

بحث بعنوان

تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب

العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب

Assessing the training needs of youth workers
working in youth initiatives at youth centers

إعداد الدكتورة/

عزيزة عماد سيد محمد أبويوسف

دكتوراه الفلسفة في الخدمة الاجتماعية (تخصص تخطيط اجتماعي) - جامعة حلوان

أخصائي شباب - وزارة الشباب والرياضة

ملخص البحث

تسعي الدراسة الحالية إلى تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، وهي من البحوث الوصفية التحليلية، والتي تم تطبيقها على عدد (٨٣) أخصائيي شباب من العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز شباب محافظة القليوبية، وتحاول الإجابة على مجموعة من التساؤلات: التساؤل الرئيسي الأول مؤداه " ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، وذلك من خلال عدة تساؤلات فرعية، التساؤل الثاني مؤداه " ما متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي الذي يحتاجه أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب؟، التساؤل الثالث مؤداه " ما المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية بمراكز الشباب؟، التساؤل الرابع مؤداه " ما مقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب؟

واستهدف البحث تحديد الاحتياجات (المعرفية - المهارية - القيمية) لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، ومتطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي الذي يحتاجه أخصائيي الشباب، وتحديد المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، وتحديد مقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، وتوصلت نتائجها إلى تصميم برنامج تدريبي يحقق المتطلبات التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

الكلمات المفتاحية:

تقدير الاحتياجات التدريبية- أخصائيي الشباب- المبادرات الشبابية.

Abstract

The current study seeks to estimate the training needs of youth workers working in youth initiatives at youth centers. It is a descriptive analytical study, which was applied to a number of (83) youth workers working in youth initiatives at youth centers in Qalyubia Governorate, It attempts to answer a set of questions: The first main question is: “What are the training needs of youth workers working in youth initiatives at youth centers?” This is done through several sub-questions. The second question is: “What are the requirements for planning the training program needed by youth workers working in youth initiatives at youth centers?” The third question is: “What are the obstacles facing youth workers working in youth initiatives in the implementation process at youth centers?” The fourth question is: “What are the proposals to activate the professional performance of youth workers working in youth initiatives at youth centers?”

The research aimed to identify the needs (cognitive, skill-based, and value-based) of youth workers working in youth initiatives at youth centers, the requirements for planning the training program needed by youth workers , and to identify the obstacles facing the professional performance of youth workers working in youth initiatives at youth centers, the study identified proposals to enhance the professional performance of youth workers working in youth initiatives at youth centers. The results led to the design of a training program that meets the requirements of youth workers working in youth initiatives at youth centers.

Keywords:

Training needs assessment – youth specialists – youth initiatives.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تعتبر التنمية هدفاً أساسياً تسعى إلي تحقيقه غالبية المجتمعات المتقدمة والنامية علي حدٍ سواء علي اعتبارها وسيلة أساسية يمكن عن طريقها تحقيق معدلات مرتفعة من الرقي والتقدم والرفاهية، وكذلك في محاولة منها للخروج من دائرة التخلف والحقايق بركب التقدم والذي يسير بمعدلات سريعة ومتلاحقة (شفيق، 1994 : ص 9) وبذلك احتلت قضية التنمية بمختلف جوانبها مكاناً بارزاً في المجتمعات بكافة أنواعها علي السواء، كما حظيت باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المجالات باعتبارها الوسيلة المثلى لتحقيق حياة أفضل للمجتمعات ومستوى معيشة أفضل للأفراد وخاصة بعد أن اشتدت وطأة الصراع بين رواسب التخلف وأفاق التنمية. (ناجي، محمود، 2007 : ص 5)

وتستند التنمية في أي مجتمع علي العديد من العوامل أهمها الموارد البشرية المؤهلة والمدربة، فالموارد البشرية في أي مؤسسة من المؤسسات أو أي مجال من المجالات تعد من أهم الموارد التي تساهم بشكل فعال ورئيسي في تحقيق أهداف تلك المؤسسة أو المنظمة لذلك تسعى جميع المهن والمؤسسات جاهدة لاستثمار رأس المال البشري لديها وصقل خبراته واكتسابه المعارف والمهارات المختلفة التي ترفع من مستوي أدائه المهني. (R, Jennider, 2008: p84)

لذلك يتطلب تحقيق التنمية التي ينشدها المجتمع طاقات بشرية واعية بأصول العمل والإنتاج، وتمتلك من المعارف والقيم والاتجاهات اللازمة لها، لأن الإنسان هو غاية التنمية وسبيلها لدفع المجتمع نحو التقدم والتطور. (عمار، 1992: ص 169)

ومما لا شك فيه أن تطلع جميع المجتمعات للتقدم والنمو حيث يقاس بمدى فاعلية نظمها وخططها في حفظ ورعاية مواردها البشرية والمادية علي السواء، ورعاية مواردها البشرية يكون من خلال التطوير لكافة فئات المجتمع عامّة وفئة العاملين خاصّة، ويعتبر العمال رافداً من روافد التنمية البشرية في أي مجتمع، لذلك يجب الاهتمام بهم وتطويرهم، وتقل مهاراتهم لتقدمهم وحسن أدائهم، ومن ثم يؤدي إلى زيادة كفاءتهم في العملية الإنتاجية، لذلك كان لابد من الاهتمام بهم وكافة البرامج التي تصقل مهاراتهم للاستفادة منهم على أكمل وجه، فعدم الاهتمام بتطوير مهاراتهم يعود بالسلب عليهم وعلي العملية الإنتاجية على حد سواء مما يؤدي إلى تدهور أدائهم وانخفاض إنتاجيتهم وفشل المجتمع في تحقيق التنمية عموماً. (Megginson, 1977: P 72)

ويمثل المجال العمالي أحد المجالات الهامة للمجتمع عامّة ولمهنة الخدمة الاجتماعية خاصّة، وذلك لأن العاملين هما عصب الحياة وأساس التنمية، ومن هنا تهتم الخدمة الاجتماعية بهم وتساعده علي أداء أدوارهم وإشباع حاجاتهم ومواجهة مشكلاتهم التي تعوق أدائهم لتحقيق أدوارهم، وتهدد تكيفهم وتوافقهم الشخصي والمهني والاجتماعي حتى يمكنهم تحقيق أفضل إنتاجية، ويساهموا في تحقيق التنمية بمختلف أشكالها. (سرحان، 2005: ص 5)

