

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السوان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الارشاد الزراعي و التنمية الريفية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف

في الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

بعنوان :

اثر تدريب المنظمات الطوعية في بناء قدرات الشباب
(منظمة عشانك التطوعية ولاية الخرطوم)

Effect of Roural Trainnig in Each People
(Ashank - Khartoum State)

اعداد الطالب :

نصرالدين محمد مادبو شرف الدين

اشراف الدكتورة :

اميمة بشير خالد

نوفبر 2020 م

الآية

قال تعالى:

[لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لِأَطْقَاءَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ]

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية (286)

الاهداء

الى التي جعل الله الجنه تحت اقدامها الى التي غمرتني بفيض حنانها الى التي
احترقت لكي تنير لي دربي الى التي جاعت لاشبع وسهرت لانام وتعبت لارتاح
وبكت لاضحك وسقتني من نبع رقتها و صدقها الى التي ربنتي صغيرا و نصحتني
كبيرا قرة عيني و فؤدي **ولدي العزيزة**

الى النور الذي انار دربي و السراج الذي لاينطفئ نوره ابدا والذي بذل جهد
السنين من اعتلي سلالم النجاح **والدي العزيز**

الى من قاسموني افراحي و احزاني وحبهم يجري في دماي **اخواني و اخواتي**
الى من جمعني بهم منبر العلم والصدقة **زملائي و زميلاتي** الذين اكن لهم اسمي
عبارات المحبة

الى من علمونا احرف من ذهب وكلمات من **درر اساتذتي** الاجلاء

الشكر و العرفان

الشكر اولا و اخير للخالق الرازق رب العالمين

الشكر اجزله الى كل من ساهم في اخراج هذا البحث المتواضع

الى اساتذتي بكلية الدراسات الزراعية و خصوصا قسم الارشاد الزراعي و

التنمية الريفية الذين لم يبخلوا علي بعلمهم .

كما اخص بالشكر

الدكتورة الجليلة : اميمة بشير خالد

الذي تفضل بالاشراف على هذا البحث وقفت بجانبني الى حين اكمال هذا
البحث ، و لك يا معلمتنا الغالية كل التقدير والاحترام ونتمى لك دوام الصحة و
العافية .لكل مبدع انجاز ولكل شكر قصيدة ولكل مقام مقال ولكل نجاح شكر
و تقدير ، فجزيل الشكر نهديك ورب العرش يحميك لكي مني كل الحب و
الاحترام و حالص الشكر .

ملخص الدراسة

تناولت الدراسة موضوع اثر تدريب المنظمة عشانك الطوعية في بناء قدرات الشباب بولاية الخرطوم و توصل البحث الي ان المنظمة كان لها اثر ايجابي في بناء قدرات الشباب و الغرض منه معرفة المجالات التدريب التي قدمتها المنظمة للشباب في منطقة الدراسة تحديد المحتويات و الوسائل التي استخمت في مجال التبريد و التكيف في برنامج تدريب المنظمة للشباب . و تحديد المعارف و المهارات التي اكتسبها الشباب من تدريب المنظمة في مجال التبريد و التكيف . و ذلك لتحسين وضعهم المعيشي و زيادة دخلهم و مصروفهم . وقد استخدم الباحث منهج البحث الاجتماعي عن طريق الاستبيان و ثم اخذ 30 من المبحوثين كعينة عشوائية من مركز شباب السجانة الخرطوم و توصلت عينة نتائج الدراسة للعديد من النتائج اهمها :

ان جميع المبحوثين ذكور بنسبة 100%

و ان اغلبية المبحوثين استفاد من البرنامج التدريبي في تحسين مستوى المعيشي و ذلك بنسبة 93%

ان جميع المبحوثين تدرب على الاطار النظري و العملي .

و يجب على وزارة الرعاية الاجتماعية ، توفير الاجهزه و المعدات الضرورية لمراكز تدريب الشباب

و للمنظمة ان تهتم بتدريب الجنسين و تعدد المراكز في المناطق ذات الحوجه لها و ايضا للشباب

الاهتمام بتطوير ذاتهم من خلال المراكز و التركيز على الجانب العملي في المجالات التدريبية المختلفة

Abstract

This study was conducted with the objectives to explore the impact of the IFAD project on the development of productive capacities for rural women in Abujbaiha area in the south kordofan state.

The study population was chosen from rural women attended different training programmes implemented by the South Kordofan Rural development Programme (IFAD) that aimed to improve the production skills for rural women in the targeted area of Abujubaiha. In this study a social survey method were used to collect the essential data from the targeted women. The sample size was decided as 50 women selected randomly in four villages, namely Eldelaibat, Abubhasheema, Jebal Aldood and Jebel Al Omdah .

The results obtained from the study could be summarized as follows;

1- All respondents at 93% were women

2-most of respondents (90%) are in the age group (31-40)

Majority of respondents (67%) did not receive education

Most of respondents (67%) were believed to gain very high advantage of the training provided by the IFAD project

The study identified several areas for recommendations, most importantly ones are:-

1-For the Local Government authorities;

- Provision of adult illiteracy education and vocational training centers
- Training centers should be located close to the women residences areas to ensure that the largest proportion of them is present.
- Adult illiteracy education and vocational training centers
- Ensure that the largest proportion of them is present.

الفهرس

رقم الصفحة	المحتوى	الرقم
I	الاية	أ
II	الاهداء	ب
III	الشكر و العرفان	ج
IV	فهرس المحتويات	ت
V	فهرس الجداول	ث
	ملخص الدراسة	خ
الباب الاول الخطة البحثية		
1	المقدمة	1.1
2	المشكلة الحياتية	2.1
3	المشكلة البحثية	3.1
3	اهمية البحث	4.1
4	اهداف البحث	5.1
4	اسئلة البحث	6.1
5	هيكل البحث	7.1
6	المصطلحات	8.1
الباب الثاني (الاطار النظري)		
8	المقدمة	1.2
9	تعريف التدريب	2.2
9	اهمية التدريب	3.2
9	اهداف التدريب	4.2

10	انواع التدريب	5.2
10	ضروريات التدريب	5.2
11	فوائد التدريب	6.2
11	مبادئ التدريب	7.2
11	قواعد و اسس التدريب	8.2
14	تحديد الاحتياجات التدريبية	9.2
16	مقدمة في الشباب	10.2
16	مفهوم مصطلح الشباب	11.2
17	خصائص مرحلة الشباب	12.2
18	مشكلات الشباب	13.2
21	اهمية دراسة الشباب	14.2
23	تعريف المنظمة الاجتماعية	15.2
23	مفهوم التطوع	16.2
23	اهمية المنظمات التطوعية	17.2
24	اهداف المنظمة الطوعية	18.2
25	انواع العمل التطوعي	19.2
25	معيقات العمل التطوعي	20.2
27	منظمة عشانك	21.2
28	اهداف المنظمة	22.2
28	البرامج التي قدمتها منظمة عشانك	23.2
28	برنامج التبريد و التكيف	24.2

الباب الثالث منهجية البحث	
---------------------------	--

30	منطقة الدراسة	1.3
32	مجتمع البحث	2.3
32	عينة البحث	3.3
32	ادوات جمع البيانات	3.4
32	طريقة تحليل البيانات	5.3
33	المعوقات التي واجهت الباحث	6.3
الباب الرابع		
34	المناقشة و التحليل	1.4
الباب الخامس		
48	النتائج	1.5
49	الخلاصة	2.5
50	التوصيات	3.5
51	المراجع	4.5

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
34	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية عليحسب الفئة العمرية	1-4
34	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب المستوى التعليمي	2-4
35	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب الحلة الاجتماعية	3-4
36	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب المهنة	4-4
36	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب الغرض من الالتحاق بالمنظمة	5-4
37	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب ملائمة التدريب للمتدربين	6-4
38	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب المده الزمنية للتدريب	7-4
38	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب كفايةالتدريب للمتدربين	8-4
39	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب مدى استيعاب المحتوى التدريبي	9-4
40	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب نوع عملية التدريب	10-4
40	جدول يوضح التوزيع و النسب المئوية على حسب مساهمة قدرات المتدربين في مجال التبريد والتكيف	11-4
41	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب نوع المحتويات التدريبية التي يقدمها المركز للشباب	12-4
42	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب المجالات في مجال التبريد و التكيف	13-4

43	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب نوع الدعم المقدم	14-4
44	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب اكتساب معارفهم في مجال التبريد والتكيف	15-4
45	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب اكتساب مهارلتهم في مجال التبريد و التكيف	16-4
46	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية علي حسب الاستفاده من المهارات المكتسبة	17-4
46	جدول يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب المشاكل التي واجهت المبحوثين اثناء و بعد دوره التدريبية	18-4

الباب الاول

المقدمة

1.1. مدخل:

التدريب باعتباره ركن أساسي من أركان عملية التنمية وهو عملية منظمة ومخططة محورها الفرد وتهدف إلى إحداث تغييرات محددة في معلومات ومهارات وسلوكيات واتجاهات المتدرب لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها العمل الذي يؤديه.

أصبح التدريب في الوقت الحالي يشكل ضرورة لازمة أكثر إلحاحا وأشد خطورة في عصر تتطور فيه الحياة الاجتماعية تطورا سريعا ومع التطورات التي تحدث في المجتمع والعالم تتزايد أهمية تنمية الثروة البشرية كمدخل للتقدم وبتزايد الاهتمام بالزيادة المستمرة لقدرات وكفاءة الإنسان وبدون ذلك سوف نظل عاجزين عن استثمار الموارد الاخرى وسوف يكون العجز واضحا في الحصول علي مستويات عالية في الأداء والجودة ولذا يعد التدريب ضرورة ملحة لكي يواكب التطورات المختلفة في القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى المرتبطة بخدمته من قريب أو من بعيد (هلال، 2004م). ونجد ان هناك منظمات طوعية ظلت تعمل باستمرار في تنمية الشباب في مناطق متعددة منها الخرطوم و على مستوى المحليات و القرى وهذه المنظمات تعمل في تدريب كثير من المجالات الخاصة بالشباب والمرأة وكل فئات المجتمع و اكثرها تعمل في مجالات الشباب.

