

## فعالية برامج التنمية البشرية بمؤسسات المجتمع المدني

اعداد

د. ألهم محمد محمد غازى



### ملخص البحث باللغة العربية :

#### فعالية برامج التنمية البشرية بمؤسسات المجتمع المدني

استهدفت الدراسة التعرف على فاعلية التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة سواء كان ذلك عن طريق تنمية المعارف ، المهارات ، إشباع الاحتياجات للمتدربين وكذلك الخروج بمجموعة مؤشرات تخطيطية تساهم في مواجهة الصعوبات التي تحد من فاعلية برامج التنمية البشرية التي تقدمها جمعية الريادة للتنمية الشاملة .

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها فاعلية برامج التنمية التي تقدمها مؤسسات المجتمع المدني متمثلة في جمعية الريادة للتنمية الشاملة في تنمية المعارف للمتدربين وأكثر تلك المعارف فاعلية كانت معارف عن سلبيات وإيجابيات استخدام التكنولوجيا الحديثة ، مهارة صيانة الحاسب الآلى ، وأكثر هذه الدورات إشباعاً دورات الحاسب الآلى واللغة الانجليزية وكذلك بالنسبة للمؤشرات التخطيطية أشارت الدراسة إلى الإشراف والمتابعة المستمرة لبرامج التنمية البشرية ، التقويم الدورى لتلك البرامج ، زيادة الدعاية والإعلان ، زيادة فترة التدريب .

#### Key words :

المجتمع المدني Civil Society التنمية البشرية Haman Development - فاعلية Effectiveness

## ملخص البحث باللغة الانجليزية

**The effectiveness of human development programs in civil society institutions****Abstract**

The study aimed to identify the effectiveness of human development programs offered by the leadership association for comprehensive development of knowledge, skills, satisfying. The needs of trainees, as well as coming up with a set of planning indicators that contribute to facing the difficulties that limit the effectiveness of Human development programs provided by the leadership association for comprehensive development. This study reached asset of results, the most important of which is the effectiveness of human development programs offered by civil society institutions represented by the leadership association for comprehensive development in developing knowledge for trainees. The most effective of these knowledge about the pros and cons of using modern technology, the skill of computer maintenance, and the most saturated of these skills were computer courses and English language courses, as well as for the planning indicators, the study referred to the continuous supervision and follow-up of human development programs, the periodic evaluation of those programs, the increase in the training period.

## فعالية برامج التنمية البشرية بمؤسسات المجتمع المدني

احتلت قضية التنمية بمختلف جوانبها مكاناً بارزاً في المجتمعات بكافة أنواعها متقدمة ومتخلفة على حد سواء ، كما حظيت باهتمام العديد من العلماء والباحثين والمفكرين باعتبارها الوسيلة المثلى لتحقيق حياة افضل للمجتمعات ومستوى معيشة افضل للأفراد واسلوب ونقطة بداية لتحرير الطاقات ولذلك يمكن القول ان التنمية عملية ضرورية وحيوية لتحريك المجتمعات ونقلها من وضع الى وضع افضل تبدأ من المجتمع وتنتهي لصالحه وتعمل على استثمار

الطاقات والامكانيات البشرية الموجودة في المجتمع . (1)

وتعتبر التنمية عملية تهدف إلى تقليل الفقر والتخفيف من حدته وتدعيم الكرامة الإنسانية وتعزيز الحقوق الاجتماعية والإقتصادية والثقافية والسياسية وتعدد الفرص المتاحة أمام الإنسان والمشاركة فيها (2) ، حيث لا يمكن تحقيق أى تنمية فى كافة النواحي الإقتصادية والإجتماعية والصحية والثقافية والتعليمية إلا من خلال تنمية العنصر البشرى والمورد البشرى فى المجتمع وهنا تبدو أهمية التنمية البشرية. (3)

فالإنسان محور اهتمام جهود التنمية فهو العامل الأساسي القائم على إحداثها وهو المستفيد من عائدها وإغفال هذا البعد الإنساني فى هذه الجهود يصيبها بالفشل ، ولقد تنامي الوعي منذ العقد الأخير من هذا القرن على وجه التحديد بموقع الصدارة لقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة فى منظومة التنمية الشاملة والمطردة ، ومن ثم توارت الدراسات والسياسات والمؤتمرات التى جرت لتحديد أبعاد التنمية البشرية وتحليل مكوناتها الراهنة والمستهدفة وترادفت مفاهيمها مع مقاربات أخرى ، كإشباع الحاجات الأساسية ، التنمية الاجتماعية ، تكوين رأس المال البشرى ، رفع مستوى المعيشة أو تحسين نوعية الحياة . (4)

حيث حظيت قضية التنمية البشرية باهتمام العلماء والمفكرين والباحثين وما يزال هذا الاهتمام يتعاظم يوماً بعد يوم وذلك بعد أن اشتدت وطأة الصراع بين رواسب التخلف وآفاق التنمية ، وظهرت الحاجة إلى الاهتمام بالإنسان وتنميته باعتباره المحور الرئيسي فى التنمية ووضع إستراتيجية قومية للتنمية البشرية تمكن المجتمعات من اجتياز مرحلة التخلف والركود والانطلاق إلى مرحلة النمو ، كما اندفعت بلدان العالم الثالث فى هذا السبيل واتخذت أساليباً وطرقاً متباينة وشرعت فى تجارب ومحاولات مختلفة على أمل الوصول للأهداف الاستراتيجية المبتغاه والتى تتمثل فى الارتقاء بالمستوى الإقتصادي والاجتماعي والثقافي والبيئي للإنسان بهدف تغيير نوعية حياته . (5)

ولقد اصبحت منظمات المجتمع المدني من اهم المنظمات التى تهتم بالتنمية البشرية على وجه الخصوص ، ففي أواخر السبعينيات اصبحت عبارة " المجتمع المدني " civil

society لفظاً جارياً على أسنة الحركات الاجتماعية ودعاة الديمقراطية والمواطنة في العديد من دول العالم ، وخاصة النامية والمتخلفة ، وذلك لعدة أسباب منها : زيادة الوعي بحقوق الانسان ، ورغبة المواطنين للحصول على مزيد من الحقوق ، ولممارسة نوعاً من الرقابة على سلطة الحكومات التي تزداد يوماً بعد يوم ، ولوضع ضوابط للحكومات وخاصة العسكرية ، ولتأكيد حق المواطنين في المشاركة في ادارة المجتمع ، وللدفاع عن حقوق الضعفاء والمستضعفين في المجتمع . (6)

ولمنظمات المجتمع المدني دور بالغ الأهمية في الحرص على الشفافية ووضع القوانين على الصعيد العالمي بشأن قضايا مثل المساعدات، والديون، وحقوق الإنسان ، والصحة ، وتغيير المناخ. (7) ، ولقد أصبحت منظمات المجتمع المدني محل ثقة العديد من الأفراد والجماعات بالمجتمع لما يتوفر لها من سهولة الإتصال بال جماهير والعمل على حل مشكلاتهم . (8) وعلي ذلك فإن الدول النامية في ظل الظروف الاقتصادية والثورات العربية الحالية لا تستطيع بمفردها تقديم كافة الخطط والبرامج والمشروعات الخاصة بتنمية القوي البشرية لديها فهي تحتاج لتضافر كافة الجهود الفردية والجماعية والمجتمعية وجميع مؤسسات المجتمع المدني حتي تستطيع للحاق بركب الحضارة والتقدم العالمي .

ولقد تعاضم دور المجتمع المدني وخاصة مع بداية القرن الحادي والعشرون في المشاركة مع الحكومة في إنجاز العديد من البرامج والمشروعات وفي تحمل المسؤولية مع الدولة لإشباع الإحتياجات ومواجهة المشكلات بل وفي صنع القرارات . (9)

وتلعب منظمات المجتمع المدني أدواراً عديدة في تحقيق التنمية البشرية وتشجيع المشاركة المجتمعية وتقديم بعض الحلول للأزمات والمشكلات في كثير من المجالات كالتعليم ، والصحة ، الرعاية الاجتماعية ..... الخ وبعض السلوكيات الاجتماعية التي تسعى الحكومات الوطنية إلي علاجها والقضاء عليها. (10)

فمع النمو الكمي والكيفي لمنظمات المجتمع المدني في العالم بدأ هذا القطاع يظهر كشريك فاعل بجانب كلا من الدولة القطاع الخاص ليس علي المستوي القومي فحسب بل وعلي المستوي الإقليمي والعالمي فظهرت بجانب منظماته القومية منظمات أخرى إقليمية وعالمية للمجتمع المدني . (11)

ف عندما ينهض المجتمع المدني بدور أساسي في التنمية البشرية فإنه يساهم بذلك في تجاوز الدور الوظيفي لمؤسسات المجتمع المدني ممثلة في الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات الأهلية الذي ما يزال سائداً الآن في نشاطها ويقوم علي الاكتفاء بتقديم الرعاية للفقراء والمحتاجين وإشباع حاجات خدمية لفئات إجتماعية معينة وهو دور لا يؤدي إلي تغيير الظروف التي تعيشها هذه الفئات المحتاجة بل يعيد إنتاج هذه الظروف القائمة بما فيها من فقر وبطالة

وتهميش ، وفي حين إن المطلوب هو قيام مؤسسات المجتمع المدني بدور تغييري وتنموي يتحقق من خلاله إسهامها في مجال التنمية البشرية . (12)

ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تهتم بفعالية برامج ودورات التنمية البشرية بمؤسسات المجتمع المدني مما يساهم في مشاركة أفراد المجتمع في عملية التنمية المنشودة .

والفعالية في إطار عملية التقويم كعملية أساسية في التخطيط تتضمن مجموعة من الأساليب .

### (1) التأثير :-

كيف كان البرنامج قادراً علي تحقيق تغير اجتماعي بإستخدام الأساليب الفنية للبرنامج وعادة ما يستخدم قياس التكلفة ( العائد أو التكلفة ) الفعالية في هذا النوع .

### (2) الكيفية :-

تشير إلي مدي قبول العملاء للأداء المهني وكفاءته للخدمة المقدمة وما هو الحد الأدنى لمعدل الأداء الذي تحدده الكيانات التشريعية .

### 3- الجهد :-

هو أحد معايير النجاح علي كمية ونوعية النشاط المبذول من خلال المدخلات والطاقة المبذولة بغض النظر عن العائد . (13)

وتوجد العديد من النماذج التي تركز علي الفعالية منها:- (14)

### (1) نموذج تحديد الهدف :

يعتبر نموذج تحقيق الهدف أحد النماذج التي تستخدم للتقويم لأنه يعطي حقائق عن الاستراتيجيات التي تقاس لدرجة النجاح التي تحقق الهدف ويعرف الهدف بأنه محصلة النتائج التي يعمل التخطيط علي تحقيقها من خلال الأنشطة المختلفة .