والخدمة الاجتماعية كمهنة تحاول دائماً أن تستجيب للمتغيرات التي يمر بها المجتمع حتى يكون لها دور فعال مع غيرها من المهن لمواجهة الآثار السلبية الناتجة عن تلك المتغيرات والاستفادة من ايجابياتها والتي تؤثر علي حياة الأفراد من ناحية والمجتمع من ناحية أخرى، وخاصة أن الخدمة الاجتماعية لها مجالاتها التي تمارس من خلالها لتحقيق أهدافها. (رئاسة مجلس الوزراء، 2016: ص 162)

ولاشك أن الخدمة الاجتماعية من خلال التخطيط الاجتماعي الذي يمثل مدخلاً علمياً لتحديد الحاجات الإنسانية، ويعتبر تخصص من تخصصات الخدمة الاجتماعية الذي يعتبر من ضمن أهدافه استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة لإشباع الحاجات المتنوعة لفئات المجتمع المختلفة من خلال العمليات التخطيطية المختلفة، حيث انه يقوم على الاستخدام الأمثل لموارد المجتمع المادية والبشرية وتعبئة وتوظيف هذه الموارد لتحقيق الأهداف المطلوبة بأقل تكلفة وأفضل طريقة ممكنة خلال فترة زمنية محددة، ولما كان التخطيط يهتم بتوقع المستقبل فإنه يمكن أن يساهم في تصميم برامج ومشروعات، ومن هنا كانت أهمية وضرورة تقدير الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، والذي بدوره يؤدي إلي تغيير وتطور فيما تقدمه هذه المبادرات لخدمة وتنمية المجتمع. (السروجي، 2004: ص 303)

وتعتبر المبادرات الشبابية جهود ذاتية لمواجهة المشكلات المجتمعية من إحساس أفراد المجتمع بوجود بعض الاحتياجات غير المشبعة وتعتبر نقطة البداية لعملية التنمية، وأيضاً نقطة البداية في مهنة الخدمة الاجتماعية وبالأخص التخطيط الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية لأن للتخطيط الاجتماعي دوراً محورياً في نجاح المبادرات الشبابية، حيث يساهم في تحديد الأهداف، ووضع الخطط، وتعبئة الموارد، وضمان الاستدامة، وتفعيل مشاركة الشباب، وتعزيز التغيير الاجتماعي الإيجابي. (الطيب، 2008 : ص 87)

كما يتم استخدام المبادرات الشبابية باعتبارها نموذجاً للتنمية، كما تتجلى أهميتها في كونها محركاً للتنمية المجتمعية ووسيلة لتمكين الشباب وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى تعزيز دورهم في خدمة المجتمع وتحقيق التغيير الإيجابي.

فشاباب اليوم يحتاج إلى الشعور بالاهتمام من خلال إشراكه في الحياة الاجتماعية وأن يصبح له دور ايجابي وفعال في تغيير المجتمع وإعادة بناءه وذلك لأنه صاحب تجربة حضارية للتغيير السلمي، والتي تعد الأولى والفريدة من نوعها على مر العصور في تاريخ مصر القديم والحديث، فالشاباب المصري هم قادة التغيير والأمال تتعقد عليهم لاستكمال بناء الدولة المدنية الحديثة. (خضير، 2013: ص 2026)

وهنا تأتي أهمية الدراسة إلى ضرورة تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشاباب العاملين في المبادرات الشابابية بمراكز الشاباب، (أبو المجد، 2015 : ص 159) فلأخصائيي الشاباب دور حيوي في تنمية الشاباب واندماجهم في المجتمع، كما يعملون على تلبية احتياجات الشاباب الاجتماعية والنفسية من خلال إشراكهم في تنفيذ المبادرات الشابابية (Sen, Germain, & Chen, 1994,p.135) وعلى الرغم من كثرة الحديث عن الاحتياجات التدريبية، فان ذلك لم يقابله - للأسف - القدر الذي تستحقه من الاهتمام والجدية في التنفيذ، فعندما سئل كل من Blake & Mouton عن أهم القضايا الخلافية في مجال تنمية الموارد البشرية أجابا إلى أن الاستجابة إلى الاحتياجات على أساس مجرد الإحساس والشعور وليس على أساس الاحتياجات الفعلية هي المشكلة الأولى التي تواجه المتخصصين في مجال التدريب والتطوير، ولقد صاغ هوفمان Hoffman ذلك بشكل قاطع عندما ذكر أنه قد تم تصميم معظم البرامج التدريبية بدون تقدير فعلي للاحتياجات. (تريسي، 2019 : ص 81)

فتقدير الاحتياجات التدريبية يعتبر أولى خطوات التخطيط للخدمات الاجتماعية المختلفة، كما يعتبر مرحلة أساسية من مراحل التخطيط الاجتماعي، فعلي أساسها يتم التعرف علي المشكلات والحاجات التي سوف توضع الخطط من أجلها، وحل المشكلات وإشباع الاحتياجات يعتبر هو النتيجة النهائية المتوقعة من عملية التخطيط. (Robert, 2001: P 218)

ويعتبر تقدير تلك الاحتياجات الخطوة الأولى في سلسلة خطوات تتضمنها عملية التدريب لتحقيق التنمية البشرية للعاملين بمختلف القطاعات عامّة، والعاملين بقطاع الشاباب خاصّة، والتي في ضوءها يتم تحديد خطة التدريب المناسبة، من خلال التعرف علي التغيرات الفعلية التي تصاحب أداء الأخصائيين الاجتماعيين من برامج التدريب في عملهم بالمبادرات الشابابية تبعًا لما توفره هذه البرامج من معارف ومهارات ترتبط بطبيعة عملهم. (جاب الرب، 2019: ص 57) حيث يتوقف نجاح أي خطة تدريبية علي مرحلة رئيسية مهمة ربما تغفل عنها الكثير من الأجهزة الإدارية والمنظمات وهي مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية والتي تعتبر محور عملية التدريب، والتي يمكن من خلالها التوصل إلى: (نوع ومستوي التدريب المطلوب - الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب - المحتوي التدريبي الذي يلي هذا الاحتياج، حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية ليس مجرد موضوع خاص بعملية التدريب، ولكنه أيضًا