هذا ويعتبر الشباب المحور الاساسي والركيزة الرئيسية التي تعتمد عليها المجتمعات باعتبارها القوى المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي و الاجتماعي من جانب و درع الدفاع عن المجتمع من جانب اخر بل ان الشباب هم القادرون على دفع عجله التنمية وحمل لواء التغيير .

فقد اصبح الركيزة الاساسية في الانتاج و الخدمات و الدفاع ،و صار تقدم الامم يقاس بقدر ما تولية للشباب من رعاية ،و يقدر ما يسهم به الشباب في تنمية مجتمعية . ومن هنا صارت الدول تولي اهتمامها برعاية الشباب في شتي المجالات التعليمية و الثقافية ،والاجتماعية ،والاقتصادية من خلال برامج الرعاية التي تقدم لهذه الفئة (ابو النصر،2013).

ان الشباب هم اصحاب المصلحة الاساسية في جميع جوانب التنمية بالتالي فان طاقاتهم ودوافعهم ورواياتهم هي العوامل الاساسية للتغير الاجتماعي الايجابي .(رحمه، 2015)

ايضا عرفت الامم المتحدة ان الشباب هم الافراد الذين تتراوح اعمارهم بين خمسة عشر و اربعة و عشرين عام وقع الامر على الجيل الحالي من الشباب وهم الاكثر عددا في اي مكان وهناك مشكلات كثيرة يعاني الشباب في السودان منها برغم ان هنالك مجهودات مبزولة لكن هل هذه الجهودالمبزولة تتناسب مع متطلبات الشباب (رحمة 2015).

لهذا الشأن تدخلت المنظمات الطوعية التي تعمل في مجال الشباب لتنمية قدراتهم ومهاراتهم في مجالات عدة لتحسين مستوى المعيشة والدخل للشباب و اسرهم .

2.1 المشكلة الحياتية :

تعتبر البطالة مشكلة عالمية تعاني منها الدول الصناعية المتقدمة و النامية على حد سواء ، لان المشكلة تزداد جدة في الدول النامية و اصبحت البطالة مشكلة ينبغي التصدي لها، و ذلك لان لها اثار سلبية لا تمتد فقط الى الجوانب الاقتصادية و التي قد تصل الى النواحي السياسية و الاجتماعية .

وتظل مشكلة البطالة خاصة وسط الشباب هاجسا يؤرق السياسيين و واضعي السياسات العمة فمعدلات البطالة تظهر ارتفاعا واضحا كما تبين مسوحات العمل في الاعوام

الاخيره. اما بطالة الشباب فإن وقعها على حاملي الشهادات الجامعية اكبر من بقية السباب و يبدو انها تزيد مع ارتفاع المستوى التعليمي لتصل ضعف معدلها وسط الجامعيين الداخليين الجدد لسوق العمل مقارنة بالاميين على ان بطالة الامين من الشباب مرتفع من المعدل العام مما يشير الى مشكلة البطالة في السودان مشكلة بنيوية ترتبط بمرحلة الانتقال الديمقراطي التي يمر بها السودان و رغم ارتفاع البطالة الساخرة فإن الجانب المهم في السودان هو نقص التشغيل اي عدم العمل بأنواعه ، و لذلك يجب عمل مراكز تدريبية و ورش عمل في بعض المجالات التي تكون في سوق العمل تكون لها اثر كبير في زيادة الدخل لكل من الشباب الجامعي و فوق الجامعي و الاميين .

3.1. مشكلة البحث :

ما هو اثر تدريب منظمة عشانك في تنمية قدرات الشباب بولاية الخرطوم؟

4.1. اهمية البحث :

اهمية الدراسة تعود الي اوضاع الشباب و اتجاهاتهم و دورهم في المجتمع فيما يمثله الشباب من قوه المجتمع ككل فهم شريحة اجتماعيه تستقل وضعا مميزا في بنيه المجتمع باعتبارهم اكثر فئات المجتمع حيويه و قدره علي العمل و التفاعل و الاندماج و المشاركة باقصي الطاقات في تحقيق أهداف المجتمع و تطلعاته (رشوان 2015) .

تظهر أهميه الشباب في عملية التنمية، فهم يحتلون مركز الصدارة في قوه الإنتاج الزراعي و الصناعي و الخدمات كما و كيفا و هم القوه الطبيعيه للإنتاج و الخدمات و الدفاع عن المجتمع بفضل ما يتميزون به من خصائص بدنيه و نفسيه و اجتماعيه مدعمه للإنتاج (رشوان 2015).

تاتي اهمية هذا البحث ايضاً في لفت نظر القائمين على وضع السياسات العامة في الدوله و المسؤولين عن وزارت الشباب و المنظمات المهتمه بقضايا الشباب الى اهمية

تدريب الشباب و تنمية قدراتهم في المجالات المختلفة حتي يستطيعوا ان يساهموا بصورة مباشرة و قوية في بناء الدوله في مختلف المجالات الصغيره و الكبيره منه، ومساهمة و مساعدة الشباب في تحقيق تطلعاتهم في مناحي الحياة المختلفة . وتعود الأهمية أيضا لمعرفة كيفية عمل منظمة عشانك في تنمية الشباب في المجالات المختلفة.

وتعود الأهمية أيضاً الي أهمية الدراسه في الخروج بنتائج وتوصيات تفيد المؤسسات والعاملين في مجال الشباب بتظيهر المعوقات لتفاديها في البرامج المماثله، والايجابيات لتطويرها وتطبيقها في مناطق أخرى والإغنداء بها.

5.1. اهداف البحث :-

1. التعرف على مجالات التدريب التي قدمتها المنظمة للشباب في منطقة الدراسة.
2. تحديد الانشطة و الوسائل التي استخدمت في مجال التبريد والتكيف في برنامج تدريب المنظمة.
3. تحديد المعارف والمهارات التي اكتسبها الشباب من تدريب المنظمة في مجال التبريد والتكيف.
4. الخروج بتوصيات تعين المنظمة بولاية الخرطوم لتفعيل دور المنظمة بصورة اكبر.

6.1. أسئلة البحث :

1. ما هي المجالات التدريبية التي قدمتها المنظمة للشباب في المنطقه؟
2. ما هي الانشطة و الوسائل التي استخدمتها المنظمة في برنامجها التدريبي للشباب في مجال التبريد والتكيف؟
3. ماهي المعارف و المهارات التي اكتسبها الشباب من تدريب المنظمة في مجال التبريد والتكيف؟

7.1. هيكله البحث:

الباب الاول: مقدمة البحث وتحتوى على :مدخل ، المشكلة البحثية ، اهمية البحث ،اهداف البحث ،اسئلة البحث، هيكل البحث.

الباب الثاني: الفصل الأول التدريب ،الفصل الثاني الشباب ،الفصل الثالث المنظمات الطوعية ،الفصل الرابع خلفية عن منظمة عشانك الطوعية .

الباب الثالث: منهجية البحث: خلفية عن منطقة الدراسة،منهج البحث ،مجتمع البحث ،عينة البحث ، ادوات جمع البيانات، طريقة التحليل ، المشاكل والمعوقات التي واجهت الباحث .

الباب الرابع: تحليل النتائج و تفسيرها ومناقشتها.

الباب الخامس: ملخص النتائج ، الخلاصة ، والتوصيات .

8.1. المصطلحات:

التدريب:

يعرف بانه نوع من الخبرات التي يمكن عن طريقها الوصول الى تعليم يؤدي للتحسين في اجراء العمل الحالي واو المستقبل ()

المنظمة الطوعية: هو عمل غير ربحي لا يقدم نظير اجرا معلوم وهو عمل غير وظيفي يقوم به الافراد من اجل مساعدة و تنمية مستوى المعيشة الاخرين .(www.ahlalhdeeth 2013)

بناء القدرات :

المنظمة الاجتماعية:

هي احد العمليات والعلاقات التي تحدث نتيجة لتفاعل بين افراد المجتمع اي
المجهودات المشتركة بين فردين او اكثر لاجل تحقيق اهداف مشتركة من خلال
المساعدة المتبادلة

تنمية الشباب:

يقصد به تطور قدرات الشباب ورفع مقدراتهم للقيام بالانشطة و البرامج لتحقيق اهداف
بكفاءة عالية. (ابو النصر 2013)

الباب الثاني

الفصل الأول

التدريب

المقدمة:

يعتبر التدريب المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع فهو اداء التنمية ووسيلتها وهو المحرك الاساسي لشتى جوانبها ، كما انه الاداء الطبيعيه التي اذا ما احسن استقلالها امكنا تحقيق النمو الرفاه للمجتمع .

اصبح من المهم كذلك ان ننظر بجدية الى ضروره تقصير المسافة الزمنية بين تواجد الافكار الجديده ووضعيتها محل التنفيذ والاستفاده منها في حل المشكلات، وفي ضوء ذلك ظهرت الحاجة الى التدريب كوسيله فعالة لتنمية القوى العاملة العادله و منها القوى العاملة في القطاع الزراعي فمن خلال التدريب يمكن مساعدة الافراد في الاستيعاب الصحيح للمبتكرات عامه و منها المبتكرات الزراعية ،التي استخدمت بكفاءه كوسيله للاسراع بالتنمية الشاملة.(الطنوبي، 2000).

و يعرف التدريب بان التنمية المستمره، و المنظمة للمعلومات، و المهارات، و الاتجاهات التي تساعد الافراد في جميع المستويات على تحقيق مصلحتهم ومصلحة المنشاء التي يعملون بها.(الطنوبي 2000).

يعرف التدريب :بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرا علي مزاولة عمل يهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها (لظفي، 2007م).

وهو عملية منظمة محورها الفرد وتهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الذي يعيش فيه (هلال، 2007م).

هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمله (لطفى، 2004م).

التدريب كعملية اتصال: يعرف بأنه عملية اتصال حيث يتم نقل محتوى تدريبي أو مهارة تدريبية من شخص أو أشخاص آخرين (متدربين) بحيث يتم فهم محتوى أو اكتساب المهارة بشكل صحيح من قبل المتدربين (حامد، 2008م).