ويعتمد نموذج تحقيق الهدف علي مجموعة من الخطوات وهي :

1- تحديد الأهداف التي تقاس .

2- تحديد المؤشرات التي ترتبط بتحقيق الأهداف .

3- تحديد الأداء لإنجاز الأهداف بصورة قوية .

4- وصف المؤشرات السلوكية لكل أداء .

5- إختيار ما يتم جمعه من المؤشرات السلوكية المرتبطة بكل ذلك .

### (2) نموذج النظام المفتوح :

وهذا النموذج يري أن المنظمات تعتمد بشكل كبير علي الظروف المحيطة بها وترتبط بأنشطة أخرى تحافظ علي النظام ويحدد بعض المهتمين بهذا النظام معياراً هاماً يعتبرونه أكثر المعايير صلاحية لتقييم فعالية المنظمة وهي مبدأ المساومة الذي يعكس قدرة المنظمة علي

استغلال الظروف المحيطة بها في اكتساب مصادر قادرة وذات قيمة كبيرة ويؤكد محلي النظام المفتوح علي أهمية مبدأ النفعية الذي يقضي بزيادة العوائد علي النفقات ويؤكد العديد من المتخصصين علي أهمية التوافق والمرونة كمعايير للفعالية حيث يعتقدون أن المنظمات التي تكون لها فعالية هي التي تتعدد فيها الأساليب والأشكال اللغوية لكي تتخلص من بعض القيود المفروضة عليها مثل الوسائل الفورية لتصديق أو عدم تصديق المعلومات التي يتم الحصول عليها والوحدات البنائية حتي يكون هناك إختلاف في رد الفعل .

### (3) نموذج نسق الموارد :

النسق كيان متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة يقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف وأنشطة تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النسق كله . حيث يهتم نموذج نسق الموارد بقياس الفعالية المرتبطة بالموارد وينقسم إلي ثلاثة أجزاء هي :

- ( أ ) المدخلات : ← وهي الأسباب التي تحرك النسق ومصدرها الأساسي للبيئة .  
 (ب) العمليات : ← وهي القيام بالواجبات والإجراءات .  
 (ج) المخرجات : ← وهي النتائج المستهدفة من وراء النسق والناتجة عن مجموعة العمليات والأنشطة .

### ويعتمد هذا النموذج علي أربع تساؤلات وهي :

- 1- مدي الفعالية والتنسيق بين المنظمات الفرعية .
  - 2- مدي كفاية الموارد .
  - 3- مدي تكيف المنظمة بالبيئة الداخلية .
  - 4- الأهداف العامة والأهداف الفرعية التي تتحقق .
- هذا وقد استعان الباحث في هذه الدراسة بنموذج تحقيق الهدف حيث ركزت الدراسة علي الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة من تنفيذ برامج ودورات التنمية البشرية ، ومن أهم أهداف المؤسسة - تحقيق فعالية دورات وبرامج التنمية البشرية من خلال تنمية المعارف والمهارات مع إشباع الإحتياجات التدريبية للمستفيدين من دورات وبرامج التنمية البشرية .

### 2- الدراسات السابقة :

من خلال الطرح السابق يتضح لنا أهمية مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق التنمية البشرية لكافة أفراد المجتمع ، وذلك ما سوف تأكده وتوضحه الدراسات السابقة .

### دراسة نصر خليل محمد عمران (2000) : (15)

أستهدفت هذه الدراسة تقويم فعالية برامج التدريب المهني لتحديد مدي مساهمتها في تنمية خبرات ومهارات المتدربين .

**ومن أهم نتائج هذه الدراسة :**

أن فئة الشباب من العاملين هي التي تتمتع بالنشاط والحيوية ، كما أكدت نتائج الدراسة علي ان هناك مجموعة من الوسائل تساعد علي تنمية خبرات ومهارات المتدربين منها ، وضوح الإجراءات التدريبية – كفاية الموارد المالية ، تدخل الإدارة لحل المشكلات .

**دراسة (Pfeiffer& Sutton) (2000) : (16)**

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على أثر برامج التدريب في مجال البيئة الرقمية وتكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين .

ومن نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين برامج التدريب والتطوير في مجال البيئة الرقمية وتكنولوجيا المعلومات وتطوير أداء العاملين المهني حيث أن برامج التدريب والتطوير تكسب العاملين المعرفة والمهارات المتميزة الذي ينتج عنه أداء مرتفع متمثل في الربحية وانخفاض التكاليف ونمو المبيعات ونمو في أنشطة البحث والتطوير فالتدريب والتطوير أثر علي تقليل الفجوة بين معرفة ماذا نعمل وكيفية العمل والتطبيقات المناسبة .

**دراسة (George&Jones) (2003) : (17)**

من أهداف تلك الدراسة التعرف على أهم أساليب وتكنيكات الإدارة المعاصرة لتطوير وتنمية المنظمات لتحقيق أكبر إستفادة من خدماتها .

**ومن أهم نتائج هذه الدراسة :**

أهمية الاستثمار في المورد البشري من خلال القيمة المضافة التي يضيفها المورد البشري المؤهل إلى المنظمات لذلك تسعى العديد من المنظمات لتنمية مواردها البشرية لإكسابهم مهارات جديدة متوافقة مع التكنولوجيا المعلوماتية إضافة إلي إكسابهم المهارات اللازمة لإنجاز المهام المتنوعة وبأساليب متنوعة وجديدة .

**دراسة (Peter Helsin) (2003) : (18)**

إستهدفت هذه الدراسة تحديد معايير ومتطلبات النجاح المهني بالمؤسسات المختلفة للتركيز عليها ببرامج التنمية البشرية .

ومن نتائج هذه الدراسة أن معايير نجاح برامج التنمية البشرية ومتطلبات النجاح المهني أهمها : الأهداف المهنية والطموح والرضا والقدرة الشخصية والمرونة كعناصر هامة يجب أن يعمل علي تنميتها برامج تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات المختلفة .

**دراسة (Zider Man-Adrian) (2003) : (19)**

من أهداف هذه الدراسة تسهيل عملية التنمية البشرية من خلالها أنظمة التدريب المهني الفعال للوفاء بالاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية .

**ومن أهم نتائج هذه الدراسة :**

أنه لتحقيق هدف الدراسة يجب توفير مصادر تمويل مختلفة منها :

- تصميم برامج تدريبية أكثر واقعية .

- تشجيع القطاع الخاص علي القيام بعمليات التدريب .

**دراسة مصطفى حمدي جاد (2004) : (20)**

واستهدفت هذه الدراسة التعرف علي البرامج التدريبية بالجامعة العمالية بكفر الشيخ وفعاليتها في تنمية الموارد البشرية ، وتحديد الصعوبات التي تواجه القائمين علي تنفيذ البرامج التدريبية - الوصول إلي إطار تخطيطي مقترح بتحسين مجموعة من المؤشرات التخطيطية التي تتقيد في التغلب علي الصعوبات التي تواجه البرامج التدريبية .

**ومن أهم نتائج هذه الدراسة :**

توجد علاقة بين البرامج التدريبية وفعاليتها في تنمية المعارف للمتدربين ، كما توجد

علاقة أيضاً بين البرامج التدريبية وقدرتها في إشباع الاحتياجات التدريبية للمتدربين .

**دراسة نيفين عبد المنعم : (2009) : (21)**

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مدى توافر المهارات لدى قائدات الجيرة داخل

المناطق العشوائية واستفادتهم من البرامج التدريبية التي تنفذها الجمعيات الأهلية داخل المناطق العشوائية .

وكانت أهم نتائجها أن البرامج التدريبية التي تنفذها الجمعيات الأهلية داخل المناطق

العشوائية تساعد على تنمية المهارات لدى قائدات الجيرة داخل المناطق العشوائية .

**دراسة ألهم محمد غازي : (2011) : (22)**

من أهداف هذه الدراسة تحديد صور المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة سيكم للتنمية في

تحقيق التنمية البشرية للعاملين والمجتمع المحيط في مجالي التعليم والصحة وتحديد البرامج

والمشروعات التي يستخدمها القطاع الخاص في تحقيق التنمية البشرية للعاملين والمجتمع

المحيط .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن رؤساء مجالس إدارات الشركات والمؤسسات الخاصة

يتحملون المسؤولية الاجتماعية من خلال العديد من البرامج والمشروعات لتحقيق التنمية البشرية

للعاملين والمجتمع المحيط .

**دراسة محمد عبد العزيز المدني : (2011) : (23)**

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مدى إسهام برامج التنمية البشرية بالجمعيات الأهلية في إكساب الأعضاء العاملين بها مهارات إتخاذ القرار ، الإتصال ، إدارة الوقت . وكانت أهم نتائجها أن دورات التنمية البشرية بالجمعيات الأهلية تتطلب مزيد من الفعالية في إكساب المستفيدين منها بمهارات التنمية البشرية ، وحاجة المستفيدين إلى المزيد من دورات التنمية البشرية .

**دراسة منى عطية خزام : (2011) : (24)**

استهدفت هذه الدراسة تحديد متطلبات تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ، والتوصل إلى مؤشرات تخطيطية لتدعيم تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية . وكانت أهم نتائجها وجود متطلبات معرفية ومهارية أهمها زيادة معارف العاملين حول تكنولوجيا الإتصال والمعلومات وإستخدام الحاسب الآلي ، ومتطلبات قيمية وأخلاقية أهمها مراعاة صالح المجتمع في إستخدام تكنولوجيا المعلومات ، واحترام قيمة الإنسان كمفكر ومبدع .

**دراسة islam & muneer (2018) : (25)**

إستهدفت هذه الدراسة فحص العلاقة بين التنمية البشرية والنمو الإقتصادي في إطار مقارنة بين بنغلاديش وباكستان .

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن كلا البلدين يفتقران إلى رأس المال البشري الماهر والمرن والصحي ، فبنغلاديش رغم إمكاناتها ومواردها المحدودة مقارنةً بباكستان أنفقت نسبة أكبر من ناتجها المحلي الاجمالي على الصحة وقد أدى ذلك إلى أن بنغلاديش حققت تحسناً كبيراً في القطاع الصحي ، بينما باكستان مقارنةً ببنغلاديش أنفقت نسبة أكبر من ناتجها المحلي الإجمالي على التعليم وقد أدى ذلك إلى أن مستوى التعليم في باكستان أفضل ، فقد أثبتت الدراسة أن بناء مجتمع يحركه المعرفة يتطلب تحويل المواطنين إلى رأس مال بشري متعلم وماهر وكفاء من خلال التعليم العالي والصحة الأفضل ، وهذا يتطلب إستثمارات أكبر في التنمية البشرية .