مرتبط بإدارة التدريب ويعكس أيضاً مهمة وفلسفة وإستراتيجية التدريب، حيث تمثل الأهداف التدريبية ترجمة حقيقية لنتائج تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وتمثل مقدار التصور في الأداء والمستوي الذي نسعي للوصول إليه). (حسن، 2003 : ص 9)

وقد أشار كل من **Marshall & Caldwell** إلى أن مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يؤدي إلى إقبالهم بحماس على حضور الدورات التدريبية وذلك لاتفاق احتياجاتهم التدريبية الحقيقية مع أهدافها ومضمونها مما يسهم في تحقيق أهدافها. (Marshall & Caldwell, 1984:p.17)

كما يرى **Dale** أن تبنى المتدربين لأهداف الدورات التدريبية التي سيحضرونها واشتراكهم في تحديد احتياجاتهم التدريبية يسهم بالفعل في القضاء على السلبيات التي قد تعترضها، كما أن المتدربين الذين يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما يصبحون أكثر مقدرة على النقد الذاتي، ومعرفة لطاقتهم المهنية، ويستفسرون عن كل عمل يقومون به. (Dale, 1985: p.21)

كما تدور دراسة **Mthwecu- Menzi-Melrose (1996)** حول تقدير الحاجات التعليمية والتدريبية للعمال في جنوب إفريقيا، وقد خرجت الدراسة إلى ضرورة ربط التعليم بالتدريب بالوظيفة ونظم الترقى في الوظائف، وضرورة توفير المهارات الفنية والاجتماعية من أجل الاستجابة إلى الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية.

ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين ضروري لفهم احتياجات ومشكلات المجال وهذا ما أكدته دراسة **عبد التواب (2002)** والتي هدفت إلي التعرف علي نوعية الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب، وأوضحت الدراسة أهمية تنمية الجوانب المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين حتى يكون لديهم من القدرات ما يُمكنهم من فهم احتياجات ومشكلات هذا القطاع والتأثير الإيجابي الفعال معهم، وتقديم خدمات الرعاية لهم بدرجة أداء عالية وفق متطلبات العمل واحتياجاته.

وكذلك تقرير **Chlorige (2002)** حيث استهدف هذا التقرير معرفة احتياجات الأخصائيين الاجتماعيين التدريبية، واستخلص التقرير إلي أن التدريب يحتاج لتطوير المهارات العملية والى مزيد من التركيز علي المهارات المساعدة للأخصائيين الاجتماعيين.

كما استهدفت دراسة **منصور (2003)** تحديد العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية وأثبتت الدراسة أن البرنامج التدريبي قد حقق فاعلية

في تحسين المستوى العام المهني للمندربين من الأخصائيين الاجتماعيين، وأكدت الدراسة علي ضرورة تكثيف الدورات التدريبية.

كما استهدفت دراسة **عبد الحليم (2003)** الكشف عن الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء خدمتهم وقد توصلت الدراسة لمجموعة من الاحتياجات التدريبية كالاحتياجات التكنولوجية التي تساعد هي وغيرها من الاحتياجات علي رفع مستوى المعلمين مع ضرورة تواصل العملية التدريبية واستمرارها.

وهدفت دراسة **فاروق (2005)** تحديد الاحتياجات التدريبية المتعلقة بواقع الممارسة المهنية، حيث توصلت الدراسة إلي الحاجة الملحة إلي الاهتمام بالجانب المعرفي والحاجة إلي برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات المهنية، وتوفير برامج التدريب علي عمليات الاتصال والتسجيل والبحوث للأخصائيين.

وهذا ما أكدته دراسة **عبد العزيز (2006)** التي أكدت علي أهمية البرامج التدريبية لرفع كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين أثناء ممارستهم لأداء أدوارهم المهنية وبالتالي ضرورة العمل علي زيادة عدد البرامج التدريبية وذلك من أجل تزويدهم بمختلف المعارف والخبرات والمهارات التي تزيد من كفاءتهم في ممارسة أدوارهم المهنية.

وكذلك دراسة **خضير (2007)** فقد استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العمل مع جماعات الأقران المدرسية لوقايتهم من التخزين من المخدرات وأكدت علي أن هناك نقص في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، كما أوضحت أن الإعداد المهني وتنظيم الدورات التدريبية يؤدي إلي رفع مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية.

وسعت دراسة **عليق (2008)** إلي تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإسكان الجامعي بالمدن الجامعية والخروج بمؤشرات تساعد علي وضع خطة متكاملة للتدريب، وتوصلت الدراسة إلي أن المتغيرات الديموجرافية ليس لها علاقة بالاحتياجات التدريبية، وأن مهارات العمل المهني أكثر الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإسكان الجامعي.

كما استهدفت دراسة **عوض (2008)** تحديد العلاقة بين دعم المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين من خلال إعداد برامج تدريبية مناسبة، حتى تسهم في تحسين الأداء المهني لهم والتي من أهمها مهارات الاتصال ومهارة التفاوض باعتبارها مهارات مفيدة للأخصائي الاجتماعي بالمنظمات الدفاعية.

وقامت دراسة **الجرواني (2009)** بتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية، وتوصلت الدراسة إلي ضرورة توفير برنامج تدريب للعمل علي اكتساب الأخصائيين

الاجتماعيين المعارف والمهارات اللازمة للأخصائي الاجتماعي من أجل العمل في الجمعيات الأهلية مما يؤدي لتحسين أداءه المهني.

كما أكدت دراسة هونيروا (2010) Honyra التي أكدت علي ضرورة الاهتمام بالإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي، حيث أشارت الدراسة أن الأخصائيين الاجتماعيين يصبحون أكثر خبرة ومهارة في العمل بالأنشطة المختلفة من خلال تدريبهم بشكل جيد بما ينعكس علي أدائهم المهني.