أهمية التدريب:-

تتضح أهمية التدريب من خلال ما يرمى إلى تحقيقه من أهداف تتمثل في:

- المعلومات: حيث أن العنصر الأساسي لبرامج التدريب هو محتوياتها من المادة التعليمية وهذا المحتوى ينمي لدى المتدربين معلومات جديدة تضاف إلى ما لديهم منها.
- الاتجاهات: لها صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة بالمتدربين حيث يلتحق الأفراد بالتدريب ولكل منهم اتجاه معين نحو أمور عديدة متعلقة بالعمل علي تغيير هذه الاتجاهات علي النحو المرغوب.
- القدرات: عرفها كونرو أن القدرة تشير إلى التحصيل المحتمل تحقيقه أو القابلية لاكتساب أو تحسين مستوى الكفاية نتيجة التعرض مؤتية وتدريب يلائم ويقوم فروق واضحة في ذات الفرد
- المهارات: لا تعتبر البرنامج التدريبي ناجحاً عندما يكتفي الفرد بتوصل المعلومات أو تغيير الاتجاهات ما لم يجعل المتدربين يحصلون علي المهارات اللازمة لتطبيق م تعلموه بنجاح (هلال، 2004م).

أهداف التدريب:-

- تنمية أفراد تتوافر فيهم ثقة الآخرين فأعضاء الإدارة يرغبون في مدير يمكن الاعتماد عليه في قيادة المنشأة لتحقيق الرغبات
- التقدم العلمي والتكنولوجي وتقليل نسبة المهارات التقليدية وحل محلها مهارات مختلفة حديثة
- خلق الوعي علي مختلف مستويات الخدمة التنموية
- خلق روح الفريق وتوحيد وجهات النظر عن طريق التدريب المنظم
- التركيز في عمليات التخطيط والمتابعة وإعداد البرامج التنموية وتقييمها
- مساعدة المجموعات في تحليل أوضاعهم الحياتية للتعرف علي الجوانب التي يمكن الاستفادة منها عند التدريب.

أنواع التدريب:-

يمكن تصنيف التدريب ألي نوعين رئيسيين هما:

- التدريب الرسمي: formal training
هو يقدم للأفراد الذين يعلمون في المؤسسات الحكومية والمنظمات
- التدريب اللارسمي: non formal training
والذي يقصد به التدريب الذي يعطى للأفراد العاديين (غير الموظفين) مثال ذلك إعداد برنامج تدريبي للزراع الشباب الريفي أو المرأة الريفية 0 ويهدف هذا النوع من التدريب ألي تنمية الأفراد المتدربين وزيادة فعاليتهم في عملهم ثم مجتمعهم (صالح، 2019).

ضرورة التدريب:-

- لمواجهة الحاجة القومية وللمساهمة في عملية التعليم والتثقيف الاجتماعي
- ضرورة لكل العاملين بالإنتاج والخدمات لإكسابهم معارف علمية ومهارات عملية وتنظيمية وتنسيقية لزيادة كفاءة العمل

- مهم للفرد عندما يحتاج التخصص في عمله وللمؤسسة
- عندما يراد تغيير نمط أسلوب الإنتاج أو وسائله ولتوحيد اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة
- يهدف التدريب إلي تحسين كفاءة الإنسان لنواحي خاصة كتحطيط البرامج وتقييمها وأساليب الملاحظة وجمع وتحليل البيانات
- لأنه يخفض الزمن اللازم للتعلم والوصول إلي مستوي أداء مناسب(صالح،2019م).

فوائد التدريب:-

- إكساب الفرد لخبرات جديدة تؤهله للإرتقاء وتحمل مسئوليات أكبر
- يساعد التدريب في زيادة الإنتاجية
- تحسين الدخل والرضا الوظيفي
- تحسين فرص العمل نتيجة لاكتساب الفرد الصفات والمواصفات التي تؤهله لشغل المراكز القيادية
- يساعد علي رفع الروح المعنوية نتيجة احترام الرد لمستواه في العمل والخبرات
- يساعد في تحسين العلاقات وتقليل الصراعات
- السرعة في انجاز الأعمال بطريقة علمية سليمة.

مبادئ التدريب:-

- البدء بتدريب الأفراد ذو الدوافع القوية للتعليم والتدريب والمؤمنين بالتدريب وأهميته في رفع كفاءة الفرد
- ضرورة إشراك المتدربين في وضع التدريبي أو تعديل البرنامج المتاح في ضوء حاجات ومقترحات المتدربين

- يجب أن يضيف التدريب أشياء جديدة ومفضلة للمتدرب تساعد في تطوير أدائه في العمل وتولد لديه اتجاهات إيجابية نحو البرنامج التدريبي
- التركيز على الجوانب العملي والميداني في التدريب مع الشق النظري
- يجب تنويع الطرق و الأساليب التدريبية واستخدام المعينات التدريبية المناسبة للموقف التدريب
- الاهتمام بإعداد الموقف التدريبي إعدادا جيدا يسمح بتدريب فعال
- ضرورة مواءمة البرنامج التدريبي وحجم الموارد المتاحة
- يفضل دفع المتدربين معنويا وماديا أثناء التدريب حفاظا علي انتظام واستمرارية المتدربين في الحضور والاستفادة
- يجب أن يكون المشاركون في تنفيذ البرنامج التدريبي قدوة للمدربين في كل شئ كالدقة في المواعيد والجدية في العمل واحترام أداء الأفراد.

قواعد وأسس التدريب:-

- التدريب الهادف: أي رسم سياسية بحيث تحقق أهدافا معينة متفقا عليها ومحددة بدقة
- استمرار التدريب: من بدء حياة العامل مع الاستمرار باستمرار ارتفاع العامل في حياته الوظيفية
- تدرج التدريب: أي ارتقاؤه من الأسهل ألي الأصعب
- شمول التدريب: أن يكون شاملا موجهها إلي جميع مجالات العمل وكل المستويات الإدارية والفنية
- أن يكون واقعيًا : يتم وفقا لاحتياجات تدريبية واقعية وبطريقة فعالة تكسب الفرد المهارات والخبرات اللازمة لمواجهة أعباء العمل الذي يقوم به

- أن يكون التدريب متطوراً: متطوراً في مادته العلمية و أساليبه فيأخذ بكل مستحدث وجديد في المادة العلمية وفي فنون أساليب التدريب المختلفة والمتطورة.

مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية :

تتعدد أبعاد مفهوم الاحتياجات التدريبية فهي تتضمن ما يلي :

- المشكلات التي ترغب المنظمة في حلها عن طريق التدريب.
- جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات العاملين للتغلب علي مشكلات العمل.
- نواحي الضعف والقصور المحتملة في قدرات العاملين أو معارفهم أو اتجاهاتهم .
- الأهداف التدريبية التي تسعى المنظمة لتحقيقها في سبيل تحقيق أهداف أكبر للمنظمة.

وهكذا نري أن مفهوم الاحتياجات لاتخرج عن كونه الفرق بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون عليا المستوي الوظيفي للفرد حتى يكون قادرا علي المساهمة في حل مشكلات منظمة في الحاضر والمستقبل .

أبعاد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية :

أولاً: البعد التنظيمي:-

يمثل هذا البعد تحديد الموقع التنظيمي (الإدارة أو القسم) الذي تبدو فيه الحاجة إلي التدريب ويتضمن ذلك ما يلي :

تحليل الهيكل التنظيمي:-

أي دراسة الهيكل التنظيمي الحالي والتعرف علي أي تغييرات يحتمل حدوثها علي من حيث:

- استحداث وظائف جديدة
- تعديل واجبات ومسؤوليات بعض الوظائف
- خلق وحدات تنظيمية جديدة وإنشاء فروع أخرى
- استحداث أنشطة جديدة أو توقف بعض الأنشطة القائمة.
- تحليل المناخ يتضمن هذا الجانب م يلي:-
- قياس معدلات شكاوي العاملين
- قياس معدلات دورات العمل
- قياس معدلات الغياب والتأخير
- قياس الحالة المعنوية من خلال
- استقصاءات الإتجاهات.

ثانيا البعد الوظيفي:-

يتمثل هذا في تحديد الأعمال والوظائف التي تحتاج للتدريب وأنواع التدريب المطلوبة.

وعادة ما يتم الحصول علي هذه المعلومات عن طريق دراسة قوائم توظيف الوظائف التي تشمل كل مهام وواجبات الوظيفة والمواصفات الواجب توافرها في شاغل الوظيفة، ومن خلال هذه الدراسة يمكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية وهي :

- اختلاف مهارات وقدرات العاملين عن متطلبات الوظائف.
- عدم تناسب التأهيل العلمي أو الخبرة العلمية لبعض الأفراد عن متطلبات شغل الوظائف.

• ضعف الأداء الفعلي لبعض العاملين مقارنا بمعايير الأداء كما تحددتها معدلات الأداء المستهدف.

ثالثا: البعد البشري:-

يتعلق هذا البعد بتحديد الأفراد الذين يبدو الحاجة إلي تدريبهم أو بمعنى آخر تحديد من الذي يحتاج ويمكن الوصول إلي ذلك من خلال ما يلي :-
نتائج تقييم الأداء، ملاحظة الرؤساء المباشرين، أداء العاملين أنفسهم، نواحي الضعف والقصور في أداء الفرد.

مناهج تحديد الإحتياجات التدريبية :-

• المنهج العاطفي: يتم فيه تحديد الإحتياجات علي أساس التقليد والمسايرة لما تقوم به المنظمات الأخرى وتماشيا مع ما يحدث في المجتمع كهدف إعلامي لتحسين صورة المنظمة.

• منهج الخبرة: ويختص بتحديد الإحتياجات اعتماد علي الخبرة السابقة لمسئولي التدريب في ممارسة مهامهم التدريبية.

• المنهج العلمي: ويعتمد علي البحث العلمي المبني علي تحليل نتائج الأعمال وحصص نواحي الضعف والقصور في الأداء الحالي واقتراح أساليب التدريب الملائمة.

• المنهج المتكامل: وهو يجمع بين الأسلوبين العلمي والعملية لتحديد الإحتياجات باستخدام أساليب الملاحظة والمقابلة والاستقصاء وتحليل العمل بغرض الوصول إلي الإحتياجات التدريبية الحقيقية.

أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية:-

تستخدم مجموعة من الأساليب لجمع المعلومات التي يتم علي ضوءها تحديد الإحتياجات التدريبية ويمكن استخدامها فقط كما أيضا الجمع بينهما في أحيان

أخرى وهي : الملاحظة، المقابلة الشخصية، الاستقصاء، ودراسة التقارير والمستندات.