**(3) تحديد مشكلة الدراسة :**

في ضوء العرض السابق يتضح أهمية مساهمة مؤسسات المجتمع المدني في التنمية البشرية ، ومن خلال مختلف تقارير التنمية البشرية مع نهايات القرن العشرين التي تركز علي تنمية القدرات من معارف ومهارات ، وحيث أن القطاع الحكومي يعجز بمفرده عن تنمية واستثمار قدرات من هم في سن العمل لذلك فإن مساهمة مؤسسات المجتمع أمراً حتمياً وضرورياً

في محاولة منه لإحداث التنمية البشرية ، وبذلك تتحول أهداف تلك المؤسسات من مجرد تقديم الإحسان ورعاية الفقراء والمحتاجين إلي الاسهام أيضاً في برامج التنمية البشرية ، وبناء عليه فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد في التعرف علي فعالية برامج التنمية البشرية بمؤسسات المجتمع المدني ( جمعية الريادة للتنمية الشاملة) وما حققته مؤسسات المجتمع المدني من أهداف والتي تتحدد في تنمية المعارف والمهارات اللازمة للعمل من خلال دورات وبرامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة .

ثانياً : أهمية الدراسة :-

ترجع أهمية الدراسة لعدة أسباب :

- 1- إن رقي المجتمع وتقدمه لم يكن إلا برفع مستوي الأفراد فكرياً وتعليمياً وصحياً أي من خلال التنمية البشرية .
  - 2- تزايد اهتمام قطاعات المجتمع بالتنمية البشرية لما لها من مردود إيجابي علي كافة القطاعات بالمجتمع وخاصة القطاع الاقتصادي .
  - 3- اهتمام الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والتخطيط الاجتماعي بصفة خاصة بالتنمية البشرية وتنمية قدرات أفراد المجتمع .
  - 4- الدور المتميز والملحوظ لمؤسسات المجتمع المدني في المجتمع المصري وبخاصة بعد ثورة 25 يناير حيث انتشر وتعددت الأحزاب السياسية والجمعيات الأهلية والتحرر من قيود انتشار الجمعيات والأحزاب .
  - 5- قد تساهم هذه الدراسة في إلقاء الضوء علي إسهامات مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق التنمية البشرية .
- ثالثاً : أهداف الدراسة :-

- 1- التعرف علي برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في التنمية البشرية .
- ويتحقق هذا الهدف من خلال أهداف فرعية أخرى :
- أ - التعرف علي مساهمة البرامج في تنمية المعارف للمتدربين .
  - ب - التعرف علي مساهمة البرامج في تنمية المهارات للمتدربين .
  - ج - التعرف علي مساهمة البرامج في إشباع الاحتياجات التدريبية للمتدربين .
- 2- تحديد الصعوبات التي تواجه تحقيق أهداف برامج التنمية البشرية بمؤسسات المجتمع المدني (جمعية الريادة للتنمية الشاملة) .
  - 3- الخروج بمجموعة مؤشرات تخطيطية تساهم في مواجهة الصعوبات التي تحد من فعالية برامج التنمية البشرية التي تقدمها جمعية الريادة للتنمية الشاملة .

**رابعاً : فروض الدراسة :-**

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في تنمية الموارد البشرية .

ويتحقق هذا الفرض من خلال مجموعة من الفروض الفرعية الأخرى ، وهي :-

أ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في تنمية المعارف للمتدربين .

ب - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في تنمية مهارات العمل للمتدربين .

ج - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في إشباع الاحتياجات التدريبية .

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للمستفيدين المتدربين ( السن - المؤهل - النوع - عدد الدورات التي حصل عليها ) وتقديرهم لمستوى فعالية برامج التنمية البشرية بالمؤسسة .

3- توجد علاقة عكسية بين فعالية البرامج التدريبية بالمؤسسة ووجود صعوبات تواجه هذه الدورات .

**خامساً : مفاهيم الدراسة :-****المفهوم :**

هو تركيبة لفظية دالة علي محسوس بعينه ، جري الاتفاق عليها والعمل بها وتداولها بين المتعاملين به أو معه . (26)

وفي هذه الدراسة يتناول الباحث عدة مفاهيم هي كما يلي :

**1- مفهوم الفعالية :**

تعرف الفعالية بأنها نتائج الانجاز والقرارات التي اتخذت ونفذت مقارنة بالمستويات الواجب تحقيقها. (27)

ويشير معجم المصطلحات الاجتماعية أن مفهوم الفعالية يعني القدرة علي تحقيق النتيجة المقصودة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً وتزداد الكفاءة كما أمكن تحقيق النتيجة تحققاً كاملاً (28).

وتعرف أيضاً بأنها درجة تحقيق النسق لأهدافه أي إنها ترتبط مباشرة بتحقيق الهدف. (29)

والفعالية : هي القدرة علي تحقيق الأغراض والأهداف سواء للفرد أو لمعدل أداء المنظمة .

- كما تشير إلي مساعدة الفرد علي انجاز الأهداف الخاصة به خلال فترة زمنية محددة . (30) ونلاحظ من خلال مفاهيم الفعالية السابقة علي أنها تركز علي تحقيق الهدف ، ويعتبر نموذج تحقيق الهدف من أهم النماذج للتعرف علي فعالية منظمات المجتمع المدني وهو ما سوف تعتمد عليه تلك الدراسة .

لذا فإن الفعالية وفقاً لتلك الدراسة تعني قدرة ودرجة المنظمات علي تحقيق الهدف الرئيسي لها .

## 2- مفهوم المجتمع المدني :

مجموعة من المؤسسات والجمعيات والاتحادات غير الحكومية وغير الرسمية التي ينضم اليها الأفراد بشكل اختياري وتطوعي لممارسة العمل العام ومحاولة التأثير على السلطة الحكومية وما تضعه من سياسات بما تحققه المصلحة المشتركة بين اعضائها ويخدم قضايا عامة معينة كحماية البيئة او توفير احتياجات فئة معينة يدافع عن حقوقها مثل النقابات التي تضم ابناء مهنة معينة او جماعات الدفاع عن فئات مستضعفة تعاني من الظلم والاضطهاد والتمييز ضدها. (31)

وركز هذا التعريف علي الإطار المؤسسي للمجتمع المدني وأنه يقوم علي التطوع وخدمة قضايا عامة أو توفير احتياجات فئة معينة والدفاع عن حقوقها.

ويعرف أيضاً أنه يتكون من الأبنية السياسية والاقتصادية والثقافية والقانونية في اطار شبكة معقدة من العلاقات والممارسات بين القوي والتكوينات الاجتماعية في المجتمع ، ويحدث ذلك بصورة دينامية مستمرة من خلال مجموعة من المؤسسات التطوعية التي تنشأ وتعمل استقلالية عن الدولة . (32)

ويشير هذا التعريف إلي كافة المجالات التي يعمل فيها المجتمع المدني كالمجال الاجتماعي والاقتصادي كما يشير إلي أن المجتمع المدني يقوم علي التطوع وهي مؤسسات تدير أمورها بنفسها .

ويري البعض إن المجتمع المدني هو الذي يقوم فيه دولة المؤسسات بالمعني الحديث للمؤسسة ويضم البرلمان والقضاء المستقل والأحزاب والنقابات والجمعيات . (33)

ويعرف أيضاً أنه مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها ملتزمة في ذلك تقديم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السليمة للتنوع والخلاف . (34)

ويشير هذا التعريف إلي شمولية المجتمع المدني حيث يتضمن كافة المؤسسات بخلاف الأسرة والدولة .

## 3- التنمية البشرية : -

هي عملية توسيع للقدرات والطاقات البشرية بما في ذلك الطاقات الاقتصادية التي تجعل الخيارات والفرص في متناول الناس وذلك من خلال بناء عنصرين أساسيين هما :

- 1- تكوين القدرات وبناء الطاقات من خلال التعليم والتدريب واكتساب المهارات .
  - 2- استخدام الناس لهذه القدرات وتمكينهم من الانتفاع بها في مختلف الأنشطة الحياتية. (35)
- ويشير هذا التعريف إلي التركيز على توسيع القدرات والطاقات البشرية وذلك من خلال التعليم والتدريب على استخدام هذه القدرات والانتفاع بها في مختلف أنشطة الحياة. كذلك فالتنمية البشرية هي : تلك العملية التي تهدف لتنظيم وتطوير الموارد البشرية من خلال التعليم ، التدريب ، والتأهيل ..إلخ ، بهدف تحسين أدائها . (36)
- وينظر هذا التعريف إلي التنمية البشرية علي أنها عملية تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات العنصر البشري من خلال التعليم والتدريب وذلك للاستفادة من تلك المهارات والقدرات أكبر إستفادة ممكنة.

وتعرف أيضاً بأنها عملية توفير إتاحة الفرص المجتمعية والبيئية لنمو الطاقات الجسمانية والروحية والإبداعية والاجتماعية إلي أقصى ما تستطيعه الطاقات المتنوعة وصيانتها واستمرار نموها وتطورها . (37)

هذا التعريف يشير إلي أهمية تهيئة كلاً من البيئة والمجتمع لإحداث تنمية الإنسان بشكل دائم ومستمر .

ويرى البعض أنها : عملية تطوير قدرات وطاقات الناس وصولاً إلى نوعيات خاصة ، وليكونوا من خلالها قادرين على تحقيق خياراتهم ومطالبهم وتطلعاتهم التنموية ، وذلك لأن التنمية الشاملة لا تحقق ذاتها بذاتها بل لابد من توافر الإرادة التنموية لدى البشر في أي مجتمع من المجتمعات. (38)

سادساً : الإجراءات المنهجية :-

## 1- نوع الدراسة :

تعد هذه الدراسة من الدراسات التقويمية وهي التي تحدد وتصف طبيعة العمل الذي تم بالفعل والاتجاهات المميزة له . (39)

## 2- المنهج المستخدم :

تعتمد هذه الدراسة علي المنهج العلمي عن طريق المسح الاجتماعي وهو من المناهج الملائمة للدراسات التقويمية ، ويركز علي الوقت الحاضر ، ويتناول أشياء موجودة بالفعل ، وقد استخدم الباحث :-

أ - المسح الاجتماعي الشامل للمستفيدين من برامج ودورات التنمية البشرية لجمعية الريادة للتنمية الشاملة .