وهدفت دراسة عميرة (2011) إلى التعرف على أهمية المبادرات الشبابية في تنمية المجتمعات المحلية وتوصلت الدراسة ضمن نتائجها إلى أن دور المبادرات الشبابية في تنمية المجتمعات المحلية على مستوى الأفراد تمثل في تزويد الشباب بالمهارات الحياتية مثل مهارات الاتصال والمشاركة ومهارة حل المشكلة، أما دورها على مستوى المجتمع تمثل في إعطاء الفرصة للشباب في خدمة مجتمعهم والمشاركة في القضايا المجتمعية وتنفيذ المبادرات على كافة المستويات والمجالات.

كما قامت دراسة تامر (2011) بتحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، وذلك من خلال المعارف والمهارات المرتبطة بعمليات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلي ترتيب الاحتياجات المتعلقة بتطبيق عمليات الممارسة في المجال المدرسي، حيث جاءت عملية التدخل المهني في الترتيب الأول وجاءت عملية التقييم في الترتيب الأخير بالنسبة للاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي.

واستهدفت دراسة الحمدان (2012) التعرف على أهم المبادرات التي أطلقها الملك عبد الله (الأردن) في مختلف المجالات وتوصلت الدراسة إلى حصر ٤٥ مبادرة في الجانب الاجتماعي وقد ساهمت في توفير فرص عمل واستثمار أموال وتأمين المساكن للمحتاجين، أما على الجانب الاقتصادي تم حصر عدد ٢١ مبادرة عملت على الانفتاح الاقتصادي وجلب استثمارات داخلية وخارجية بلغت أربعة مليارات دولار وتأمين فرص عمل للأردنيين تجاوزت عشرة آلاف فرصة عمل، وفي الجانب السياسي تم تعديل مجموعة قوانين بما يضمن للأفراد مشاركة أوسع.

وهدفت دراسة حيدر (2014) إلى التعرف على العلاقة بين المبادرات الشبابية والريادة الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني الأردني وتوصلت الدراسة ضمن نتائجها إلى أن المبادرات الشبابية تحقق مجموعة من الفوائد منها أنها تعزز كل من (دور الشباب بالمشاركة المجتمعية، منظومة القيم والمبادئ عند الطلاب، تدعيم مفهوم الذات لدى الشباب)، ومن أهم الأسباب التي تدفع الشباب للمشاركة بالمبادرات

هي خدمة المجتمع ومشاركة الآخرين في التطوع، وأهم ما أوصت به الدراسة أن تقوم المنظمات الحكومية المسؤولة بعمل قاعدة بيانات بالمبادرات التي يطلقها الشباب وتصنيفها وتوثيق مخرجاتها مع اعتبار هذه المبادرات الشبابية أحد السبل للتخفيف من معدلات البطالة.

وكذلك دراسة صابر (2015) والتي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين المرتبطة بالعمل مع حالات التلاميذ ذوي الإعاقة بمدارس الدمج، وتوصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين والتي تتمثل في الاحتياجات التدريبية المعرفية، الاحتياجات التدريبية المهنية، الاحتياجات التدريبية القيمية، الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالاتجاهات.

وأيضاً دراسة عبد المطلب (2016) والتي اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمدارس التربية الخاصة وكذلك تحديد معوقات الاستفادة من الدورات التدريبية، وتوصلت إلى الحاجة للمعارف المتصلة بالاتجاهات الحديثة في التعامل مع التلاميذ ذوي الإعاقة ومهارة التواصل مع التلاميذ.

دراسة أبو العلا (2017) وقد استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن اتجاهات وإسهامات الشباب الجامعي في دعم المبادرات التطوعية، وكذلك تحديد العوامل المؤثرة في تشكيل سلوكيات الطلاب نحو المبادرات، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن هناك قصوراً بالفعل في مشاركة الطلاب في تدعيم وتفعيل المبادرات التطوعية، وأن من أهم الاتجاهات الإيجابية المكتسبة من المبادرات التطوعية تهذيب السلوك، تغيير المجتمع، ومن الفوائد التي يجنيها الشباب جراء مشاركتهم في المبادرات التطوعية (اكتساب مهارات جديدة، وشغل وقت الفراغ، وزيادة الخبرة والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس، وتنمية الشخصية الاجتماعية)، كما أشارت النتائج إلى أن من أهم المعوقات التي تحد من دور الطلاب في دعم وتفعيل مبادرات الانشغال بالتحصيل الدراسي، عدم وضوح فكرة المبادرة التطوعية لدى بعض الطلاب.

فالتدريب يؤدي إلى تحسين العمل عن طريق محاولة إحداث تغيير في مهارات وقدرات الأفراد وتطوير أنماط سلوكهم ولا يكفي انقاء الأفراد الذين يقع عليهم الاختيار في ضوء مما أجري من اختبارات وإنما من الضروري أن يعقب عملية الاختيار توفير تدريب علي أعمال الوظائف التي يشغلها العاملون بهدف رفع مستوي كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن، حيث يعتبر التدريب والتنمية جزء أساسي من وظيفة إدارة الموارد البشرية. (توفيق، 2007 : ص28)

وبناءً على ما أكدته الدراسات السابقة التي اهتمت بمعظمها بتحديد الاحتياجات التدريبية والقليل منها من أهتم بتقدير تلك الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين، وأيضاً عن المبادرات الشبابية وتأثيرها الفعال علي تنمية المجتمع أكد ذلك أن هناك أهمية لهذه الدراسة في تقدير الاحتياجات التدريبية

لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، وخاصة أن المبادرات الشبابية لها دور قوي وفعال بتأثيره علي الشباب ومدى مشاركتهم بها بمختلف أنواعها وأهدافها.

كما تكمن أهمية المبادرات الشبابية في كونها محركاً للتغيير الإيجابي في المجتمع، حيث تساهم في تنمية الشباب أنفسهم وتطوير مهاراتهم، بالإضافة إلى تلبية احتياجات مجتمعية ملحة وتوفر فرصاً للشباب للمشاركة الفعالة في بناء أوطانهم. (Abouguendia, 2017: p.127)

تُكمن أهمية المبادرات الشبابية في أنها حق للشباب يجب على الحكومات والمؤسسات التنموية احترامه وتبنيه ودعمه، وتوفير بيئة آمنة وداعمة له، وتوعية الأهالي والمجتمع بأهميتها، وعدم الاستخفاف أو التقليل من شأنها.

