة والفقير .

4-3 طبيعة عمل المركز

كل المهام التنسيقية والإشراف العام على النشاطات التدريبية للولايات ، والتعاون مع الأفراد والمؤسسات ذات الصلة في القطاع العام والخاص حتى يستطيع أن ينفذ برامجه .

5-3 المجالات التي يدرّب فيها المركز

- الإدارة العامة

- المحاسبة

- التسويق

- اللغات

- الإشراف

- المرأة والتنمية الريفية

- الحاسوب

6-3 مجتمع البحث :-

يشمل مجتمع البحث جميع الشباب الموجودين بولاية الخرطوم الذين تلقوا تدريباً

7-3 عينة الدراسة:-

تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 30 فرد من الذين تلقوا دورات تدريبية في مركز المجد للتدريب وتنمية المهارات البشرية .

8-3 ادوات جمع المعلومات:-

قام الباحث بإستخدام نوعين من المصادر

المصادر الاولية :-

- الإستبانة :حيث تم تصميم إستبانة تحتوي على 11سؤال حول موضوع الدراسة.

- المقابلة :حيث قابل الباحث القائمين على التدريب وتحدث معهم حول موضوع الدراسة.

المصادر الثانوية :-

تتمثل في المراجع ذات الصلة التي لجأ إليها الباحث بإعتبارها مصدراً للمعلومات

9-3 منهج البحث:-

في هذه الدراسة اتبع الباحث منهج دراسة الحالة والمسح الإجتماعي للعيينة التي تم إختيارها بإعتبارها تمثل المجتمع المراد دراسته

(1-4) العمر والنوع

الجدول 1-4 يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب العمر والنوع

العمر	التكرار	النسبة	النوع	التكرار	النسبة
اقل من 20	1	%3	انثى	13	%43
20-30	23	%77	ذكر	17	%57
30-40	4	%13			
اكثر من 40	2	%7			
المجموع	30	%100		30	%100

يوضح الجدول ان المبحوثين بنسبة 77% اعمارهم بين 20 و30 مما يدل على ان هذه الفئة اكثر رغبة في التدريب وان رغبة الاناث والذكور متقاربة في الحصول على التدريب.

(2-4) المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية

الجدول 2-4 يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
اساس	4	%13	اعزب	24	%80
ثانوي	2	%7	متزوج	6	%20
جامعي	24	%80			
المجموع	30	%100		30	%100

يوضح الجدول ان الافراد المبحوثين بنسبة 80% منهم في مستوى تعليمي جامعي اي ان لهم قدرة عالية على استيعاب المستحدثات وتقبل التغيير وان اغلب المبحوثين غير متزوجين مما يعني ان هناك حاجة لتنمية مهاراتهم حتي يزيد دخلهم ويتمكنوا من الاستقرار الاجتماعي.

(3-4) طريقة العثور على المركز

الجدول 3-4 يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب طريقة العثور على المركز

طريقة الوصول للمركز	التكرار	النسبة
الاعلانات	7	%23
الارشاد عن طريق شخص	23	%77
المجموع	30	%100

يوضح الجدول ان نسبة الافراد الذين التحقوا عن طريق ارشاد شخص لهم بنسبة 77% مما يعني ان المركز بحاجة لمزيد من الاعلانات.

(4-4) الهدف من التدريب

الجدول 4-4 يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب الهدف من التدريب

الهدف من التدريب	التكرار	النسبة
اكتساب مهارة	11	%37
تنمية مهارة	15	%50
اكتساب وتنمية مهارة	4	%13
المجموع	30	%100

يوضح الجدول ان المبحوثين الذين هدفهم تنمية مهارة بنسبة 50% اي انهم كانوا يمتلكون مهارة مسبقا

(4-5) نوع التدريب

الجدول 4-5 يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب نوع التدريب

نوع التدريب	التكرار	النسبة
دورات حرفية	3	10%
دورات ادارية	16	53%
حرفية/ادارية	11	37%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول ان 53% من المبحوثين تلقوا دورات تدريبية ادارية و 37% منهم تلقوا دورات ادارية وحرفية معا.

(4-6) فترة الدورة التدريبية

الجدول 4-6 يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حسب فترة الدورة التدريبية

مدة الدورة التدريبية	التكرار	النسبة
اقل من اسبوع	16	53%
اسبوع	11	37%
اكثر من اسبوع	3	10%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول ان اغلب الدورات التدريبية مدتها اقل من اسبوع ويدل ذلك على قلة مدة التدريب مما يتطلب زيادة مدة التدريب.

(7-4) الاستفادة من التدريب

الجدول 7-4 يوضح مدى الاستفادة من التدريب

مدى الاستفادة	التكرار	النسبة
ممتاز	8	27%
جيد جدا	15	50%
جيد	4	13%
متوسط	3	10%
ضعيف	0	0%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول ان الافراد المبحوثين بنسبة 50% يروا ان الدورات التدريبية جيدة جدا

(8-4) وجود المعوقات التدريبية

الجدول 8-4 يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حول وجود المعوقات التدريبية

هل توجد معوقات للتدريب	التكرار	النسبة
نعم	4	13%
لا	26	87%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول ان المبحوثين بنسبة 87% يقولون لا توجد معوقات للتدريب و13% يقولون ان هناك معوقات للتدريب

9-4 مقترحات تطوير التدريب

مقترحات المبحوثين للتطوير تتمثل في زيادة فترة التدريب والتطبيق العملي للدورات التي تحتاج الى تطبيق وتزويد المركز بالاعلانات الكافية واستخدام معينات اكثر

1-5 ملخص النتائج

توصلت الدراسة للعديد من النتائج اهمها

-77% من المبحوثين اعمارهم بين 20-30

-80% من المبحوثين مستوى تعليمهم جامعي وهذا يعني ان سرعة تقبلهم التقانات واسيحابهم لها.

-80% من المبحوثين عازبين مما يعني ان هناك ضرورة لتنمية مهارات الشباب ليتمكنوا من الاستقرار الاسري.

-77% من المبحوثين التحقوا بالمركز بواسطة ارشاد الاصدقاء .

-50% من المبحوثين التحقوا بالمركز لتنمية مهارة.

-53% من المبحوثين تلقوا دورات تدريبية ادارية.

-50% من المبحوثين يعتقدون ان التدريب جيد جدا.

-87% من المبحوثين يعتقدون ان الدورات التدريبية كانت ملائمة.

2-5 الخلاصة :-

توصلت الدراسة الى ان اغلب المبحوثين في مستوى جامعي وان معظمهم التحقوا بالمركز لتنمية مهارة.

3-5 التوصيات :-

- قيام المزيد من المنظمات التي تهتم بالشباب.
- توفير المزيد من مراكز التدريب في كل انحاء الولايات.
- تكثيف الاعلانات.
- ان يواكب المركز التطور بجلب المعينات الحديثة .
- انتخاب المواقع المناسبة لانشاء مراكز التدريب.

4-5 المراجع :-

عبدالرحيم محمد عبد الرحيم :2007م التنمية البشرية واثرها على التنمية المستدامة

المؤتمر العربي السادس للادارة البيئية

محمد عمر الطنوبي :1998م الارشاد الزراعي

عبد الرحمن توفيق :2006التدريب اصول ومبادئ

- مواقع الانترنت

مفهوم التنمية البشرية/ mawdoo3.com