ب- المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل للمسؤولين بجمعية الريادة للتنمية الشاملة .  
3- أدوات الدراسة :

أ - استمارة استبيان للمستفيدين من دورات وبرامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وعددهم (202) .

وقد تم تصميمها بالاعتماد علي الإطار النظري للخدمة الاجتماعية والدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع ، وقام الباحث بإجراء صدق الأداء من خلال عرض الاستمارة علي عدد من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية والخبراء العاملين في مؤسسات المجتمع المدني وبلغ عددهم (15) وتم تعديل الاستمارة في ضوء المقترحات ، ثم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختيار علي عينة من المستفيدين بلغ عددهم (20) مفردة ثم أعيد تطبيق الاستمارة علي نفس العينة بعد (25) يوماً وتم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة ارتباط بيرسون وجد أنه (95%) وهو معامل مناسب ومقبول ، وبحساب معامل الصدق وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات وجد أنه يساوي (0.96%) .

ب - استمارة استبيان للمسؤولين عن تنفيذ برامج ودورات التنمية البشرية (المدرسين) بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وعددهم (30) وتم تصميم الاستمارة من خلال الاعتماد علي الدراسات السابقة والاطلاع علي الإطار النظري ، وقام الباحث بإجراء صدق الأداء بعرضها علي عدد من أعضاء معينة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وعدد من خبراء العاملين في مؤسسات المجتمع المدني بلغ عددهم (15) .

وتم تعديل الاستمارة في ضوء المقترحات ثم حساب معامل الثبات علي عينة من المسؤولين عن تنفيذ برامج ودورات التنمية البشرية (المدرسين) بجمعية الريادة للتنمية الشاملة ، قوام العينة (10) مفردة وأعيد تمثيل الاستمارة بعد (25 يوماً) .

وتم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة ارتباط بيرسون وجد أنه (94%) وبحساب معامل الصدق عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات وجد أنه يساوي (0.96) .

مجالات الدراسة :-

أ - المجال المكاني :

جمعية الريادة للتنمية الشاملة - بمحافظة القاهرة .

قد بدأ نشاط هذه المؤسسة عام (2005) .

تقوم فكرة الجمعية علي محور رئيسي وهو تنمية المجتمع من خلال تقديم الخدمات الثقافية والعلمية والتدريبية من خلال فصول محو الأمية وفصول التقوية ، وكذلك دورات التنمية

البشرية في كافة المجالات كدورات للغات الأجنبية والتنمية الذاتية والمهارات الشخصية ، الإدارة والقيادة ، دورات الحاسب الآلي والتركيز علي دورات العلاقات الأسرية .

فهي تقدم مساعدات اجتماعية لقاعدة عريقة من المجتمع وكذلك التنمية زيادة دخل الأسرة ، والاهتمام بقضايا التعليم وحقوق الإنسان وقضايا البيئة وتتميز جمعية الريادة للتنمية الشاملة بمجموعة من البرامج وهي :

- (1) التدريب علي الحاسبات والمعلومات .
  - (2) محو الأمية وتعليم الكبار .
  - (3) رعاية وكفالة الأيتام .
  - (4) تيسير الحج والعمرة .
  - (5) فصول التقوية .
  - (6) التدريب الحرفي .
  - (7) تيسير الزواج .
  - (8) برامج التنمية البشرية .
- ب - المجال البشري :-

يتكون المجال البشري من (202) وهذا العدد يمثل حصر شامل للمستفيدين من الدورات البشرية والتدريب المهني التي تقدمه الجمعية لأهالي المنطقة المحيطة وهذا العدد الذي كان متواجد خلال فترة الدراسة .

وكذلك عدد (30) مفردة هم المسئولين عن تنفيذ برامج ودورات التنمية البشرية (المدرين) بجمعية الريادة للتنمية الشاملة.

ج - المجال الزمني :-

تم جمع البيانات خلال الفترة من 2020/7/17 وحتى 2020/8/17 .

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تتم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (spss) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات .

وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية :

- 1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
- 2- التكرارات ، والنسب المئوية ، كما .
- 3- الأوزان المرجحة .
- 4- مصفوفة معاملات الارتباط المستقيم بين المتغيرات الديموجرافية ومتغيرات الدراسة .
- 5- تحليل التباين أحادي الاتجاه .

أولاً : الخصائص الديموجرافية لمجتمع البحث .

ن = 202 جدول رقم (1)

يوضح توزيع المستفيدين من برامج التنمية البشرية وفقاً للعمر

م	السن	ك	%
1	-15	87	43.1
2	-20	71	35.1
3	-25	26	22.9
4	30 فأكثر	18	8.9
	المجموع	202	%100

يتضح من الجدول السابق :

أن الفئة العمرية من (15-20) عام هي أكبر نسبة للمستفيدين من برامج التنمية البشرية وذلك بنسبة 43.1 يلي ذلك الفئة العمرية من (20-25) بنسبة (35.1%) وأقل المستفيدين من البرامج في الفئة العمرية من 30 عام فأكثر وقد يرجع ذلك إلي أن هذه الفئة غالباً ما تعمل وليس لديها وقت فائض للاشتراك والاستفادة من تلك البرامج .

ن = 202 جدول رقم (2)

يوضح توزيع المستفيدين من برامج التنمية البشرية وفقاً للنوع :

م	النوع	ك	%
1	ذكر	135	66.83
2	أنثي	67	33.17
	المجموع	202	%100

يتضح الجدول السابق أن :

أن النسبة الأكبر من المتدربين والمستفيدين من البرامج هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم 66.83 % ضعف نسبة الإناث تقريباً وقد يرجع اهتمام الذكور بالتدريب من أجل ثقل مهاراتهم لإتاحة فرصة أكبر للعمل علي خلاف الإناث فهن عملن باختيارهن وليس مجبوروات علي العمل كالذكور .

ن = 202 جدول رقم (3)

يوضح توزيع المستفيدين من برامج التنمية البشرية وفقاً للمؤهل الدراسي

م	المؤهل	ك	%
1	إعدادية ( طالب ثانوي )	22	%10.9
2	ثانوية ( طالب جامعي )	32	%15.8

3	مؤهل متوسط	31	15.3%
4	مؤهل جامعي	77	38.2%
5	مؤهل فوق الجامعي	40	19.8%
	المجموع	202	100%

يشير الجدول السابق إلي :

أن أكبر نسبة من المتدربين هو حملة المؤهلات العليا حديثي التخرج نسبة 38.2% وذلك من أجل إتاحة أكبر قدر ممكن من فرص العمل ، ثم يلي ذلك المؤهلات فوق الجامعية بنسبة (19.8%) حيث ان هؤلاء الفئات يرغبون في العلم والتدريب رغبة منهم في أي العلم من أجل العلم نفسه وهو هدف في حد ذاته ويأتي في المرتبة الأخيرة طلاب الثانوي الحاصلين علي الإعدادية بنسبة 10.9% .

ن = 202 جدول رقم (4)

يوضح توزيع المستفيدين من برامج التنمية البشرية وفقاً للحالة الاجتماعية

م	الحالة الاجتماعية	ك	%
1	أعزب	186	92.1
2	متزوج	16	7.9
	المجموع	202	100%

يتبين من الجدول السابق :

أن أكبر نسبة من المتدربين غير متزوجين بنسبة 92.1% وقد يرجع ذلك إلي أن الغالبية العظمي من المتدربين يتراوح أعمارهم من 15-30 عام ، كما أن للمتزوجين يتحملون أعباء الحياة الزوجية والمسئولية تعوقهم من المشاركة في تلك البرامج إلا فيما ندر .

ن = 202 جدول رقم (5)

يوضح عدد برامج التنمية البشرية التي تم الحصول عليها :

م	عدد الدورات التي تم الحصول عليها	ك	%
1	من 1-3 دورات	48	23.8
2	من 4-6 دورات	102	50.5
3	من 7-9 دورات	52	25.7
	المجموع	202	100%

يتضح من الجدول السابق أن :

النسبة الأكبر من المتدربين قد حصل علي عدد برامج في مجال التنمية البشرية من دورات بنسبة 50.5% مما يشير إلي حجم إقبال أفراد المجتمع علي تلك البرامج في الأونة الأخيرة مما يؤكد علي أهمية تلك البرامج ، يلي ذلك من حصل علي مجموعة برامج من (7-9) بنسبة 25.8% .

ن = 202 جدول رقم (6)

يوضح استفادة المتدربين من برامج التنمية البشرية :

م	الاستفادة	ك	%
1	نعم	160	79.2
2	الي حد ما	38	18.8
3	لا	4	2
	المجموع	202	%100

يشير الجدول السابق إلي :

أن أكبر نسبة من المتدربين استفادت من هذه البرامج استفادة كبيرة بنسبة 79.2% يلي ذلك الاستفادة المتوسطة مما يشير لنجاح هذه البرامج مما يتطلب الدعوة لانتشار وزيادة هذه البرامج بشكل ، ولم يستفيد من هذه البرامج نسبة ضعيفة جداً وقد يرجع ذلك إلي أسباب شخصية خاصة بالمتدرب نفسه .

أولاً : بالنسبة للمستفيدين (المتدربين) اختبار الفرض الفرعي الأول الذي مؤداه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في تنمية المعارف للمتدربين .

ن = 202 جدول رقم (7)  
بوضوح فعالية برامج التنمية البشرية بالمؤسسة في تنمية المعارف للمتدربين

م	العبارة	نعم	إلى ما	حد	لا	المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة	الترتيب
		ك	ك	%	ك	%			
1	تعرف علي إيجابيات وسلبيات استخدام التكنولوجيا الحديثة	127	70	62.9	5	34.7	2.4	86.8	1
2	اكتسبت معارف ومعلومات عن العلاقات الأسرية	135	--	66.8	67	--	33.2	77.9	6
3	اكتسبت معارف ومعلومات عن الإدارة الحكيمة	107	10	53	85	5	42	70.3	10
4	تعلمت طرق وأساليب القيادة الناجحة	114	45	56.4	43	22.3	21.3	78.4	7
5	اكتسبت معارف ومعلومات عن كيفية صيانة الحاسب الآلي	142	40	70.3	20	19.8	9.9	86.8	1
6	تزيد الدورات من المستوى الثقافي والفكري	114	77	56.4	11	38.1	5.5	82	3
7	اكتسبت معلومات ومعارف عن كيفية	110	20	54.5	72	9.9	35.6	71.1	9

										إدارة الوقت والتخطيط له	
8	77.2	2.3	468	26.7	54	14.9	30	58.4	118	اكتسبت معلومات ومعارف عن طرق وأساليب الاتصال الفعال	8
5	80.7	2.4	489	15.4	31	27.2	55	57.4	116	اكتسبت معلومات ومعارف عن كيفية تنمية الذات	9
4	80.71	2.42	488	18.8	38	20.8	42	60.4	122	اكتسبت معلومات ومعارف عن كيفية استئثار الموارد المتاحة	10

يتضح من الجدول السابق أن :

أكثر المعارف فعالية هي معرفة المتدربين بإيجابيات وسلبيات استخدام التكنولوجيا الحديثة متمثلة في أجهزة الحاسب الآلي والانترنت حيث جاء ذلك في المرتبة الأولى بمتوسط 2.6 وقد يرجع ذلك إلي هذه المعارف متعارف عليها ومعروفة للكثير من العامة قبل الخاصة ، وجاء في نفس الترتيب المعارف المرتبطة بصيانة وحماية الحاسب الآلي بمتوسط قدرة 2.6 أيضاً ، حيث أنها معلومات يحتاج إليها الجميع نظراً لأهمية الحاسب الآلي في حياة الأفراد الآن .