5-1-2 معوقات التدريب:-

ان التدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي يحتاج برامج تدريبية خاصة لاجل تنمية الموارد البشرية الضرورى للعمل بهذا القطاع الزراعي تتمثل بعدم كفاية الموارد المالية،فما زالت الميزانية التي تخصصها معظم الدول الزراعة العربية للتدريب بالقطاع الزراعي و متواضعة ومن هنا يتعزز تحدث العمل -لحد ما في هذا القطاع ،اضف الى ذلك عدم الربط بين خطوط التنمية العامة و بين التنمية الزراعية و من هنا حرصت المؤتمرات المتتالية في مجال تنمية الموارد البشرية في التوصية بضرورة الربط بين خطط التدريب في القطاع الزراعي وخطط التنمية ،كما يمثل النقص في التشريعات عامة ومنها ما يتعلق بتدريب المراه الريفية و المهندسين و المرشدين الزراعيين من شأنها ان تنظم و تحدد المسؤوليات و جهات التنفيذ و تضع الضمانات التي تفعل حسن تحطيط الدورات التدريبية و تنفيذها و تقييمها ،ومن الصعوبات التي تواجه مدربي القوى العاملة في القطاع الزراعي مهندسين زراعيين و زراع و شباب .

الباب الثاني

الفصل الثاني

الشباب

2-2 مقدمة

الشباب مرحلة من مراحل العمر يمر بها اي انسان ،وتتميز بالحيوية و هي طاقة متجددة تضيف للمجتمع طابعامميزا و ترتبط بالقدره على التعليم ، والمرونة في العلاقات الانسانية و تحمل المسؤولية و الشباب طاقة قومية بما تحوية من قدرات و افكار و انفعالات منطلقة ...و تعتبر هذه الطاقة الانسانية خلاصة مجموعة القدرات الجسمية و العقلية والنفسية التي يولد بها الطفل وتحتاج الى صقل و تهذيب بما تتماشى مع متطلبات المجتمع (ابو النصر ،2013).

اذا الشباب نصف الحاضر ،فهم كل المستقبل ،وهم القوه و الثروه الحقيقيين لاي مجتمع ،و الشباب هم اكثر الفئات العمرية حيوية و نشاطا وقدره عن الانتاج وذلك فهم طاقة كبرى يجب المحافظة عليها و استثمارها بطريقة سليمة تكفل لهذه الشريحة البشرية الهامة المساهمة الايجابية في جميع مجالات التنمية (ابو النصر ، 2013).

فالاهتمام بالشباب يعني الاهتمام بالمستقبل بلغت ذروه الاهتمام به عالميا بصدور قرار الجمعية العامة للامم المتحدة 158|34 ديسمبر باعتبار عام 1985 عاما دوليا للشباب و بتدعيم حركة الكثافة و المرشدات و بيوت الشباب و معسكرات الشباب عالميا و اقليميا و محليا (ابو النصر 2013).

2-2-1 مفهوم مصطلح الشباب :-

مصطلح الشباب في اللغة هو جمع شاب بمعنى الحداثة وفي معاجم اخرى مصطلح الشباب مشتق من شب اي صار فتيا و بعض المعاجم تعرف الشباب بانهم مرحلة النشاط و القوه و السرعة وفي جميع الاحوال فان مصطلح الشباب يشير الى سن البلوغ و الادراك (ابو النصر 2013).

وترى منظمة اليونسكو و وزراء الشباب و الرياضة العرب في مؤتمهم بالقاهره عام 1389هـ |1969م بان الشباب مرحله سنیه اصطلح على انها من 15سنه الى 25

سنه . وبمراجعة العلوم و المهن المختلفة المهمة بفئة الشباب ،وجد ان هناك بعض الاختلافات في تحديد وتعريف مصطلح الشباب . والتالى عرضا موجزا لبعض المنظورات في هذا الشأن :

. المنظور الاجتماعي: يرى ان الشباب حقيقة اجتماعية و شريحة اجتماعية و مجتمع نوعي . يسعى الى عضوية جماعات الاقران (الاصدقاء) و اشباع الحاجة الى الولاء و الانتماء و التعبير و الحد عن النفس و الرغبة في تكوين شخصية مستقلة .
. المنظور البيولوجي للشباب يقتصر على جوانب النضج الجسمي او العضوي التى تتحقق للشباب.

. المنظور الديني للشباب: يقتصر اهتمامه على جوانب النضج النفسي التى تتحقق للشباب .

. المنظور القانوني : يرى ان الطفل يصبح شابا و شخصا مسولا عن افعاله عندما يكتمل عمره 18 سنة ميلاديه (ابو النصر ، 2013).

2-2-2 خصائص مرحلة الشباب :

وكل مرحلة من مراحل النمو عند الانسان تتميز مرحلة الشباب بمجموعة من الخصائص و هي :-

*التقدم نحو النضج الجسمي

*النقدم نحو النضج الجنسي

*الميل الى تكوين شخصية مستقلة وتحقيق الذات

*النضج الانفعالي و التطور من الانفعالية الحاده في الطفولة الى الاتزان الانفعالي و

النظرية و التطور الموضوعية للشباب و المشكلات و العلاقات

*اتخاذ فلسفة في الحياه و التخطيط للمستقبل

*يحاول الشباب عدم الخضوع الى اي نوع من الرقابة و يتمرد عليه و خاصة الرقابة

الاسرية .

*الميل الى الشغل اوقات الفراغ مع الهويات و تنوعها

2-2-3 مشكلات الشباب :-

*انواع المشكلات

هنالك تصنيفات عديدة لانواع المشكلات نذكر بعض منها

*حسب الوحدة الانسانية التي تعاني من مشكلة (مشكله فردية ،مشكلات جماعية ،مشكلات المنظمات ، مشكلات مجتمعية).

* حسب مجال او قطاع المشكلة (مشكلات اجتماعية , مشكلات اقتصادية ، تعليمية و صحية).

* حسب درجة استمراريتها (مشكلات دئما ، مشكلات طارئة او عارضة)

(ابو النصر 2013).

العوامل المؤدية الى المشكلات :-

اي مشكلة ترجع الى نوعين من العوامل و هي :-

اولا العوامل الذاتية /.الشخصية الداخلية ، مثل

*ضعف الشخصية ، ضعف الاداره ، سؤا الفهم ، قلة البصيره ، قلة المعلومات ، قيم شخصية سلبية

ثانيا العوامل البيئية /. الموضوعية الخارجية مثل

*التنشئة الاجتماعية غير السليمة

*سوء العملية التعليمية ، اصدقاء السوء ، البطاله اخطاء من وسائل الاعلام

الجماهرية و غزو القيم والسلوك الغربي و الامريكي ،عدم وجود التخطيط او سوء

التخطيط القائم ، قلة الموارد او سوء في استخدامها .(ابو النصر 2013).

بعض مشكلات الشباب الرئيسية :-

اولا -المشكلات الاسرية :

ان الاسره اذا لم تقم بدورها الايجابي و المناسب في عملية التنشئة الاجتماعية فانها قد تصبح في حد ذاتها اطارا مشكلا للشباب . مثلا اذا كان اسلوب التنشئة الاجتماعية في الاسره لا يتيح فرص لاستقلال النسبي و فرص التعبير الحر .

*العوامل التي تؤدي الى مشكلات الشباب مع الاسره

- عدم شعور الشباب باهتمام افراد الاسره
- عدم تفاهم الاسره للشباب
- عجز الاسره من الاشباع الحاجات الاساسية .

ثانيا - افتقاد القدره لدي الشباب

احيانا يعيش الشباب نوعا من التناقص يشعر بانه يفتقد الى القدوه الصالحة في الكبار المحبطين به ،بدا من الاب الذي قد يكون من غير المصلحين و يدخل السجائر و يسهر الليل يكذب و يتهرب من الضرائب .

(ابو النصر 2013).

ثالثا - المشكلات التعليمية :-

التعليم الذي لا يقوم على تنسيق او ترسيخ العقيدة و غرس القيم الايجابية لا يؤدي وظيفة في خلق جيل مثقف راسخ الايمان قادر على العطاء و تحقيق الاهداف . ان المدارس و المعاهد والكليات في معظم الدول العربية لم تقدم الفرصة الكافية للشباب للممارسة الحرية و الديمقراطية و المشاركة الفعالة في حياه المدرسة او المعهد او الكلية هذا بالاضافة الى جمود المواد الدراسية ونقص الوسائل التعليمية البصرية و غير البصرية ، و عدم الاهتمام في الانشطة و الخدمات الطلابية .

يمكن حصر المشكلات التي تواجه الشباب في الالونه المعاصره في الاتي :-

- عدم الرغبة او الاقبال على التحصيل للدراسة
- التخلف الدراسي
- عدم الانتباه داخل الفصل الدراسي

• الغياب المتكرر. (ابو النصر 2013)

رابعاً المشكلات النفسية :-

يواجه الشباب من الجنسين العديد من المشكلات النفسية يحكم خصائص مرحلة النمو التي يمر بها حيث ان مرحلة الشباب تتضمن مرحلة المراهقة و بعدها ، و التي عرض لبعض المشكلات :

• الخوف و الارتباك و الخجل عند التعامل مع الاخرين، او عند مواجهة موقف جديدة ، او عند الانتقال الى مرحلة دراسة جديدة .

• الشعور بالخطأ و الخوف و الغلق من ممارسة العادة السرية

• القلق و التوتر بشأن المستقبل و القضايا المتعلقة به، ايضا القلق والمعاناة التي يواجهها الشباب في حياة اليومية نتيجة عدم توفر السلع وزحام المواصلات وعدم تيسر السكن ، وضيق الفرص و البطالة .

خامساً : مشكلات المهنة و العمل و البطالة :

من مشكلات المهنة و العمل التي تواجه الشباب عدم وجود برامج خاصة بالتوجيه التعليمي و نقص الارشاد المهني ، و التوجه الخاطى للاباء للتخصصات التي لا تناسب ميول الشباب وعدم وجود فرص كفاية للعمل او مناسبة امام خريجي المعاهد العلمية او المهنية هذا بالاضافة الى ما قد يواجه بعض الشباب من نقص الخبرة و التدريب في مجال العمل. (ابو النصر 2013).