وتُعد المبادرات الشبابية مساحة للتعلم المبني على الخبرة، وفرصة لتطوير الذات، وصقلها بالمهارات، والقدرات (القيادية والسلوكية)، وتقديم الأفكار التي من شأنها أن ترفع المجتمعات والأوطان، والتعرف عليها بطريقة مختلفة، والتصدي للتحديات التي تواجهها، وتعزيز الشراكة بين كافة فئات المجتمع - من ضمنها المنظمات غير الحكومية، والحكومية، والقطاع الخاص - نحو تحقيق الأهداف التنموية المستدامة. (الحرامله، مقال بتاريخ 21 أكتوبر 2020)

كما تساهم المبادرات الشبابية في تعزيز الروابط الاجتماعية، وترسيخ قيم خدمة الناس والمجتمع، وتضييق الفجوة بين الشباب والكبار، والاستثمار الإيجابي لطاقات الشباب الكامنة، وتلبية احتياجاتهم المتمثلة في تشكيل الهوية، وتحقيق الذات، والاستقلالية. (<https://shababm.com>)

وبناءً علي ما سبق ذكره من العرض النظري وتأكيد الدراسات السابقة علي أهمية الدراسة الحالية وانطلاقاً من العرض السابق ومن تخصص الباحثة في التخطيط الاجتماعي ومن الاهتمام بتقدير الاحتياجات ودورها في تعزيز وتطوير الأداء المهني التخصصي لأنها تؤكد علي تلبية الاحتياجات الفعلية لأخصائيي الشباب من هنا تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في "تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب" وذلك لأن أخصائيي الشباب يلعبوا دوراً محورياً في تطبيق المبادرات الشبابية، فهو يعمل كحلقة وصل بين الشباب والجهات المعنية، ويساهم في تيسير وتنفيذ هذه المبادرات، بالإضافة إلى تقييم فعاليتها وتقديم الدعم اللازم، فأخصائيي الشباب أساس نجاح المبادرات الشبابية، حيث يعمل على توجيه هذه المبادرات نحو تحقيق أهدافها المرجوة، وتقديم الدعم اللازم للشباب المشارك فيها، مما يساهم في تمكين الشباب وتعزيزه وتنمية

المجتمع، لذلك هناك أهمية لتقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين مع الشباب بالمبادرات الشبابية لدورها الهام في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين للعمل عليها. كما أن الباحثة وطبيعة عملها بأحدي إدارات وزارة الشباب والرياضة ونظرًا لتواجدي مع العديد من الزملاء أخصائيي الشباب العاملين بمراكز الشباب وخاصةً في موضوع المبادرات الشبابية التي أصبحت أهمية مجتمعية للعمل بها بالمجتمع المصري مع مختلف فئاته وقطاعاته فكان أكثر حديثهم عن نقص عملية التأهيل الفعلي علي المبادرات الشبابية من حيث:

- مراحل وخطوات تنفيذ المبادرات الشبابية.
- كيفية التخطيط للمبادرة.

وهذا ما سوف يسعى إليه هذا البحث لتحقيقه لدي أخصائيي الشباب من خلال التعرف علي احتياجاتهم التدريبية بمختلف الجوانب (المعرفية - المهارية - القيمة).

ثانياً: أهمية الدراسة:

- ١- ترجع أهمية الدراسة الحالية للعنصر البشري الذي يتمثل في أخصائيي الشباب العاملين بالمبادرات الشبابية بمراكز الشباب لأنهم العنصر الأساسي في نجاح المبادرات الشبابية لقدرتهم على توجيه هذه المبادرات نحو تحقيق أهدافها المرجوة، وتقديم الدعم اللازم للشباب المشارك فيها، مما يساهم في تمكين الشباب وتحقيق التنمية.
- ٢- تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب في مجال المبادرات الشبابية يساهم في تنمية معارفهم ومهاراتهم.
- ٣- تعتبر الاحتياجات التدريبية (المعرفية - المهارية - القيمة - متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي) من أهم الاحتياجات التي يجب أن يمتلكها أخصائيي الشباب العاملين بالمبادرات الشبابية بمراكز الشباب لتحسين دورهم في التعامل مع أفكار الشباب.
- ٤- التقدير الدقيق للاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب هي الخطوة الأولى والأساسية في إنجاح عملية التدريب ذاتها، لدورها الواضح في وضع خطة التدريب بدايةً من تحديد الأهداف حتى الوصول للنتائج المرغوبة.
- ٥- تقدير الاحتياجات التدريبية أمر بالغ الأهمية لأنه يضمن أن البرامج التدريبية مصممة لتلبية احتياجات محددة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتقليل الهدر، كما يساهم في تحقيق أهداف المنظومة الشبابية وتطوير مهارات أخصائيي الشباب بشكل فعال.

٦- تحديد الاحتياجات التدريبية يوفر أساساً لتقييم فعالية البرامج التدريبية وتحديد مدى تحقيقها للأهداف المرجوة.

٧- أهمية التدريب المستمر لأخصائيي الشباب بمجال المبادرات الشبابية لمواكبة التطورات المتلاحقة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية، وتتمثل في ... الهدف الرئيسي الأول:

" تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب"

وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد الاحتياجات المعرفية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- ٢- تحديد الاحتياجات المهارية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- ٣- تحديد الاحتياجات القيمية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

الهدف الثاني:

الوصول لمتطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

الهدف الثالث:

تحديد المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

الهدف الرابع:

تحديد مقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

الهدف الخامس:

تصميم برنامج تدريبي يحقق المتطلبات التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول:

ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

وينبثق من هذا التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما الاحتياجات المعرفية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

٢- ما الاحتياجات المهارية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

٣- ما الاحتياجات القيمية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

التساؤل الثاني:

ما متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي الذي يحتاجه أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

التساؤل الثالث:

ما المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

التساؤل الرابع:

ما مقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

خامساً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:

(١) تقدير الاحتياجات:

(أ) مفهوم تقدير الاحتياجات:

بدايةً هي عملية من أولى العمليات التخطيطية التي تساعد علي تحديد ورسم السياسة الاجتماعية والمعنية بتخصيص الموارد وفقاً للحاجات لذلك فإن تقدير الاحتياجات يقصد بها وضع الإجراءات التي تمكن المنظمة من التعرف علي الاحتياجات ومن ثم تضع الأولويات وتتخذ القرارات التي تسد الفجوة بين الأوضاع الحالية والأوضاع المرغوبة أكثر بالمستقبل. (البندري، 2018: ص 63)

يعرف معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية تقدير الحاجات بأنه عملية مستمرة يقوم بها الفنيين لعملائهم ومشكلاتهم ومواردهم القائمة والمعوقات التي تقف حائل أمام حل هذه المشكلات، والهدف من ذلك تسجيل هذه الحاجات وإعداد الأولويات لتنفيذ الخدمات. (درويش، 1998 : ص 111)

ويعرف قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية تقدير الحاجات في عمليات الخدمة الاجتماعية بأنها تقدير منظم يقوم به الأخصائيون الاجتماعيون ومهنيون متخصصون لتقييم وتحديد المشكلات والموارد القائمة والحلول الممكنة والعقبات التي تواجه حل المشكلات. (السكري، 2000 : ص 336)

فتقدير الحاجات في التخطيط الاجتماعي محاولة لتحديد ما هو مطلوب لضمان استطاعة أي مجتمع سكاني أن يسير في مستوى مقبول في مجالات الحياة المختلفة. (السكري، 2000 : ص 335)

ويعرفها H. Gates بأنها مناهج لتحديد وتقدير مستوى الحاجة الإنسانية في منطقه جغرافيه محددة. (H. Gates, 1980 : P117)

وتقدير الاحتياجات من المراحل الأولى لتخطيط برامج أو خدمة لمقابلة الحاجات، كما تهتم هذه المرحلة بتحديد أهداف البرامج أو الخدمات. (Dooley, 1984 : P 306)

وبذلك فإن تقدير الاحتياجات مرحلة من مراحل العملية التخطيطية كما أن إشباع الحاجات المختلفة يعتبر من أهداف التخطيط، حيث أن تقدير الحاجات كعملية تساهم في توفير الخدمات المختلفة، وبالتالي التنبؤ بالمستقبل وما سوف يحتاجه المجتمع، كما تعرف أيضا تقدير الحاجات بأنها عملية ترتبط بالتعرف على الحاجات وتحديد أولوياتها وتحديد الحلول الملائمة لإشباعها، وهذا يتطلب جمع المعلومات عن الحاجات ووضع أحكام مرتبطة لكل منها. (أبو المعاطي، 2010 : ص 120).

وعرف (Abelha et al., 2017) **تقدير الاحتياجات التدريبية** بأنها العملية التي تأخذ بعين الاعتبار جميع الاحتياجات من المعارف والمهارات والقيم المطلوب تضمينها في البرامج التدريبية لممارسة الوظيفة المطلوبة، أي تحقيق التوازن بين الأداء الحالي والأداء المأمول.

وتعرف **تقدير الاحتياجات التدريبية** بأنها مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، تتعلق بمعلوماته ومهاراته واتجاهاته، لجعله مناسباً لشغل وظيفته الحالية وأداء اختصاصاتها ومتطلباتها بكفاءة عالية وفي ضوء الأداء المأمول، كما أن **تقدير الاحتياجات التدريبية** هو العملية التي يتم بها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات. (الطعاني، 2006، ص121)

(ب) **مراحل التخطيط لتقدير الاحتياجات التدريبية:** (<https://spskills.com/articles>)

لتقدير الاحتياجات التدريبية مجموعة من الخطوات طبقاً لمراحل التخطيط تتمثل في الآتي:

- ١- **تحديد الأهداف:** تحديد الأهداف الرئيسية للتدريب.
- ٢- **جمع البيانات:** استخدام الاستبيانات، المقابلات، مجموعات التركيز، أو تحليل الوثائق لجمع البيانات حول الوضع الحالي.
- ٣- **تحليل البيانات:** تحليل البيانات لتحديد الفجوات والاحتياجات.
- ٤- **تحديد الاحتياجات:** تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ٥- **تطوير خطة عمل:** وضع خطة عمل لتلبية الاحتياجات التدريبية المحددة.
- ٦- **التنفيذ والمتابعة:** تنفيذ الخطة ومتابعة النتائج.
- ٧- **تقييم التدريب:** تقييم فعالية التدريب وتعديله إذا لزم الأمر.

(ج) **نماذج تقدير الاحتياجات التدريبية:** (أبو شيخه، 2010 : ص 401-400)

هناك العديد من **النماذج التي يمكن استخدامها لتقدير الاحتياجات التدريبية**، منها:

- ١- **نموذج استبيان الاحتياجات التدريبية:** لجمع معلومات من الموظفين حول مهاراتهم ومعارفهم التي تتمثل في احتياجاتهم التدريبية.
- ٢- **نموذج تحليل الفجوة:** لتحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على الفجوة بين الأداء الحالي والمطلوب.
- ٣- **نموذج المقابلات:** لإجراء حوارات فردية مع الموظفين للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً.
- ٤- **نموذج مجموعات التركيز:** لتوفير منصة للموظفين لمناقشة احتياجاتهم التدريبية.
- ٥- **نموذج تحليل الوظائف:** لتحليل متطلبات الوظيفة وتحديد المهارات والمعارف المطلوبة.
- ٦- **نموذج تحليل البيانات:** لتحليل البيانات المتعلقة بالأداء والاحتياجات التدريبية.
- ٧- **نموذج تقييم الأداء:** لتقييم أداء الموظفين وتحديد مجالات التحسين.

٨- نموذج استطلاعات الرأي: للحصول على آراء الموظفين حول احتياجاتهم التدريبية.

كما قامت هذه الدراسة علي استخدام نموذج استبيان الاحتياجات التدريبية وذلك لجمع معلومات من الأخصائيين الاجتماعيين حول معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم القيمة التي تتمثل في احتياجاتهم التدريبية، وأيضًا التعرف علي متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي عن (المبادرات الشبابية) الذي يحتاجه أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب وذلك لتقدير الاحتياجات التدريبية من خلال مجموعة من أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب للتعرف علي احتياجاتهم التدريبية حول المبادرات الشبابية.