يلي تلك المعارف فعالية المعارف الثقافية والفكرية بصفة عامة بمتوسط قدره 2.5 بما يشير إلي أن هذه البرامج تساهم في رفع المستوي الثقافي والفكري لكافة أفراد المجتمع المحيط بالمؤسسة ، بينما جاء في المرتبة الأخيرة المعارف الخاصة بالإدارة الحكيمة وهي قدرة ومهارة ذاتية أكثر منها معلومات ومعارف .

#### اختيار الفرض الثاني الذي مؤداه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في تنمية مهارات العمل للمتدربين .

ن = 202 جدول رقم (8)  
يوضح فعالية برامج التنمية البشرية في تنمية مهارات المتدربين بالجمعية

م	العبارة	نعم	إلى	حد ما	لا	المجموع	المتوسط	النسبة	الترتيب
		ك	ك	%	ك	%	المرجح	المرجح	
1	تعلمت مهارة صيانة الحاسب الآلي	136	46	22.8	20	9.9	2.8	564	93
2	تعلمت مهارة القيادة الحكيمة	107	10	5	85	42	2.13	426	70.3
3	اكتسبت وتعلمت مهارة الإدارة الناجحة	105	12	6	85	42	2.1	424	69.9
4	تعلمت مهارة الاتصال الفعال مع الآخرين	100	48	23.8	54	26.7	2.28	450	74.3
5	تعلمت مهارة استثمار الموارد المتاحة	110	54	26.7	38	18.8	2.4	476	78.5
6	اكتسبت مهارة التخطيط السليم وإدارة الوقت	102	28	13.9	72	35.6	2.2	434	71.6
7	تزيد الدورات في ثقل وزيادة مهارات المتدربين	160	42	20.8	--	--	2.57	460	75.9
8	اكتسبت مهارة تنمية وإدارة الذات	114	57	28.2	31	15.4	2.4	487	80.4
9	تعلمت مهارة إدارة العلاقات الأسرية	120	15	7.4	67	33.2	2.3	457	75.4

يتبين من الجدول السابق أن :

أكثر المهارات فعالية في هذه البرامج من وجهة نظر المتدربين أنفسهم مهارة وصيانة الحاسب الآلي بمتوسط قدره 2.8 وقد يرجع ذلك إلي أن الغالبية العظمي من المتدربين مشتركين في برنامج الحاسب الآلي رغبة منهم في العمل أو لصيانة الحاسب الآلي الخاص بهم ، يلي ذلك في الترتيب اكتساب مهارة إدارة العلاقات الأسرية بمتوسط قدرة 2.57 حيث كثير من المتدربين من المقبلين علي الزواج وتلك البرامج تكون جاذبة لهم خاصة من الإناث فقد وجد أن (67) متدربة مشتركة بشكل أساسي في برنامج العلاقات الأسرية .

وقد جاء في المرتبة الأخيرة اكتساب المتدربين لمهارة الإدارة الناجحة وقد يرجع ذلك في قلة عدد المشتركين في تلك البرنامج .

**اختبار الفرض الفرعي الثالث الذي مؤداه :** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة وفعاليتها في إشباع الاحتياجات التدريبية .

ن = 202 جدول رقم (9)  
يوضح فعالية برامج التنمية البشرية في اشباع الاحتياجات التدريبية للمتدربين في الجمعية

م	العبارة	نعم	إلى	حد ما	لا	المجموع	المتوسط	النسبة	الترتيب
		ك	ك	%	ك	المرجح	المرجح	%	
1	تم التعرف علي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين	--	--	--	202	202	1	100	8
2	ركزت الدورات التدريبية علي العلاقات الأسرية	190	12	94.1	--	594	2.93	--	3
3	ركزت الدورات التدريبية علي مهارات الاتصال الفعال	186	14	92.1	2	588	2.91	1	4
4	ركزت الدورات التدريبية علي مهارات الحاسب الآلي	200	2	99	--	604	2.99	--	1
5	أهتمت الدورات التدريبية بمهارات التخطيط وإدارة الوقت	170	30	84.1	2	572	2.8	1	5
6	ركزت الدورات علي مهارة استثمار الموارد المتاحة	150	40	74.2	12	542	2.68	6	6
7	اهتمت الدورات بتعليم اللغات الأجنبية	200	2	99	--	604	2.99	--	1
8	اهتمت الدورات بالتنمية الذاتية للمتدربين	114	54	56.4	34	484	2.39	16.8	7

معنوي عند 0.05 معنوي عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن :

أكثر البرامج التدريبية فعالية في إشباع الاحتياجات التدريبية للمتدربين هي البرامج التي ركزت وأهتمت بمهارات الحاسب الآلي بمتوسط قدره (2.99) وقد يرجع ذلك إلي أهمية هذه البرامج لكافة المتدربين حيث يمثل الحاسب الآلي لغة العصر .

وقد جاء في نفس الترتيب البرامج الخاصة باللغات الأجنبية بمتوسط قدره (2.99) وقد يرجع ذلك إلي أن الوظائف المطلوبة غالباً ما تحتاج إلي الحاصلين علي برامج الحاسب الآلي والتمكنين من اللغة الأجنبية .

يلي ذلك البرامج التي تهتم بالعلاقات الأسرية بمتوسط قدره (2.93) .

بينما جاء في المرتبة الأخيرة التعرف علي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين وقد يرجع ذلك إلي عدم سؤال المتدربين عن احتياجاتهم علي الرغم من أن البرامج لبث احتياجاتهم بالفعل .

اختبار الفرض الثاني الذي مؤداه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للمستفيدين ( السن - النوع - المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد البرامج والاستفادة منها ) وتقديرهم لمستوي فاعلية البرامج التدريبية بالجمعية .

ن = 202 جدول رقم (10)

يوضح العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية ومتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	تنمية المعارف	تنمية المهارات	إشباع الاحتياجات
	البيانات الأولية	للمتدربين	للمتدربين	التدريبية
1	السن	0.2	0.05	0.04
2	النوع	0.14	0.16	0.15
3	المؤهل	0.03	0.09	0.07
4	الحالة الاجتماعية	0.06	0.06	0.06
5	عدد الدورات	0.02	-0.08	-0.11
6	مدي الاستفادة منها	-0.17	0.23	- 0.7

معنوي عدد ( 0.05 ) معنوي عن (0.01)

يتضح من الجدول السابق :

أن أكثر المتغيرات الديموجرافية تأثيراً في متغيرات الدراسة عما متغير النوع وعدد البرامج التدريبية التي حصل عليها المتدرب حيث توجد علاقة دالة إحصائية بين كل متغير منهما

ومتغيرات الدراسة ، فتوجد علاقة بين نوع المتدربين ومتغيرات الدراسة وذلك فيما يتعلق بتنمية المعارف للمتدربين وتنمية المهارات وإشباع الاحتياجات التدريبية عند مستوى معنوية 0.05 ويرجع ذلك إلي اختلاف اهتمام كل من الذكر والأنثي فيما يتعلق بدورات التنمية البشرية ، حيث يهتم الذكور ببرامج الحاسب الآلي وتعليم اللغات الأجنبية بينما اهتمام الإناث ببرامج التي تركز علي العلاقات الأسرية وأكثر المتغيرات الديموجرافية تأثراً أيضاً في متغيرات الدراسة هو متغير عدد الدورات التي حصل عليها المتدرب حيث توجد علاقة بين عدد البرامج التدريبية وبين تنمية المعارف وكذلك تنمية المهارات وذلك عند مستوى معنوية (0.01) وذلك يعني كلما زادت عدد البرامج كلما أدي ذلك إلي تنمية المعارف والمهارات الخاصة بالمتدربين والعكس .

**اختبار الفرض الثالث الذي مؤداه :**

توجد علاقة عكسية بين فعالية برامج التنمية البشرية بجمعية الريادة للتنمية الشاملة ووجود صعوبات تواجه تلك الدورات .

ن = 202 جدول رقم (11)  
يوضح الصعوبات التي تواجه برامج التنمية البشرية بالجمعية

م	العبرة	نعم	إلى	حد ما	لا	المجموع	المتوسط	النسبة	الترتيب
		ك	ك	%	ك	%	المرجح	المرجح	
1	نقص الوسائل التعليمية بشكل كبير	80	20	39.6	102	50.5	1.89	382	9
2	قاعات التدريب غير مجهزة بشكل ملائم	70	130	34.7	2	1	1.84	372	10
3	نقص عدد المدربين اللازمين	150	52	74.3	--	--	2.74	554	6
4	فترة التدريب غير كافية	200	2	99	--	--	2.99	604	2
5	نقص مهارة المدربين وخبرتهم	160	30	79.2	12	6	2.73	552	7
6	مواعيد الدورات غير مناسبة	200	2	99	--	--	2.99	604	2
7	عدم الربط بين الدورات المختلفة	200	2	99	--	--	2.99	604	2
8	عدم الاعلان والاعلام عن الدورات بشكل كافي	198	4	98	--	--	3.96	599	5
9	عدم الحصول علي شهادة معتمدة	202	--	100	--	--	3	606	1
10	عدم الاتصال الفعال بين المؤسسة والوزارات المعنية	156	30	77.2	--	--	2.69	544	8

يتضح من الجدول السابق أن :

أكثر الصعوبات والمعوقات التي واجهت برامج التنمية البشرية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم هو عدم حصول المتدرب علي شهادة معتمدة بنسبة 100% بمتوسط قدره (3) كدليل علي حصوله علي مهارة أو خبرة معينة وقد يرجع ذلك إلي أن هذه الجمعية تحتاج إلي تدعيم الإتصال بالجهات المنوط بها عمل شهادات معتمدة للمتدربين ، ويلي ذلك عدم الربط بين البرامج المختلفة التي تقدمها المؤسسة بنسبة (2.99) مما يؤثر علي حجم الاستفادة من هذه البرامج بالسلب الأمر الذي يجب إعادة النظر فيه ، وفي نفس الترتيب أيضاً جاء أن فترة التدريب غير كافية بنسبة (2.99) حيث أن معظم البرامج تتراوح ما بين ثلاثة أيام وخمسة أيام عدا برامج الحاسب الآلي وبرامج اللائحة الانجليزية كما جاء في هذا الترتيب أيضاً أن مواعيد البرامج غير مناسب مع ظروف المتدربين حيث تنفذ في الساعة الثامنة مساء وهو وقت متأخر خاصة بالنسبة للإناث .