سادساً :المشكلات السياسية

لقد كان الشباب العربي على مدى مراحل التاريخ المختلفة دورا حيوي في المشاركة السياسية و الاجتماعية في احداث البلاد فعلى سبيل المثال لعب الشباب دورا حيويا في محاربة الاستعمار و اخرجة من الدول العربية الا انه لظروف عديدة ترجع الى طبيعة الظروف الصحية التي يمر بها المجتمع العربي اصبح اكثر من الشباب العربي

في الوقت الحالي يعاني من الامية السياسية و السلبية السياسية فكثير من الشباب لا يعرفوا اسماء الاحزاب السياسية ؟.

و ايضا يوجد مشكلات اخرى مثل الصحية و، و الادمان ، و مشكلات الزواج(ابو النصر 2013).

2-2-4 اهمية دراسة الشباب :

يساهم الشباب في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ،يجب ان تتوفر لديه ما يلي :-

1-وضوح الرؤية امام الشباب بالنسبة لوضع بلده الاقتصادية والاجتماعية

2- ابراز اهمية العمل الجماعي المنظم الذي تسوده روح التعاون و التضامن

3- تاصيل فهم تاريخ و ثقافة و تراث بلده

4- توضيح ضروره العمل الجاد المتواصل لتحقيق اهداف التنمية .

يمكن تلخيص دور الشباب في تحقيق التنمية الاقتصادية في الاتي :-

- زيادة الانتاج

تقع على عائق الشباب مسئولية زيادة كفاءته الانتاجية من حيث الكم و الكيف ، و

تخطى معوقات الانتاج

- دفع العملية الانتاجية

- محاربه الاسراف في الموارد الاقتصادية كما كان الشباب يمثل القوه الانتاجية

الرئيسية في المجتمع ،فيقع عليه عبء محاربه الاسراف في استخدام الموارد . (رشوان

2015).

- الشباب و التنمية الاجتماعية :-

وتعني التنمية الاجتماعية احداث تغيرات اجتماعية مقصودة و مخطط بها .

وتستهدف التنمية الاجتماعية مهارات الشباب ، وذلك بوضوح برامج التدريب اللازمة

لتغطي احتياجات الشباب كليا و مساعدة الهيئات المعنية على تبني هذه البرامج و

المشروعات وتنفيذها وتقدير قدرات و مهارات الشباب من لم يتح لهم فرص الالتحاق بالنظام التعليمي او التدريبي بين المتسربين من التعليم .

*ويمكن تلخيص المساهمات التي يقوم بها الشباب في مجال التنمية الاجتماعية في الاتي :

أ- تعديل و تغيير في بعض القم و الاتجاهات

ب- تنمية روح الولاء والانتماء للمجتمع هنا بتوفق مدى الشعور بالمسؤولية للأفراد و الجماعات على مدى شعورهم بالولاء والانتماء الي المجتمع .

ج- تثقيف الجماهير وتثوير الراي العام .

د- مواجهة المشكلات الاجتماعية.(رشوان 2015).

المبادئ الأساسية للعمل مع الشباب الريفي :-

يجب ان يبدأ برنامج الشباب الريفي من حيث يتواجد الناس وان يرتبط بحاجاتهم ومدى استفادتهم من البرامج وتناسبه مع مستوى ثقافتهم .

يجب تأسيس الاندية الريفية قرب مساكن الاعضاء وتشجيع الامهات و الاباء على الحضور باستمرار في المشاركة في الانشطة النادي .

يجب ان تكون الاندية الريفية ملكا للناس وان يعتبر الاعضاء النادي عائدا لهم وليس كممتلكات حكومية ، فالاعضاء يجب ان يعتنوا بانديتهم وان تصبح جزءا من المجتمع المحلي الذي يمكن التفاخر به.

تعتبر القيادات الطوعية من العوامل الجوهرية لنجاح برنامج الشباب.

*ان المشاريع تعتبر البرنامج الاساسي للشباب الريفي بحيث تجعل هو الشعار القائم.(ابراهيم 2018). Learning by Doing التعليم باوسطة العمل

الفصل الثالث

المنظمات

3.2. تعريف المنظمة الاجتماعية:

هي احدى العمليات و العلاقات الاجتماعية التي تحدث نتيجة لتفاعل افراد المجتمع و يقصد به الجهود المشتركة بين فردي او اكثر لاجل تحقيق اهداف مشتركة.

2-3-1 مفهوم التطوع :-

يعرف التطوع بانه تلك الجهود التي يبذلها الانسان لخدمة المجتمع ، دون الحصول على فوائد مادية ، بدافع انساني و تحمل مسؤولياته ، و يشترك في اعماله تستغرق وقت و جهد و تضحيات كل ذلك برغبة (عبد الفاتح، 2003).

2-3-2 اهمية المنظمات الطوعية :

- *-يسعى الى تخطي الحواجز السلبية و الانعزالية حيثما وجد في المجتمع .
- *- تعبئة الطاقات البشرية و المادية و توجيهها و تحويلها الى عمل اجتماعي .
- *- ازاله اسباب التخلف و توفير اسباب التقدم و الرفاهية لافراد المجتمع بالوسيلة الايسر وصولا و الاسلوب الافضل اداء و الاكثر نفعا .
- *- سد الفراغات في الخدمات ، و توسيع قاعدتها و تحقيق لمبدء الكفاءه و الوصول الى المناطق المحرومة و تحقيقا لمبدء العدل .
- *- توثيق العلاقات الاساسية بين الافراد و الجماعات لايجاد التفاعل الافضل في الحياء و السعادة الابقى للانسان .
- *- تحويل الطاقات الخاملة او العاجزة الى طاقات عاملة منتجة .
- *- حفظ التوازن في الحركة تطوير المجتمع تلقائية و زاتية .
- *- دعم العمل الحكومي و موازنة و زيادة فعالية و كفاءته .

*- القيام بالخدمات التي عتمد على جهود المواطنين وحدهم و الجهود الذاتية دون تخل من مقابل الحكومة ، ولهذا كله تقوي روح الانتماء و الولاء الى المجتمع و الحرص على مصالحه .(عبدالفتاح ،2003)

*- مواجهه المشكلات الاجتماعية التي تتطلب تضافر الجهود المشتركة بين افراد المجتمع.

*- تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق التغلب على المشاكل الناجمة عن الظروف الاجتماعية و الاقتصادية في معاملات الحياه المختلفة .

*- التغلب على مشاكل نقل التقنية غير الملائمة . (صالح 2018).

2-3-4 اهداف المنظمة الطوعية :-

يمكن تحديد اهداف المنظمة الطوعية وفقا للجوانب الثلاثة الاتية

1-اهداف خاصة بالمجتمع و تكاملة :

*-تعمل الجهود التطوعية على تحقيق المشكلات الاجتماعية التي توجه المجتمع المحلي مما يؤدي زيادة رضاء الناس و اشباع حاجاتهم و ينعكس بالتالي على تكامل المجتمع و تماسكه.

*- تؤدي الجهود الطوعية الى تعريف المجتمع بالظروف الواقعية التي تضمن ان تعيش فيها الفئات الاخرى و يعود الفهم المشترك والانفاق الاغلبية محول المشكلات و الاحوال السيئة التي يعاني منها المجتمع و يتعين على المجتمع مواجهتها وهذا يعود بالتالي الى تعطيل التميز و العصبية الناتجة عن الجهل باحوال الجماعات الاخرى بالمجتمع .

*- انعكاس موطني المجتمع من المتطوعين في الاعمال التطوعية يقود الى التفاهم حول اهداف مجتمعية مرغوبة و هذا يقلل من فرص اشتراكهم في أنشطة اخرى ، قد تكون مهددة لتقديم المجتمع و تماسكة .

2- اهداف خاصة بالمنطقة و الهيئات الاجتماعية:

- أ-سر النقص في اعداد الاخصائيين الذي تعانيه الهيئات الاجتماعية .
- ب- يبذل المتطوعين مجهود التعرف للمجتمع المحلي بالهيئات وبهذا يربطون تلك الهيئات بالمجتمع فيستمر تايده لها ادبيا، فالهيئات لا تستطيع ان تعيش بمعزل عن افراد المجتمع بحيث انها وحدة خدمتهم لتحقيق اهدافهم .

3- اهداف خاصة بالمتطوعين انفسهم .

- أ-اهتمام المتطوع باهداف اجتماعية مرقوبة يواجهه طاقاتهم بعيدا عن الانحراف بالاضافة الى انه منذ خلال ممارسته للعمل يمكن ان يكسب خبرات اجتماعية كثيرة تساعد على تكامل شخصيته .

(عبدالفتاح2003).

2-3-5 انواع العمل التطوعي :-

لعمل التطوعي انواع مختلفة ,منها:

*التطوع المعتمد على المهارات : وهو التطوع الذي يقوم على تمكين المهارات و المواهب الخاصة بالافراد ، و مساعدتهم .

*التطوع في حالات الطوارئ : وذلك من خلال انعاش الجهود بعد حصول الكوارث , مثل الزلازل و البراكين و الاعاصير ، والجفاف * التطوع البيئي : و هو القيام المتطوعين بمشاريع تهدف الى الحفاظ على البيئة و اداره شئونها .

* التطوع الاجتماعي :

* التطوع التاواني : (خليف 2017).

2-3-6 معيقات العمل التطوعي :-

*معوقات اجتماعية ، متمثلة في جهل المجتمع بالعمل التطوعيو اهميته و استغلال التطوع لتحقيق اهداف غير مشروعة

* معوقات شخصية ، والتي تتمثل في جهل المتطوع في اهداف التطوع واهميتها.

* معوقات اقتصادية , التي تتلخص في عدم توفر الاموال اللازمة لدعم المؤسسات الخيرية ، وعدم توفر مبان مجهزة ادارية لادارة المشاريع الخيرية ، وفرض الرسوم الجمركية و الضرب العالي على الاجهزه.

* معوقات ادارية ، والتي تعمل على اهمال المتطوع ، وعدم مشاركة في بناء التنظيمات الخاصة بالمؤسسة ، ووجوده في مكان غير مناسب للعمل التطوعي ، و عدم توفر الدورات التدريبية

* معوقات نفسية ، وتتلخص في عدم التشجيع ، وعدم الاهتمام بالتطوع ، والخلل في توزيع المهام و توازنها ، و انعدام حرية التعبير .(خليف 2017).