(د) تعريف تقدير الاحتياجات إجرائيًا:

يمكننا تعريف تقدير الاحتياجات إجرائيًا في الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

- تقدير الاحتياجات المعرفية والتي تتمثل في (أساسيات العمل - كيفية التنفيذ - كيفية الإدارة - كيفية التصميم - اللوائح والقوانين) في تطبيق البرنامج التدريبي لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- تقدير الاحتياجات مهارية والتي تتمثل في (التشخيص وتقدير الاحتياجات - التفاوض لحل النزاعات - التوعية والتثقيف - القيادة والتوجيه - التخطيط الاستراتيجي - صنع واتخاذ القرار) في تطبيق البرنامج التدريبي لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- تقدير الاحتياجات القيمة والتي تتمثل في (المسئولية المجتمعية - العدالة الاجتماعية - مراعاة الفروق الفردية - الموضوعية في التعامل - المعايير الأخلاقية - الحيادية وعدم التحيز) في تطبيق البرنامج التدريبي لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- تقدير متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي والتي تتمثل في (الأساليب التدريبية - اختيار المدربين - الموارد والإمكانيات - وقت التدريب - جوانب التدريب - المحتوي التدريبي) في تطبيق البرنامج التدريبي لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

(٢) التدريب:

(أ) مفهوم التدريب:

يعتبر التدريب مكون رئيسي من مكونات العديد من برامج التنمية، حيث يُمكن التدريب الجيد المشاركين فيه من اكتساب المعرفة والمهارات وكذلك الاتجاهات التي تساعد على الممارسة الفعلية في تعديل وتغيير الكثير من المواقف التي يمرون بها. (Taylor, 2003 : P1)

يعرف أيضًا بأنه عملية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدي الأخصائيين الاجتماعيين، من خلال زيادة معارفهم ودعم مهاراتهم وتدعيم اتجاهاتهم وتحسين مهاراتهم، بما يسهم في تحسين أدائهم في العمل وزيادة الإنتاجية، كما أنها جهد مخطط ومنظم لتعديل أو تطوير المعرفة والاتجاه من خلال خبرات تعليمية لتحقيق أداء فعال في أي نشاط في العمل لتمكين الفرد من اكتساب قدرات وإمكانيات ليؤدي عمله والمهام الموكلة إليه بالكفاية المطلوبة. (أبولنصر، 2019 : ص20)

ويعرف التدريب أيضًا بأنه مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات المهنية مع الأخذ في الاعتبار دائمًا إمكانية تطبيقها في العمل. (Buckley, 2009 : P 9)

والاحتياجات التدريبية هي مواطن الضعف والنقص الموجود أو المتوقع وجودها والتي يمكن استكمالها عن طريق التدريب. (عبد الوهاب & خطاب، 1993 : ص18).

(ب) تعريف التدريب إجرائيًا:

يمكننا تعريف التدريب إجرائيًا في الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

- برنامج تدريبي متكامل يتضمن جوانب (معرفية - مهارية - قيمية - متطلبات التخطيط) التي بدورها تساعد أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- يُشارك أخصائيي الشباب أنفسهم في تحديد الجوانب (المعرفية - المهارية - القيمية - متطلبات التخطيط) التي يجب أن يتضمنها البرنامج التدريبي لإعدادهم للعمل بالمبادرات الشبابية.
- برنامج تدريبي متكامل في الشق النظري والتطبيقي.

(٣) الاحتياجات التدريبية:

(أ) مفهوم الاحتياجات التدريبية:

الاحتياج هو الافتقار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب. (الزبيدي، 2016 : ص25) وأيضًا هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه. (Mario, 1993 : P 637)

أما الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته التي يحتاج الأفراد إلى إدراكها أو تنميتها أو اكتسابها بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية أو تعديل أو تطوير سلوك معين وذلك لجعله لائقًا لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية. (درويش & وليلى تكلا، 1980 : ص603)

ويعرف البعض الاحتياج التدريبي بأنه التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون، وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية علينا أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء

المستهدف بعد التدريب، ويلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه. (الخطيب، 2008 : ص660)

وهناك من يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء. (الصباغ، 2009 : ص147)

والاحتياجات التدريبية تستلزم التعرف على مستويات الأداء الحالية باعتبارها نقطة البدء للعمل التدريبي أثناء التخطيط للبرنامج التدريبي مع وضع معايير واقعية للأداء الأمثل بجانب تحديد العمل والإجراءات المطلوبة لتحقيق المستويات المثلى المستهدفة من التدريب. (عبد العزيز، 2008 : ص 15)

فالاحتياجات التدريبية تحدد الفجوات بين المهارات والمعرفة الحالية للأخصائيين الاجتماعيين والمتطلبات المطلوبة لأداء وظائفهم بفعالية، كما تعتبر هذه العملية أساسية لتحديد الموضوعات التدريبية الضرورية التي تدعم الأهداف وتساهم في تطوير القدرات. (الدليل الشامل، 2025 : ٨ نوفمبر ٢٠٢٤)

ب) أهمية الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب: (علي، 2010 : ص357)

يمكن أن نوضح أهمية التدريب لأخصائيي الشباب في الآتي:

- حاجة أخصائيي الشباب الذين يلتحقون بالعمل بالمبادرات الشبابية بمراكز الشباب لأول مرة.
- يعتبر التدريب إجراءً علاجيًا يصمم خصيصًا لمعالجة نقص المعرفة لدي أخصائيي الشباب العاملين في مراكز الشباب بالمبادرات الشبابية.
- العمل على المبادرات الشبابية لم يعد كما كان سابقًا كالمعتاد بل تطور ليصبح أهمية مجتمعية فلا بد من التطوير لأخصائيي الشباب بما يتناسب مع التطور.

ج) أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب: (عبد الله، 2006 : ص215)

- استمرارية تزويد أخصائيي الشباب بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات الحديثة التي تتطلب مهامهم في تنفيذ المبادرات الشبابية.
- يهدف التدريب إلي إكساب أخصائيي الشباب مهارات حديثة تمكنهم من العمل بالمبادرات الشبابية بكفاءة وفاعلية.
- يساهم في الحد من الأخطاء التي تقع بها أخصائيي الشباب عند العمل على تنفيذ المبادرات مع الشباب المستهدفين بمراكز الشباب وتوفير الوقت والجهد والتكلفة.