(ب) وصف مجتمع الدراسة من المسؤولين عن تنفيذ برامج التنمية البشرية المدربين .

ن = 30 جدول رقم (12)

يوضح توزيع المدربين وفقاً للنوع

م	النوع	ك	%
1	ذكر	28	93.3%
2	أنثي	2	6.7%
	المجموع	30	100%

يوضح الجدول السابق :

أن النسبة الغالبية من المتدربين للذكور بنسبة 93.3% وقد يرجع ذلك إلي أن هذه البرامج تكون في الفترة المسائية وغالباً ما تكون الإناث مشغولات بأعمالهن المنزلية .

ن = 30 جدول رقم (13)  
يوضح توزيع المدربين وفقاً للسن

م	السن	ك	%
1	من 30 - 35	8	26.7%
2	35 - 40	9	30%
3	40 - 45	6	20%
4	45 - 50	5	16.7%
5	50 فأكثر	2	6.6%
	المجموع	30	100%

يوضح الجدول السابق :

أن الفئة العمرية من (35-40) عام هي أكبر نسبة للمدربين المسؤولين عن تنفيذ برامج التنمية البشرية مما يشير إلي عنصر الخبرة إلي ذلك الفئة العمرية من (30-35) وهم أكثر الفئات أقبالاً علي هذه النوعية من البرامج وجاءت في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية من (45-50) بنسبة (6.6%) وقد يرجع ذلك إلي أن هذه البرامج ترتبط أكثر بفئات الشباب .

ن = 30 جدول رقم (14)  
يوضح توزيع المدربين وفقاً للحالة الاجتماعية

م	السن	ك	%
1	أعزب	2	6.7
2	متزوج	26	86.7
3	أرمل	1	3.3
4	مطلق	1	3.3
	المجموع	30	100%

يتبين من الجدول السابق :

أن أكبر نسبة من المدربين من المتزوجين بنسبة 86.7% وقد يرجع ذلك لفئات السن حيث يتراوح أعمارهم جميعاً من 30 عام في 50 فأكثر لذلك قدر من المدربين غير متزوج .

ن = 30 جدول رقم (15)  
المدرسين وفقاً للمؤهل الدراسي

م	المؤهل الدراسي	ك	%
1	مؤهل جامعي	12	40%
2	مؤهل فوق الجامعي	18	60%
	المجموع	30	100%

يوضح الجدول السابق :

أن أكثر المدرسين من الحاصلين علي المؤهلات فوق الجامعي (ماجستير ودكتوراه) بنسبة 60% والحاصلين علي المؤهل الجامعي بنسبة 40% وذلك أمر طبيعي حتي يكونوا قادرين علي تنفيذ تلك البرامج .

ن = 30 جدول رقم (16)  
توزيع المدرسين وفقاً لسنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	ك	%
1	أقل من 5 سنوات	4	13.3
2	من 5 - 10	20	66.7
3	من 10 - 20	6	20%
	المجموع	30	100%

يوضح الجدول السابق :

أن أكثر نسبة لسنوات الخبرة الخاصة بالمدرسين من (5-10) بنسبة 66.7% ثم من (10-20) عام بنسبة 20% وجاء في المرتبة الأخيرة أقل من 5 سنوات خبرة مما يشير إلي أهمية عنصر الخبرة في تلك البرامج .

ن = 30 جدول رقم (17)

يوضح قدرة الجمعية علي توفير الوسائل والإمكانيات المطلوبة لبرامج التنمية البشرية

م	العبرة	نعم	إلي	حد ما	لا	المجموع	المتوسط	النسبة	الترتيب
		ك	ك	%	ك	%	المرجح	المرجح	
1	قاعات التدريب مجهزة بشكل مناسب	8	16	53.3	6	20	2.06	68.9	7
2	تساعد الوسائل والإمكانيات المتاحة علي حسن الأداء	4	14	46.7	12	40	2.26	75.5	6
3	يتم الاعلان عن الدورات بشكل كافي	--	2	6.7	28	93.3	2.93	97.7	1
4	يوجد اتصال وتكامل بين المؤسسات والمنظمات الحكومية	--	10	33.3	20	66.7	2.66	88.8	2
5	يوجد تعاون وتنسيق بين الجمعية و مؤسسات المجتمع المدني الأخرى	8	12	40	10	33.3	2.06	68.8	8
6	يتم ازالة الصعوبات التي تواجه المدربين أولاً بأول	2	10	33.3	18	60	2.53	84.4	3
7	يتناسب الاجر الذي أحصل عليه مع العمل الذي أقوم به	6	6	20	18	60	2.4	80	4
8	تحتاج الجمعية إلى تطوير وإعادة هيكلتها	16	8	26.7	6	20	2.3	77.3	5

يتضح من الجدول السابق :

أن قدرة الجمعية علي توفير الوسائل والإمكانيات المطلوبة لبرامج التنمية البشرية ليست بقوية وليست يضعها ولكنها متميزة في بعض ومقصرة في البعض الأخر فهي ضعيفة جداً في الدعاية والإعلان عن البرامج التدريبية وذلك بنسبة (97.7%) بمتوسط قدرة (2.93) يلي ذلك ضعف الاتصال بالمؤسسات الحكومية بمتوسط فترة (2.66) وهي مؤسسات داعمة للجمعية وقد يرجع ذلك إلي عدم وجود موظفين للعلاقات العامة بالجمعية وأهم ما يميز الجمعية من وجهة نظر المدربين أن القاعات التدريبية مجهزة بشكل مناسب بمتوسط قدره (2.06) وقد يرجع ذلك إلي أن الجمعية تهتم بالحفاظ على القاعات التدريبية وتطويرها.

ن = 30 جدول رقم (18)  
يوضح أهداف برامج التنمية البشرية من وجهة نظر المدربين

م	العبرة	نعم	إلى	حد ما	لا	المجموع	المتوسط	النسبة	الترتيب
ك	%	ك	%	ك	%	المرجع	المرجع		
1	اكتساب المتدربين معارف عن كيفية استثمار الموارد المتاحة	19	63.3	8	26.7	76	2.53	84.4	5
2	اكتساب المتدربين مهارة الاتصال الفعال بين الآخرين	20	66.7	6	20	76	2.53	84.4	54
3	مساعدة المتدربين علي مواجهة المشكلات الأسرية	24	80	6	20	84	2.8	93.3	3
4	اكتساب المتدربين مهارة التخطيط وإدارة الوقت	22	73.3	6	20	80	2.66	88.8	4
5	تعليم المتدربين اللغا الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية	30	100	--	--	90	3	100	1
6	اكتساب المتدربين مهارة استخدام الحاسب الالى وصيانته	28	93.3	2	6.7	88	2.93	97.7	2
7	مساعدة المتدربين علي التنمية الذاتية وتحقيق الذات	20	77.7	6	20	76	2.53	84.4	5
8	رفع المستوي الثقافي والفخري للمتدربين	16	53.3	8	26.7	60	2	66.3	6
9	اكتساب المتدربين مهارة القيادة الناجحة	18	60	10	33.3	76	2.53	84.4	5

يتضح من الجدول السابق :

أن من أكثر الأهداف المحققة لبرامج التنمية البشرية من وجهة نظر المدربين هي تعليم المتدربين اللغة الانجليزية بمتوسط قدره (3) ونسبة 100% ويرجع ذلك للإقبال الشديد علي هذه البرامج ووجود المتخصصين في اللغة الانجليزية .

ويلي ذلك اكتساب المتدربين لمهارة استخدام الحاسب الآلي وصيانته ويرجع ذلك أيضاً إلي إقبال المتدربين علي هذه البرامج لما لها من أهمية في مجال العمل ، وجاء في المرتبة الأخيرة من حيث الأهداف المحققة رفع المستوى الثقافي والفكري للمتدربين ، وقد يرجع ذلك إلي اهتمام البرامج بمهارات مجددة دائماً ورفع المستوى الثقافي والفكري هو هدف غير مباشر للبرامج.

ن = 30 جدول رقم (19)

يوضح العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية (الخاصة بالمدرسين) وبين متغيرات الدراسة

م	متغيرات البيانات الأولية	قدرة الجمعية علي توفير الوسائل والإمكانيات المطلوبة	أهداف دورات التنمية البشرية
1	النوع	- 0.16	- 0.33
2	السن	- 0.15	0.025
3	الحالة الاجتماعية	- 0.22	0.27
4	المؤهل الدراسي	- 0.31	0.16
5	سنوات الخبرة	- 0.16	0.19

معنوي عند 0.05 معنوية عند 0.01

يتضح من الجدول السابق :

انه لا توجد علاقة معنوية بين المتغيرات الديموجرافية الخاصة بالمدرسين وبين متغيرات الدراسة إلا في أضيق الحدود .

فلا توجد علاقة معنوية بين السن ومتغيرات الدراسة ، وكذلك لا توجد علاقة معنوية بين الحالة الاجتماعية ومتغيرات الدراسة وأيضاً لا توجد علاقة معنوية بين سنوات الخبرة والمتغيرات ولكن توجد علاقة معنوية بين النوع و أهداف برامج التنمية البشرية بما يعني أن اهتمامات الذكور تختلف عن اهتمامات الاناث من حيث طبيعة وأهداف البرامج الخاصة بالتنمية البشرية ، كما توجد علاقة معنوية بين المؤهل الدراسي وقدرة الجمعية علي توفير الوسائل والإمكانيات المطلوبة فكلما كانت الجمعية قادرة علي استقطاب المؤهلات فوق الجامعية كلما كان ذلك إضافة لقدرات وإمكانيات الجمعية علي توفير الوسائل والإمكانيات المطلوبة .