الباب الثاني

الفصل الرابع

منظمة عشانك

مقدمة. 2-4

هي منظمة طوعية خيرية تقدم الخدمات و مساعدات لكل شرائح المجتمع ،و تكونت هذه المنظمة من مجموعة من الشباب بمختلف مساماتهم و مكاناتهم الاجتماعية هم خيرين ليس لديهم اي انتماء سياسي او عرقية او جهوية همهم الاساسي خدمة المجتمع و المحتاجين .

2-4-1 اهداف المنظمة :-

- مساعدة المحتاجين
- تقديم ورش تدريبية للشباب المتعلمين و غير المتعلمين و خريجين و غيرهم في مجالات عدة
- زيادة دخل الاسر الضعيفة و كيفية تسهيل سبل العيش من خلال البرامج التي تقدمها
- ايضا مساعدة المتضررين من من الكوارث الطبيعية وغيرالطبيعية
- تعمل الجهود التطوعية على تحقيق المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي مما يؤدي الى زيادة رضا الناس و اشباع حاجاتهم و ينعكس بالتالي على تكامل المجتمع و تماسكة.

2-4-3 البرامج التي قدمتها منظمة عشانك :-

- *-كسوه الاسر الضعيفة في موسم الشتاء
- *-القيام بالافطار الجماعية في شهر رمضان
- *- التدريب في الخياطة والتفصيل (تدريب المرآة)
- *- ورش تدريبية في مجال تصنيع منتجات الالبان بانواعه جبن ،مش،زيادي وغيرها.
- *- تدريب الشباب في مجال التبريد و التكيف.
- *- قيام بورش تدريبية في مجال الاسعافات الاولية
- *- زيارة دار المسنين
- *- القيام بحملات اصحاح البيئة في احد احياء الخرطوم
- *- برنامج فرحة العيد

2-4-4- برنامج التبريد والتكيف :-

اقمت هذه الدورة اي الورشة في مركز شباب السجانة

*اهداف الورشة :-

*تقليل البطالة

*فتح فرص عمل جديدة

*مساعدة الشباب في اتقان الحرف لكسب الرزق الحلال

*حث الشباب على التعليم و التثقيف الحرفي

*زيادة الدخل و المهارات و المعارف العملية للشباب

*الفترة الزمنية للورشة :-

المدة الزمنية لهذه الورشة التدريبية ثلاثة اشهور

هذه الفترة مقسمة الى فترتين الفترة الاولى خمسة و اربعون يوم دراسة نظري فقط ثم اكمال الفترة الاخرى بالمراجعة النظرية و التطبيقية (العملي).

*اقمت هذه المنظمة اثنين ورش تدريبية في فترتان الفترة الاولى بها 25 متدرب و الفترة الثانية بها 30 متدرب.

نسبة نجاح الورشة كان مئة في المئة .

بعد التخرج من هذه الورشة تم توظيفهم في ورش متقدمة و بعضهم القيام بورش خاصة بهم و ورشات متحركة .

*البرامج التي تم التدريب عليها :-

اولا التعرف على منظومه التكييف و التبريد من ثلاجات ،مكيفات عربات،مكيفات غرف ،مبردات مياه و كل م يتعلق بالتبريد

ثانيا التعرف بشك مفصل عن كل قطع الماكينات في مجموعة التبريد والتكييف

ثالثا التعرف على طرق التركيب و الفك

رابعا التعرف على معدات الصيانة و من ثم صيانة ثلاجات و مكيفات و ماكينة الايسكريم

الباب الثالث

منهجية البحث

1.3. منطقة الدراسة :

تقع ولاية الخرطوم في وسط السودان يحدها من الجهة الشمالية الشرقية ولاية نهر النيل ومن الجهة الشمالية الغربية الولاية الشمالية ومن الجهة الشرقية والجنوبية الشرقية ولايات ولاية كسلا وولاية القضارف وولاية الجزيرة. أي تقع ولاية الخرطوم في الجزء الشمالي الشرقي من أواسط البلاد في قلب السودان عند التقاء النيلين النيل الأبيض بالنيل الأزرق ليكونا نهر النيل تقع الولاية بين خطي طول 31,5-34 شرقاً وخطي عرض 15-16 شمالاً تقريباً. تقع ولاية الخرطوم في وسط السودان يحدها من الجهة الشمالية الشرقية ولاية نهر النيل ومن الجهة الشمالية الغربية الولاية الشمالية ومن الجهة الشرقية والجنوبية الشرقية ولايات ولاية كسلا وولاية القضارف وولاية الجزيرة. أي تقع ولاية الخرطوم في الجزء الشمالي الشرقي من أواسط البلاد في قلب السودان عند التقاء النيلين النيل الأبيض بالنيل الأزرق ليكونا نهر النيل تقع الولاية بين خطي طول 31,5-34 شرقاً وخطي عرض 15-16 شمالاً تقريباً .

تقع الولاية على إرتفاع 1352 قدم فوق سطح البحر، وتقدر مساحتها بحوالي 22.736 كيلو متر مربع.

معظم ولاية الخرطوم تقع في المنطقة المناخية شبه الصحراوية، بينما المناطق الشمالية تقع في المناطق الصحراوية، ومناخ الولاية حار إلى حار جداً وممطر صيفاً ودافئ إلى بارد وجاف شتاءً، الامطار 100 - 200 ملليمتر في المناطق الشمالية الشرقية، 200 - 300 ملليمتر في المناطق الشمالية الغربية، درجات الحرارة تتراوح في فصل الصيف ما بين 25 - 40 درجة مئوية في الأشهر من أبريل حتي يونيو، ومن 20 - 35 في الأشهر من يوليو إلى أكتوبر، وتواصل درجات الحرارة إنخفاضها في فصل الشتاء بين الأشهر من نوفمبر حتي مارس من 15 - 25 درجة مئوية.

يقطن الولاية حوالي 8 مليون نسمة يمثلون كافة ألوان الطيف الإثني والسياسي والاجتماعي والثقافي بالسودان ويتوزعون على سبع محليات إدارية، ثلث السكان نرح

إلى هذه الولاية من ولايات السودان الأخرى وأصبحت الولاية الآن ذات كثافة سكانية عالية تكاد تصل إلى ربع عدد السكان في البلاد .

معظم السكان هم من العمال وموظفي دواوين الدولة والقطاع الخاص والبنوك، كما أن هناك شريحة كبيرة من أصحاب الأعمال الذين يعملون في التجارة وشريحة أخرى يمثلها المهاجرون والنازحون تعمل في بعض الأعمال الهامشية، أما سكان الريف فيعملون بالزراعة والرعي ويمدون العاصمة الخرطوم بالخضر والفاكهة والألبان، وهناك أيضاً بعض السكان الذين يسكنون علي ضفاف النهر ويمارسون صناعة الفخار والطوب وصيد الأسماك .

تبلغ مساحة الأراضي الصالحة للزراعة في الولاية حوالي 1.8 مليون فدان، والمزروع منها لا يزيد على 350.000 فدان فقط. وبلغت المساحة المستغلة للمراعي الطبيعية 2.2 مليون فدان .

مصادر المياه المستغلة في عمليات الزراعة من النيلين الأزرق والأبيض ونهر النيل والمياه الجوفية .

تشمل المحاصيل الزراعية في ولاية الخرطوم الخضر والفواكه، وبها 1380500 رأس ويتم التركيز على تربية أبقار الألبان ومزارع للأسمك وإنتاج الدواجن للبيض ودجاج اللحوم. أما إنتاج لحوم الماشية فهي للتصدير إلى جانب تغطية احتياجات المستهلك المحلي.

أهم المدن التي تكون الولاية هي أم درمان، الخرطوم بحري والخرطوم وهي حاضرة الولاية وعاصمة السودان السياسية.

3-2 منهج البحث:

في هذه الدراسة اتبع منهج المسح الاجتماعي والتحليل الإحصائي.

3-3 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المبحوثين المستفيدين من أنشطة المركز و البالغ عددهم (55) متدرب.

3-4. عينة البحث:

تم أخذ كل المجتمع كعينة للدراسة ولكن نتيجة لعدم وجودهم لسفرهم خارج البلاد لبعضهم والبعض الآخر لم يتم الحصول علي ارقامهم وعناوينهم، لذلك اصبح حجم العينة (30) متدرب.

3.5. ادوات جمع البيانات:

تم جمع البيانات من المصادر التالية:

اولا: مصادر اولية وهي

الاستبيان، الملاحظة ، والمقابلة الشخصية .

ثانيا: مصادر ثانوية

المراجع ، التقارير، والدراسات السابقة ذات صلة .

3-5 طريقة تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات وترميزها وتفرغها تم إدخالها للحاسب الآلي ومن ثم تحليلها بواسطة برنامج المنتج الإحصائي وحلول الخدمة Statistical Product and Service Solution (SPSS) للوصول للتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات لبعض المتغيرات.

6-3 المعوقات التي واجهت الباحث :-

1-الظروف العامة للبلد والكوارث منها جائحة كورونا و الثورة وغللات المعيشة و ارتفاع الاسعار.

2- صعوبة الحصول على المبحوثين نسبةً لعدم وجودهم .

الباب الرابع

التحليل والمناقشة

1-4 النوع

جدول (1-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب النوع:

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	30	100
انثى	-	-
المجموع	30	100

(المصدر: المسح الإجمالي، 2020)

اظهرت نتائج الجدول (1-4) أن جميع المبحوثين ذكور وذلك قد يعود لطبيعة البرنامج.

2-4 العمر

جدول (2-4) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين حسب الفئة العمرية

الصفة المبحوثة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 15 سنه	-	-
15- الى 20سنه	6	20
21 الى 25سنه	14	47
اكبر من 25سنه	10	33
المجموع		100

(المصدر: المسح الاجتماعي 2020)

اظهرت نتائج الجدول رقم(4-2) ان نسبة عالية من المبحوثين تتراوح اعمارهم بين (21-25) وذلك بنسبة 47% والفئة العمرية (15-25) بنسبة 6% الفئة العمري(اكبر 25) بنسبة 33%. ويتضح من هذا النتائج ان الشباب التي تتراوح اعمارهم بين(21-25)هم يمثل الاغلبية مما يدل على ان هذا الفئة لديها الحماس و الرغبة في التغير و اكثر تقبلا للخبرات الجديدة و تطوير معارفهم و مهاراتهم للافضل

4-3 المستوى التعليمي

جدول (4-3) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
-	-	امي
7	2	اساس
10	3	ثانوي
47	14	جامعي
36	11	فوق الجامعي
%100	30	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-3) ان نسبة الجامعي و فوق الجامعي 83% من المبحوثين و نسبة 10% من المبحوثين مستواهم التعليمي في مرحلة الثانوي و نسبة 7% مرحلة الاساس . و يتضح أن من خلال هذه النتائج ان الغالبية العظمى من المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي و فوق الجامعي لانهم الاكثر حوجة للخبرات و تطوير مهاراتهم و معارفهم لتساعدهم في مصروفهم الجامعي و عدم الاعتماد على اسرهم و تكوين انفسهم بنفسهم.