ن = 30 جدول رقم (20)  
يوضح الصعوبات التي تواجه برامج التنمية البشرية بالجمعية من وجهة نظر المدربين

م	العبرة	نعم	إلى	حد ما	لا	المجموع	المتوسط	النسبة	الترتيب
ك	%	ك	%	ك	%	المرجح	المرجح		
1	عدم كفاية الموارد والإمكانات اللازمة لدورات التنمية البشرية	10	33.3	15	50	65	2.16	72.2	7
2	عدم ملائمة قاعات التدريب	6	20	16	53.3	58	1.93	64.4	9
3	عدم الاعلان الكافي عن الدورات	28	93.3	2	6.7	88	2.93	97.7	1
4	عدم الاتصال الفعال بين الجمعية والمؤسسة الحكومية	10	33.3	20	66.7	70	2.33	77.7	6
5	عدم التنسيق والتعاون مع المؤسسات الأخرى بالمجتمع المدني	12	40	10	33.3	64	2.13	71.1	8
6	لا تقوم الجمعية بدراسة احتياجات المتدربين	26	86.7	4	13.3	86	2.86	95.5	4
7	لا تقوم الجمعية بمتابعة الدورات التدريبية	28	93.3	2	6.7	88	2.93	97.7	1
8	لا تقوم الجمعية بتقويم الدورات	28	93.3	2	6.7	88	2.93	97.7	1
9	عدم كفاية الوقت اللازم للدورات	26	86.7	4	3.3	86	2.86	95.5	4

يوضح الجدول السابق أن :

أكثر الصعوبات والمعوقات التي تواجه برامج التنمية البشرية الخاصة بالجمعية من وجهة نظر المدربين هي كلاً من عدم الإعلان الكافي عن البرامج وكذلك عدم متابعة البرامج وعدم تقويم البرامج بشكل دوري بمتوسط قدره (2.93) مما قد يؤدي إلي انخفاض مستوي البرامج في المستقبل ويؤثر سلباً علي نشاط رئيسياً تقدمه الجمعية .

يلي ذلك كلاً من عدم كفاية الوقت اللازم لبرامج ، وأن الجمعية لا تقوم بدراسة احتياجات المتدربين بشكل علمي سليم بمتوسط قدره (2.86) وهذا ما يؤكد المتدربين أيضاً ، مما يشير إلي محدودية الوقت الذي ينفذ فيه تلك البرامج .

بينما جاء في المرتبة الأخيرة عدم ملائمة قاعات التدريب بمتوسط قدره (1.93) بما يشير إلي ان القاعات مناسبة إلي حد ما وهذا ما أكده من قبل المتدربين أيضاً .

جدول رقم (21)  
يوضح أهم المقترحات التي تساهم في زيادة فعالية برامج التنمية البشرية من وجهة نظر المتدربين ن=202

م	العبارة	نعم ك	نعم %	إلى ك	حد ما %	لا ك	المجموع المرجح	المتوسط المرجح	النسبة	الترتيب
1	زيادة عد المدربين اللازمين لتنفيذ الدورات	60	29.7	60	29.7	82	382	1.89	63	11
2	الاعلان الكافي عن الدورات لتحقيق أكبر استفادة	200	99	2	1	--	604	2.99	99.7	3
3	دراسة احتياجات المتدربين بشكل واقعي	70	34.7	100	49.5	32	442	2.18	72.9	9
4	الاتصال الفعال بالوزارات المعنية لاعتماد شهادات الدورات	135	66.8	60	29.7	7	532	2.63	87.7	7
5	المتابعة الجيدة والمستمرة من أعضاء مجلس الإدارة للدورات	176	87.1	26	12.9	--	580	2.87	95.7	5
6	التنسيق والتعاون بين كافة مؤسسات المجتمع المدني التي تعمل في هذا المجال	50	24.8	90	44.5	62	392	1.94	64.6	10
7	التقويم الفعلي والمستمر لتلك الدورات	198	98	4	2	--	602	2.98	99.3	4
8	العمل علي تطوير الجمعية بصفة عامة وقاعات التدريب بصفة خاصة	120	59.3	68	33.7	14	510	2.52	84.1	8
9	زيادة وقت الدورات بما يحقق استفادة أكبر	180	89.2	12	5.9	10	574	2.84	94.7	5
10	اختبار الأوقات المناسبة لتنفيذ الدورات التدريبية	202	100	--	--	--	606	3	100	1
11	استخراج شهادات معتمدة للمتدربين	202	100	--	--	--	606	3	100	1

يتبين من الجدول السابق أن :

أهم المقترحات التي تساهم في زيادة فعالية برامج التنمية البشرية من وجهة نظر المتدربين ومن ثم انها أولوية التنفيذ هي العمل علي اخراج شهادات معتمدة للخريجين بمتوسط قدره (3) بنسبة 100% بما يمثل أولوية في التنفيذ .

وبنفس النسبة زيادة وقت البرامج بما يحقق استفادة اكبر حيث يري المستفيدين من البرامج أن وقت البرنامج محدود للغاية حيث تتراوح الدورة ما بين ثلاثة أيام وخمسة أيام ما بين 15 ساعة و 25 ساعة مما لا يحقق الاستفادة الكاملة من البرامج .

يلي ذلك اقتراح زيادة الاعلان عن البرامج بمتوسط قدره (2.99) ليستفيد منها أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع المحيط بالجمعية .

ويأتي في المرتبة الاخيرة زيادة عدد المدربين اللازمين لتنفيذ البرامج متوسط قدره (1.89) حيث لا يشعر الكثير من المتدربين بنقص عدد المدربين لذا فهو مقترح له أولوية متأخرة.

ن=30 جدول رقم (22)

يوضح أهم المقترحات التي تساهم في زيادة فعالية برامج التنمية البشرية التي تقدمها الجمعية من وجهة نظر المسؤولين عن تنفيذ البرامج البشرية (المدرسين)

م	العبارة	نعم ك	نعم %	إلى ك	حد ما %	لا ك	المجموع %	المتوسط المرجح	النسبة المرجح	الترتيب
1	اختبار الأوقات المناسبة لتنفيذ الدورات سواء للمتدربين أو المدربين	29	96.7	1	3.3	--	89	2.96	98.8	2
2	الاتصال الفعال مع الوزارات المعنية لتدعيم الجمعية	21	70	8	26.7	1	80	2.66	88.8	7
3	تطوير الجمعية بصفة عامة وقاعدتها بصفة خاصة	20	66.7	4	13.3	6	74	2.46	82.2	9
4	الاعلان الكافي عن الدورات لتحقيق أكبر استفادة مجتمعية	30	100	--	--	--	90	3	100	1
5	التعاون والتنسيق بين كافة مؤسسات المجتمع المدني في هذا المجال	12	40	12	40	--	66	2.2	73.3	10
6	زيادة وقت الدورات بما يحقق أكبر استفادة	26	86.7	4	13.3	--	86	2.86	95.5	6
7	المتابعة الفعالة والمستمرة للدورات	28	93.3	2	6.7	--	88	2.39	97.7	4
8	التقويم والتحليل المستمر للدورات	28	93.3	2	6.7	--	88	2.39	97.7	4
9	دراسة احتياجات المتدربين بشكل واقعي	26	86.7	4	13.3	--	86	2.86	95.5	6
10	زيادة عدد المدربين اللازمين لتنفيذ الدورات	10	33.3	8	26.7	12	58	1.93	64.4	11
11	استخراج شهادات معتمدة للمتدربين	29	96.7	1	3.3	--	89	2.96	98.8	2

يتضح من الجدول السابق أن :

أهم المقترحات التي تساهم في زيادة فعالية برامج التنمية البشرية من وجهة نظر المدربين ومن ثم انها أولوية التنفيذ وهي الاعلان الكافي عن البرامج لتحقيق أكبر استفادة مجتمعية بمتوسط قدره (3) وهذا المقترح من أهم المقترحات من وجهة نظر المتدربين أيضاً . يلي ذلك كلاً من استخراج شهادات معتمدة للمتدربين واختيار الأوقات المناسبة لتنفيذ البرامج سواء للمتدربين والمدربين بنسبة (2.96) وهذا ما يؤكد المدربين أيضاً بما يشير لأهمية تلك المقترحات ومن ثم لها الأولوية لكي تضع في حيز التنفيذ .

وقد جاء في المرتبة الأخيرة زيادة عدد المدربين اللازمين لتنفيذ البرامج بنسبة (1.93) وقد جاء هذا المقترح في المرتبة الأخيرة أيضاً من وجهة نظر المتدربين أيضاً مما يشير إلي أنه لا يمثل أهمية بالنسبة للمقترحات .

**النتائج العامة للدراسة :-**

**1- نتائج الدراسة الخاصة بالبيانات الأولية للمتدربين والمدربين :-**

**أ- البيانات الأولية الخاصة بالمدربين :-**

- ان غالبية مفردات الدراسة من المتدربين تتراوح أعمارهم ما بين (15-25) بنسبة 78.2%.
- أن غالين مفردات الدراسة من الذكور بنسبة (66.83%) .
- أكثر المتدربين من حملة المؤهلات العليا بنسبة 38.2% .
- ان أغلب المتدربين من غير المتزوجين بنسبة 92.1% مما يشير لصعوبة مشاركة المتزوجين في تلك الدورات نتيجة لتحمل أعباء الزوجية .
- أن أكثر المتدربين إستفادة من البرامج بشكل كبير بنسبة 79.2% مما يشير لفعالية تلك البرامج .

**ب - البيانات الأولية الخاصة بالمدربين :**

- ان غالبية مفردات الدراسة من المدربين يتراوح أعمارهم ما بين (35-45) بنسبة 50% بما يشير لعنصر الخبرة والمهارة .
- أن النسبة الغالبة من مفردات الدراسة من المدربين المتزوجين بنسبة (86.7%) نظراً لأن جميع المدربين يتراوح أعمارهم ما بين (30-50) عام .
- أن غالبية المدربين من الذكور بنسبة (93.3%) نتيجة لأن البرامج تقدم في الفترات المسائية.
- أكثر المدربين من حمل الدكتوراه والماجستير بنسبة 60% بما يشير إلي اختيار الجمعية الجيد للمدربين .

- ان غالبية المدربين من لهم سنوات خبرة في هذا المجال تتراوح من (5-10) بنسبة 66.7%.

## 2- نتائج الدراسة فيما يتعلق بفروض الدراسة :

### 1- الفرض الأول :

- من حيث الفرض الفرعي الأول :  
توضح نتائج الدراسة فعالية برامج التنمية البشرية التي تقدمها مؤسسات المجتمع المدني متمثلة في جمعية الريادة للتنمية الشاملة في تنمية المعارف للمتدربين وأكثر تلك المعارف فعالية كانت معارف عن سلبيات وإيجابيات استخدام التكنولوجيا الحديثة وكذلك معارف مرتبطة بصيانة الحاسب الآلي وقل هذه المعارف فعالية المعارف المتعلقة بالإدارة بمتوسط (2.1) وهي نسبة ليست منخفضة مما يشير إلى فعالية البرامج التدريبية ويفيد ذلك إلى صحة الفرض الفرعي الأول .