4-4 الحالة الاجتماعية :

جدول (4-4) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين على حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
57	17	عازب
47	13	متزوج
-	-	مطلق
-	-	ارملة
%100	30	المجموع

(المصدر : المسح الاجتماعي)

اظهرت نتائج الجدول (4-4) ان اغلبية المبحوثين غير متزوجين وذلك بنسبة 57% و نسبة المتزوجين 43% و يتضح من ان هذه النتائج ان غالبية المبحوثين من غير المتزوجين لان الشباب اكثر نشاطا و تقبلا للمتغيرات الحياه و يعملون لزيادة الدخل و الاعتماد على النفس وهم الغالبين لتكوين مستقبلهم.

4-5 المهنة:

جدول (4-5) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين على حسب المهنة :

النسبة المئوية	التكرار	المهنة
%50	15	طالب
-	-	ربه منزل
%40	12	موظف
%10	3	اعمال حره
-	-	اخرى اذكرها
%100	30	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي) ج الجدول

اظهرت نتائج الجدول (4-5) ان اغلبية المبحوثين من فئة الطلاب و يمثلون ذلك بنسبة 50% و نجد ان الموظفين يمثل نسبة 40% و نجد الذين يعملون في الاعمال الحرة بنسبة 10%. و يتضح من هذه النتائج ان اغلبية المبحوثين من فئة الطلاب لان هم الكوكب النير في المجتمع و اكثر وعي ايضا يعملون لزيادته دخلهم و الاعتماد على أنفسهم.

4-6 الاسباب التي ادت الالتحاق بمنظمة عشانك

جدول (4-6) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين على حسب الغرض من الالتحاق بمنظمة عشانك

النسبة المئوية	التكرار	غرض الالتحاق بمنظمة عشانك
4%	1	السمعة الجيده
6%	2	التدريب الممتاز
20%	6	الاجهزه والمعدات الحديثة
60%	18	اكتساب معارف و مهارات جديده
10%	3	زياده الدخل
100%	30	المجموع

(المصدر : المسح الميداني 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-6) ان اغلبية المبحوثين ان الغرض من الالتحاق بالتدريب من اجل اكتساب معارف و مهارات جديده و تمثل بنسبة 60% و نجد نسبة 20% من المبحوثين كان الغرض من التدريب من اجل الاجهزه والمعدات الحديثة بنسبة 10% التحاقهم بالتدريب زيادة الدخل و نسبو نسبة 6% التدريب الممتاز و يتضح من هذه النتائج ان اغالبية المبحوثين اكتساب معارف و مهارات جديدة من تطوير أنفسهم و تقدمهم في عملهم ليفيدهم في مستقبلهم .

4-7 ملائمة التدريب

جدول (4-7) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين على حسب مدى ملائمة التدريب للمتدربين مع احتياجاتهم

النسبة المئوية	التكرار	الصفة المبحوثة
43%	13	ملائم جدا
57%	17	ملائم
-	-	محايد
-	-	غير ملائم
-	-	غير ملائم اطلاقا
100%	30	المجموع

(المصدر: المسح الميداني 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-7) ان اغلبية المبحوثين ان العملية التدريبية ملائمة لهم بنسبة 57% و نجد ان نسبة 43% ملائمة جدا لهم . و يتضح من هذه النتائج ان اغلبية المتدربين كان التدريب ملائم معهم لا لهم الرغبة التامة في تدريب التبريد والتكيف و ذات حوجه كافية للتدريب .

4-8 المدة الزمنية للتدريب

جدول (4-8) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين على حسب المدة الزمنية للتدريب

النسبة المئوية	التكرار	المدة الزمنية للتدريب
-	-	30
-	-	35
100%	30	اكثر من 35 يوم
100%	30	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-8) جميع المتدربين كانت الفترة الزمنية اكثر من 35 يوم بنسة 100% و يتضح من هذه النتائج ان الفترة كانت كفية جدا لهم ولاحتياجاتهم .

4-9 كفاية المده التدريبية

جدول (4-9) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب كفاية التدريب للمتدربين

النسبة المئوية	التكرار	كفاية المده التدريبية للمتدربين
77%	23	كافية جدا
16%	5	كافية
7%	2	محايد
-	-	غير كافي
100%	30	المجموع

(المصدر: المسح الميداني 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-9) ان اغلبية المبحوثين كان التدريب كافي جدا لهم بنسبة 77% و بنسبة 16% كانت كافية لهم و نسبة 7% محايد . و يتضح من هذه النتائج ان اغلبية المبحوثين كان التدريب كافي لهم لوجود التعليم النظري و العملي و توفير الاجهذه و المعدات الحديثة و الكافية لهم

4-10 استيعاب المحتوى التدريبي

جدول (4-10) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب مدى الاستيعاب التدريبي للمتدربين

النسبة المئوية	التكرار	مدى استيعاب التدريب للمتدربين
50%	15	استيعاب عالي جدا
47%	14	استيعاب عالي
3%	1	وسط
-	-	ضعيف
-	-	ضعيف جدا
100%	30	الجموع

(المصدر: المسح الميداني 2029)

اظهرت نتائج الجدول (4-10) ان اغلبية المبحوثين كان استيعابهم للمحتوى التدريبي استيعابا عالي جدا بتسبة 50% و نجد ان نسبة الاستيعاب العالي 47% و نسبة الوسط 3% و يتضح من نتائج هذا الجدول ان غالبية المبحوثين استيعابهم للبرنامج كان عالي جدا و ذلك لاستخدام طرق متعددة في عملية التدريب و جود وسائل تعليمية و اغلبهم كانوا طلاب و غير منتزجين و غير مشغولين بالاحتياجات تاتخرى .

4-11 نوع عملية التدريب

جدول (4-11) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية على حسب عملية التدريب التي تدرب عليها المتدربين

النسبة المئوية	التكرار	العملية التعليمية للمتدربين
-	-	نظري
100%	30	تطبيقي
-	-	نظري و تطبيقي
100%	30	المجموع

(المصدر: المسح الميداني 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-11) ان جميع المبحوثين تم تدريبهم على النظري و العملي و ذلك بنسبة 100%. و يتضح من نتائج هذا الجدول ان تم التدريب على الاطار النظري و العملي نسبة لجودة المواد التعليمية و توفير المتدربين.

4-12 مساهمة تدريب المنظمة في تنمية بنا القدرات في مجال التبريدو التكيف

جدول (4-12) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب مدى مساهمة تدريب المنظمة في بناء القدرات في مجال التبريد والتكيف

النسبة المئوية	التكرار	الصفة المبحوثة
30%	9	عالي جدا
70%	21	عالي
-	-	متوسط
-	-	ضعيف
-	-	ضعيف جدا
100%	30	المجموع

(المصدر: المسح الميداني 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-12) ان اغلبية المبحوثين ان نسبة التدريب عندهم عالية و ذلك بسبة 70% و نجد نسبة عالي جدا بنسبة 30% و يتضح من ذلك ان المنظمة ركزت في العملية التدريبية علي التكيف و التبريد و ذلك نسبتة لاحتياجات المتدربين.

4-13 المحتويات التي تم التدريب عليها في مجال التبريد والتكيف

جدول (4-13) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب المحتويات التدريبية التي تم التدريب عليها في مجال التبريد والتكيف

النسبة المئوية	التكرار	الصفة المبحوثة
-	-	منظومة التبريد والتكيف ثلاجات عربات كل انواع التبريد
-	-	معدات الصيانة
-	-	طرق التركيب و الفك
-	-	صيانة فقط
100%	30	كل الانشطة السابقة
100%	30	المجموع

(المصدر: المسح الاجتماعي 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-13) جميع المبحوثين تدريبو على كل الانشطة السابقة بنسبة 100% وذلك لان البرنامج ركز علي منظومة الكاملة و الانشطة السابقة و يتضح من ذلك حوجة المتدربين و حوجة المجتمع و سوق العمل

14-4 نوع الدعم

جدول (14-4) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية على حسب نوع الدعم التي تقدمها المنظمة للمتدربين

النسبة المئوية	التكرار	الصفة المبحوثة
63%	19	دعم عيني
-	-	دعم مادي
37%	11	دعم عيني و مادي
100%	30	المجموع

(المصدر: المسح الاجتماعي 2020)

اظهرت نتائج الجدول (14-4) ان اغلبية المبحوثين يفضل الدعم العيني بنسبة 63% و نجد نسبة 37% من المبحوثين يفضل الدعم العيني و المادي و يتضح من النتائج يفضل الدعم العيني وذلك لعدم ثبات الاسعار في المواد و عدم توفير المواد في بعض الاسواق .

جدول (4-15) يوضح الوسط الحسابي للمبحوثين حسب اكتساب معارفهم في مجال التبريد و التكيف

الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الإجمالي	المتوسط الحسابي	التقدير اللفظي	الترتيب
	5	4	3	2	1				
معرفة مشكلة و الاعطال و الاسباب	21	9				30	4.700	أوافق بشدة	1
معرفة معدات الصيانة الضرورية	17	13				30	4.567	أوافق بشدة	3
معرفة الفك و التركيب	18	12				30	4.600	أوافق بشدة	2

يوضح الوسط الحسابي للنشاط المقدم المعارف

يوضح الجدول رقم (4-15) إن متوسط (4.700) من المبحوثين اكتسبوا معارف في مجال التبريد والتكيف وهذا حقق استفادة ممتاز لأنها كانت مناسبة لمشاكلهم وحجتهم. أما متوسط (4.600) من المبحوثين يعرفون الفك و التركيب لمعدات التبريد و التكيف و الاعطال و الصيانة العامة .

جدول (4-16) يوضح الوسط الحسابي للمبحوثين حسب اكتساب مهاراتهم في مجال التبريد و التكيف

الفرقة	أوافق بشدة	أوافق	وافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الإجمالي	المتوسط الحسابي	التقدير اللفظي	الترتيب
	5	4	3	2	1				
س1	20	10				30	4.667	أوافق بشدة	
س2	9	18	3			30	4.200	أوافق بشدة	
س3	19	11				30	4.633	أوافق بشدة	

يوضح الوسط الحسابي للنشاط المقدم للمعارف

يوضح الجدول رقم (4-16) ان متوسط (4.667) من المبحوثين اكتسبو مهارات في مجال التبريد و التكيف و هذا حقق استفادة ممتاز لأنها كانت مناسبة لمشاكلهم و حاجتهم . اما متوسط (4.633) من المبحوثين لديهم المهاره في كيفية صيانة ماكنات التبريد و كيفية التوصيل الكهربائي للاجهزه و كيفية الصيانة العامة .

4-17 الاستفادة من المهارات المكتسبة في المجالات التالية

جدول (4-17) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين على حسب مدى استفادة من من المهارات المكتسبة في المجالات

الصفة المبحوثة	التكرار	النسبة المئوية
الاعمال الخاصة بالمنزل	2	7%
تحسين مستوى المعيشة	28	93
لم استفيد	-	-
المجموع	30	100%

(المصدر :المسح الاجتماعي 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-17) ان اغلبية المبحوثين استفادوا من البرامج التدريبية في تحسين مستوى المعيشة و ذلك بنسبة 93% و نجد نسبة 7% منهم استفادوا من الاعمال المنزلية ، و يتضح من نتائج الجدول ان المنظمة تعمل علي تدريب الشباب في مجالات مختلفة حتى تملكهم المهاره الكافية لسد حاجاتهم الاقتصادية و تحسين مستوى معيشتهم

4-18 المشاكل التي واجهت المبحوثين اثنا و بعد الدورة التدريبية

جدول (4-18) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثين على حسب المشاكل التي واجهت المبحوثين اثنا و بعد الدورة التدريبية

المشاكل	التكرار	النسبة المئوية
بعد المسافة	2	7
صعوبة المواصلات	2	7
بعد المسافة وصعوبة المواصلات	4	13
لا توجد مشكلة	22	73
المجموع	30	100

(المصدر : المسح الاجتماعي 2020)

اظهرت نتائج الجدول (4-18) ان اغلبية المبحوثين لا توجد لديه اي مشكلة اثنا و بعد التدريب و ذلك بنسبة 73% و نجد نسبة 13% منهم بعد المسافة و صعوبة المواصلات . و يتضح من خلال النتائج ان المكان و الزمان مناسبان للمتدربين للزمن مناسب مع اعمالهم الاخره و المكان متوفر لدية المواصلات .

الباب الخامس

ملخص النتائج، الخلاصة، التوصيات ، المراجع

- * كل المبحوثين ذكور
- *-47% من المبحوثين الفئة العمرية بين 15-20
- *83% من المبحوثين تعليمهم جامعي و فوق الجامعي
- *-57% من المبحوثين غير متزوجين
- *-50% من المبحوثين طلاب
- *-60% من المبحوثين الغرض من التدريب من اجل اكتساب معارف و مهارات جديدة
- *57% من المبحوثين اكدوا ملائمة العملية التدريبية
- * كل المبحوثين اكدوا ملائمة المدة الزمنية للتدريب
- *77% من المبحوثين اكدوا كفاية التدريب
- *-50% من المبحوثين كان استيعابهم عالي جدا للمحتوى التدريبي
- *- كل المبحوثين تلقوا التدريب نظري و عملي معا
- *-70% من المبحوثين اكدوا ان نسبة التدريب عالي جدا
- *- كل المبحوثين شاركوا في مجال التبريد و التكيف
- *-63% من المبحوثين يفضلوا الدعم العيني
- *-
- *-73% من المبحوثين لا توجد لديهم مشكلة
- *-93% من المبحوثين استفادوا من البرنامج التدريبي في تحسين المستوى المعيشي

الخلاصة

تناولت الدراسة موضوع اثر تدريب منظمة عشانك الطوعية في بناء قدرات الشباب بولاية الخرطوم .

توصل البحث الي ان المنظمة كان لها اثر ايجابي في بناء قدرات الشباب (معارف و مهارات) في التبريد و التكيف وذلك من خلال زيادة دخلهم و تحسين مستواهم المعيشي.

التوصيات

وزارة الرعاية الاجتماعية .

توفير الاجهزه والمعدات الضرورية لمراكز تدريب الشباب .

تعدد المراكز في بعض المناطق ذات الاحتياجات و توفير الكوادر المدربين و

توفيرهم .

المنظمة :

الاهتمام بتدريب الجنسين

تعدد المجالات الاخره ذات فائدة و دخل للشباب

الشباب :

الاهتمام بتطوير ذاتهم من خلال المراكز و التركيز علي الجانب العملي في

المجالات التدريبية المختلفة

الاعتماد على ذاتهم من خلال تدريبهم في المجالات ذات دخل و عائد مادي

المراجع

- * - لطفي ، علي لطفي ،السنة (2007) ، التدريب من اجل تنمية الموارد البشرية .
- * السيد ، محمود محمد ،السنة (2007) م ، الاتجاهات المعاصرة في تحديد الاحتياجات التدريبية ، كلية التجاره جامعة عين شمس .
- * هلال ، محمد عبدالغني حسن ، السنة (2004) ، اسس مبادئ التدريب ، الطبعة الاولى
- * الزبيدي ، داخل حسين ، السنة (2014) م ، مقدمة في الارشاد الزراعي و فلسفة و تطبيق ، جامعة عمر المختار .
- ابو النصر ، مدحت محمود ، السنة (2013) ، الخدمة الاجتماعية و رعاية الشباب ،
- *رشوان ، حسين عبدالحميد احمد ، (2015) م ، ازمات الشباب و البطالة ، دكتور في علم الاجتماع و كبير مدرسي علم الاجتماع .
- *ابراهيم ، سيف الدين سليمان ، السنة (2018) م مذكرة تدريسية تنمية الشباب الريفي ، جامعة السةاودان للعلوم و التكنولوجيا ، كلية الدراسات الزراعية ، قسم الارشاد الزراعي .
- * صالح ، بكري ادم السنة (2018) م مذكرة تدريسية ، المنظمات الاجتماعية ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ،كلية الدراسات الزراعية ،قسم الارشاد الزراعي
- *خليف ،سميحه ناصر ،السنة (2017) ، موسوعة العمل التطوعي
- * عبد الفتاح محمد ، السنة (2003) ،
- * عيد ، عبدالله ، السنة ، (2015) م ، بحث سابق .

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات الزراعية
قسم الارشاد الزراعي و التنمية الريفية

الموضوع: (استبيان عن اثر تدريب المنظمات الطوعية في بناء قدرات الشباب)

ملاحظة: هذا الاستبيان يستخدم اغرض الدراسة فقط

1-النوع

1-ذكر 2-انثى

2-السن

1-اقل من 15 سنه 2-15من 20سنه
3- 20من 25سنه 4-اكبر من 25سنه

3-المستوى التعليمي

1-امي 2-اساس
3-ثانوي 4-جامعي

5-فوق الجامعي

4-الحاله الاجتماعية

1-عازب 2-متزوج 3-مطلق 4-ارمل

5-المهنة

- 1-طالب 2-ربة منزل
- 3-موظف اعمال حره اخرى اذكرها

6-ماهي الاسباب التي ادتك للالتحاق بمنظمة عشانك

- 1-السمعة الجيده 2-التدريب الممتاز 3-الاجهزة والمعدات الحديثة
- 4-اكتساب معارف و مهارات جديده 5-زيادة الدخل

7-هل التدريب ملائم مع احتياجاتك

- 1-ملائم جدا 2-ملائم 3-محايد 4-غير ملائم
- 5-غير ملائم اطلاقا

8-ماهي مده دوره التدريبية

- 1-30يوم 2-35يوم 3-اكثرمن 35يوم

9-هل المدى التدريبية كانت كافية لك

- 1 -كافية جد 2-غير
- 3 -محايد 4-غير كافية

اذاكانت غير كافية ماهي الاسباب ؟.....

10-هل برنامج تريب المنظمة ساهم في تنمية قدراتك في مجال التبريد والتكيف

- 1-عالية جدا 2-عالية
- 3-متوسطة 4 ضعيفة 5-ضعيفة جدا

11-مدى استيعاب المحتوى التدريبي

- 1-استيعاب عالي جدا 2-استيعاب عالي 3-وسط
4-ضعيف 5-ضعيف جدا

12-تم عملية التدريب

- 1-نظري 2- تطبيقي 3نظري و تطبيقي

13نوع المجالات التدريبية التي يقدمها المركزللشباب

- 1-صناعة الخبائز 2-نفضيل الخياطة
3- تبريد و تكييف 4-اسعافات اولية

14ماهي المحتويات التي تم تدريك عليها في مجال التبريد والتكيف

1-منظومة التكيف و التبريد ثلاجات ،عربات ،وكل انواع التبريد

- 2-معدات الصيانة 3-طرق التركيب و تلفظ
4-صيانة فقط 5-وكل من 1،2،3

15-ماهو نوع الدعم الذي تقدم لك المنظمة

- 1-دعم عيني 2-دعم مادي 3-مادي و عيني

16- ماهي المعارف التي اكتسبتها في مجال التبريد و التكيف

المعارف	عالية جدا	عالية	ضعيفة	ضعيفة جدا
معرفة مشكلة الأعطال والأسباب				
معرفة معدات الصيانة الضرورية				
معرفة الفك والتركيب				

17- ماهي المهارات التي اكتسبتها في مجال التبريد والتكيف

المهارات	عالية جدا	عالية	ضعيفة	ضعيفة جدا
مهارة في صيانة ماكنات التبريد				
مهارة في التوصيل الكهربائي				
مهارة في الصيانة العامة				

18- هل استفدت من المهارات المكتسبه في مجال

- 1- الاعمال الخاصة بالمنزل 2- لم استفيد 3- اخرى

19- ماهي المشاكل التي واجهتك اثناء التدريب و بعد انتهاء الدورة التدريبية

.....
.....