### • من حيث الفرض الفرعي الثاني :

- توضح نتائج الدراسة فعالية برامج التنمية البشرية في تنمية مهارات العمل للمتدربين وكانت أكثر المهارات فعالية في تلك البرامج مهارة صيانة الحاسب الآلي بمتوسط قدره (2.8) وكانت اقل المهارات فعالية مهارة الإدارة الناجحة بمتوسط قدره (2.1) وذلك يشير إلى فعالية برامج التنمية البشرية في تنمية مهارات العمل للمتدربين ويؤكد صحة الفرض الفرعي الثاني .

### • من حيث الفرض الفرعي الثالث :

- تبين نتائج الدراسة فعالية برامج التنمية البشرية في إشباع الاحتياجات التدريبية وأكثر هذه الاحتياجات إشباعاً دورات الحاسب الآلي وبرامج اللغة الانجليزية بمتوسط قدره (2.99) مما يشير إلى فعالية ونجاح تلك البرامج في إشباع الاحتياجات التدريبية مما يفيد صحة الفرض الفرعي الثالث ، هذا علي الرغم من أن هذه الاحتياجات التدريبية لم يتم التعرف عليها بشكل علمي من خلال دراسة احتياجات المتدربين .

### 2- الفرض الثاني :

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للمتدربين ( السن - النوع - المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد البرامج - مدي الاستفادة منها) وتقديرهم لمستوي فعالية برامج التنمية البشرية .

- ومن نتائج الدراسة يتضح انه لا توجد علاقة واضحة بين غالبية المتغيرات الديموجرافية للمتدربين وتقديرهم لمستوي فعالية البرامج التدريبية حيث توجد علاقة فقط بين نوع المتدربين وبين تنمية المعارف والمهارات وإشباع الاحتياجات التدريبية عند مستوي معنوية 0.05 .

وكذلك توجد علاقة بين عدد البرامج وبين تنمية المعارف والمهارات عند مستوى معنوية 0.01 بما يشير إلي عدم تحقق هذا الفرض كليا نظراً لعدم وجود علاقة بين كافة المتغيرات الديموجرافية وتقديرهم لمستوي فعالية البرامج ومن ثم عدم صحة الفرض الثاني .

### 3- الفرض الثالث :

توجد علاقة عكسية بين فعالية برامج التنمية البشرية ووجود علاقات تواجه هذه البرامج . يتضح من نتائج الدراسة ان هناك صعوبات تعوق فعالية برامج التنمية البشرية بشكل كبير كما يري المستفيدين والقائمين علي تنفيذ البرامج .

### من أهم هذه الصعوبات :

- عدم الإعلان الكافي عن برامج التنمية البشرية .
- عدم حصول المتدرب علي شهادة معتمدة .
- عدم متابعة البرامج وتقومها .
- عدم كفاية فترة التدريب .
- عدم الربط بين البرامج المختلفة للجمعية .

### مؤشرات تخطيطية :-

في البداية يجب أن نوضح ان جمعية الريادة للتنمية الشاملة من الجمعيات التي تعمل في مجال التنمية البشرية مع مطلع الألفية الثالثة.

وتتميز بعدة برامج للتنمية البشرية ناجحة إلي حد ما إلا إنها تحتاج إلي بعض الجهود والعمل حتي يكتمل نجاحها .

وهذه بعض المقترحات التخطيطية التي تساهم في ازالة بعض الصعوبات التي تقلل من

### نجاحها :

- 1- الإشراف والمتابعة المستمر لبرامج التنمية البشرية لضمان استمرارها ونجاحها .
- 2- التقويم الدوري لتلك البرامج للحد من القصور ان وجد وتدعيم الإيجابيات .
- 3- زيادة حجم الدعاية والإعلان للجمعية بصفة عامة وبرامج التنمية البشرية بصفة خاصة .
- 4- السعي لاعتماد شهادات وبرامج التنمية البشرية مما يزيد من قوة وفعالية تلك البرامج ويساهم في إقبال أفراد المجتمع عليها .
- 5- ربط برامج التنمية البشرية ببعضها البعض يزيد من فعاليتها ويزيد من حجم الاستفادة منها .
- 6- العمل علي زيادة فترة التدريب في كافة برامج التنمية البشرية لتعم الاستفادة من البرامج بشكل أكبر .
- 7- العمل علي تنفيذ هذه البرامج في أوقات تتناسب مع أغلب المتدربين مما يساهم في انتظامهم في التدريب ومن ثم زيادة التحصيل التدريبي وزيادة فعالية البرامج أيضاً .

## المراجع

- 1- محمود محمد محمود ، أحمد عبد الفتاح ناجي: التنمية فى ظل عالم متغير، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق، 2007 ، ص 1.
- 2- طلعت السروجى : تمكين الفقراء " استراتيجية بديلة "، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 2011، ص 10.
- 3- سعد طه علام : التنمية والمجتمع ، القاهرة ، مكتبة مدبولى للنشر ، 2007 ، ص 248.
- 4- حامد عمار : دراسات فى التربية والثقافة فى التنمية البشرية وتعليم المستقبل ( رؤية معيارية ) ، ( القاهرة ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، 1999 ) ص ( 29 ) .
- 5- كمال التابعي : التنمية البشرية دراسة حالة لمصر ( القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 2006 ) ص ( 7 ) .
- 6- مدحت محمد أبو النصر : إدارة منظمات المجتمع المدني، القاهرة ، ايتراك للنشر ، 2007 ، ص ، ص 15 ، 72.
- 7- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى : تقرير التنمية البشرية لعام 2013 " نهضة الجنوب ) تقدم بشرى فى عالم متنوع ( " ، 2013 ، ص 8
- 8- WORLD HEALTH ORGANIZATION : Understanding Civil Society Issues for WHO , Discussion Paper , No. 2 , February 2002 , p4.
- 9- مدحت أبو النصر : مرجع سبق ذكره ، ( ص 68 ) .
- 10- فريد النجار : إدارة منظمات المجتمع المدني ، الدار الجامعي ، 2020 ، ( ص 33).
- 11- طلعت مصطفى السروجي وآخرون : السياسة الاجتماعية ، القاهرة ، مركز بيع وتوزيع الكتاب الجامعي ، 2010 ، ( ص 234 ) .
- 12- المكتب العربي للشباب والبيئة : التكامل بين الدولة والقطاع الأهلي في التنمية البشرية ، [www.kenanaonline](http://www.kenanaonline) .
- 13- علي عبد الرازق جلبي : تصميم البحث الاجتماعي الأسس الاستراتيجية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1995 ، ( ص 240 ) .
- 14- طلعت مصطفى السروجي وآخرون : مداخل منهجية في بحوث الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مركز النشر وتوزيع الكتاب الجامعي ، 2006 ، ( ص ص 211-212).
- 15- نصر خليل محمد عمران : تقويم فعالية برامج التكوين المهني كمؤشرات تخطيطية لتنمية الموارد البشرية .

- 16- Pfeiffer .J & Sutton .R :The Knowing Doing Gap, Boston, Harvard Business School press, 2000.
- 17- Janes Gareth & George M.: Contemporary Management, Mc Graw Hill,2003.
- 18- Peter, A., Heslin: Self and others Referent criteria of carrer success, U.S.A , Journal of career assesment, N., 11, 2003.
- 19- zider man-adrian : financing vocational training insup-sharan Africa region human development series . (world bank,washishton, 2003.

20- مصطفى حمدي جاد داوود : فعالية البرامج التدريبية بالجامعة العمالية بكفر الشيخ كمؤشرات تخطيطية لتنمية الموارد البشرية ( رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2004 ) .

21- نيفين عبد المنعم محمد إبراهيم : البرامج التدريبية وتنمية مهارات قائدات الجيرة بالمناطق العشوائية ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2009 .

22- ألهم محمد غازي : المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص كمتغير فى التخطيط الاجتماعى لتحقيق التنمية البشرية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2011 .

23- محمد عبد العزيز المدني : التخطيط لتطوير إسهامات الجمعيات الأهلية في تنمية المهارات كمتغير في التنمية البشرية ، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2011 .

24- منى عطية خزام : تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2011 .

25- Islam, M.S., & Muneer ,S : Human development and economic growth nexus : a comparative study between Bangladesh and Pakistan ,Pacific Business Review International , vol 11 ,no(3),2018,pp122:127.

26- أحمد شفيق السكري : قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية، 2000 ( ص 247 ) .

- 27- طلعت مصطفى السروجي وآخرون : مداخل منهجية في بحوث الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، مرجع سبق ذكره ، ( ص 284 ) .
- 28- أحمد زكي بدوي : معجم المصطلحات الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1982 ( ص 153 ) .
- 29- محمد زكي أبو النصر : لياقة التصميم المنهجي للبحث الاجتماعي ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 2008 ، ( ص 99 ) .
- 30- محمد عويس : البحث العلمي وممارسة الخدمة الاجتماعية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1998 ، ( ص 189 ) .
- 31- منى عطية خزام خليل : العولمة والسياسة الاجتماعية ، الطبعة الأولى ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2010 ، ص 520 .
- 32- علي ليلة : المجتمع المدني العربي قضايا المواطنة ، وحقوق الإنسان ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو ، 2007 ( ص 17-18 ) .
- 33- سعد الدين إبراهيم : غياب جزئي للمجتمع المدني في العالم العربي ، البيان للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2003 ( ص 42 ) .
- 34- \_\_\_\_\_ : المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في مصر ، القاهرة ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، 2000 ، ( ص 13-14 ) .
- 35- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي : تقرير التنمية البشرية : 2003 ، ص 25 .
- 36- Richard A. Swanson & Elwood F. Holton, Fondation of Human Resource Development, Borrett – Koehler Publishers, INC and Francisco, 2001, P.4.**
- 37- بثينة حسنين عمارة : التنمية البشرية وأساليب تدعيمها ، دار القاهرة ، دار الأمين للطباعة والنشر والتوزيع ، 2001 ، ( ص 14 ) .
- 38- عبد المعطي عساف : التدريب وتنمية الموارد البشرية ، عمان ، دار زهران للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص 18 .
- 39- محمد شفيق : البحث العلمي والخطوات لإعداد البحوث الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الحديث ، 2002 ، ( ص 108 ) .