- تحديد الاحتياجات المعرفية والمهارية والقيمية والتخطيطية يساعد على تحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية من خلال تحديد الفجوات وتصميم برامج تدريبية لتلبيتها.
- (د) **الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب:**
- **الاحتياجات المعرفية:** وهي الاحتياجات اللازمة لأخصائيي الشباب لتحقيق الهدف من تنفيذ المبادرات الشبابية، فلا بد وأن يكون ملماً بأساس معرفي قوي يزيد من قوته على التعامل المهني المنشود، وذلك وفقاً لأسس علمية بعيداً عن الارتجال والعشوائية.
- **الاحتياجات المهارية:** الأخصائي الاجتماعي باعتباره مهنيًا يحتاج إلي توفير العديد من المهارات التي تعاونه في أدائه المهني مع الشباب أثناء تنفيذهم للمبادرات.
- **الاحتياجات القيمية:** فالقيم تمثل أحد الأبعاد الأساسية في مهنة الخدمة الاجتماعية فهي تحكم التصرفات وسلوكيات أخصائيي الشباب، ومن أمثلة تلك القيم الالتزام بالمواعيد، احترام الآخرين، تحمل المسؤولية، العمل بروح الفريق، وهذا ما يتطلبه في تنفيذ المبادرات لتحقيق أهدافها.
- **متطلبات التخطيط للبرامج التدريبية:** لتنفيذ مبادرات شبابية ناجحة، يجب تحديد متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي الذي يحتاجه أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب وذلك من خلال خطوات التخطيط الجيد ليشتمل علي تحديد الأهداف، وتحديد الفئة المستهدفة، ووضع خطة عمل مفصلة، وتأمين الموارد اللازمة، وتحديد مؤشرات الأداء، ووضع آليات للتقييم والمتابعة.
- (هـ) **تعريف الاحتياجات التدريبية إجرائيًا:** يمكننا تعريف الاحتياجات التدريبية إجرائيا في الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:
- تشمل هذه الاحتياجات التدريبية احتياجات (معرفية - مهارة - قيمة - متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي) يراد تميمتها لدي أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- إنها تمثل نواحي ضعف أو نقص، حالة أو محتملة في قدرات أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- الاحتياجات التدريبية تعتبر أهداف للتدريب تسعى الدراسة إلي تحديدها وتحقيقها، فالتدريب لا يكون إلا إذا كانت هناك احتياجات تدريبية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية تسمح بالمراجعة المستمرة للواقع ودوره في الوصول إلى وضع أفضل.

- يتطلبها العمل مع أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- تحدد الاحتياجات التدريبية الفجوات بين المهارات والمعرفة الحالية لأخصائيي الشباب والمتطلبات المطلوبة لتنفيذ المبادرات بفعالية.
- تعتبر الاحتياجات التدريبية أساسية لتحديد الموضوعات التدريبية الضرورية التي تدعم أهداف العمل بالمبادرات الشبابية وتساهم في أيضاً في تطوير قدراتهم.

(٤) أخصائيي الشباب:

(أ) مفهوم أخصائيي الشباب:

يقوم أخصائيي الشباب بتطوير الشباب ليصبحوا أعضاء متزنين وفعالين في المجتمع، ويقدم المبادرات والبرامج للشباب، ويضع دراسات الحالات الفردية والجماعية وأنشطة وبرامج تنمية المجتمع وينفذها، ويوجه الشباب ويدعمهم في تطويرهم الشخصي والاجتماعي والتعليمي كما يساهم في بناء الممارسة المهنية لتطوير الشباب، ويعمل في مؤسسات قطاع الشباب كونه قائد فريق ملتزم ويمتلك مهارات تواصل وحل مشكلات جيدة. (مجلة الإرشاد المهني، أكتوبر 2024)

(ب) مهام أخصائيي الشباب: (<https://www.meatdcourses.com/2023>)

- تطوير الشباب:
يعمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم المختلفة، سواء كانت شخصية أو اجتماعية أو تعليمية.
- تقديم الدعم والمساعدة:
يقدم التوجيه والإرشاد للشباب في مختلف جوانب حياتهم، ويساعدهم على تحقيق أهدافهم.
- تنظيم الأنشطة:
ينظم برامج وأنشطة متنوعة، سواء كانت ثقافية، رياضية، أو فنية، بهدف شغل أوقات فراغ الشباب بطريقة إيجابية.
- تلبية الاحتياجات:
يعمل على تحديد احتياجات الشباب المختلفة، سواء كانت فردية أو جماعية، ويضع الخطط والبرامج لتلبية هذه الاحتياجات.
- التنسيق والمتابعة:
ينسق مع الجهات المختلفة لضمان تقديم الخدمات المناسبة للشباب، ويتابع مدى تقدمهم ونجاحهم في تحقيق أهدافهم.
- التواصل مع المجتمع:

يعمل على ربط نشاط الشباب باحتياجات المجتمع، ويسعى لزيادة وعيهم بأهمية المشاركة المجتمعية.

- بناء الممارسة المهنية:

يساهم في تطوير الممارسة المهنية في مجال رعاية الشباب، ويقدم التوجيه للموظفين الجدد.

- التوجيه والإرشاد:

يقدم التوجيه والإرشاد للشباب في مختلف جوانب حياتهم، ويساعدهم على التغلب على التحديات التي تواجههم.

- البحث والتقييم:

يقوم بإجراء البحوث والدراسات الاجتماعية في مجال الشباب، لتقييم البرامج والخدمات المقدمة وتطويرها.

ج) تعريف أخصائيي الشباب إجرائياً:

يمكننا تعريف أخصائيي الشباب إجرائياً في الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

- هم خريجي العلوم الاجتماعية من (خدمة اجتماعية - آداب علم اجتماع - تربية علم اجتماع) تم تعيينهم في مراكز الشباب بمحافظة القليوبية تحت مسمى وظيفي أخصائيي شباب.
- هو من يعمل في مؤسسات قطاع الشباب كونه قائد فريق ملتمزم ويمتلك مهارات تواصل وحل مشكلات جيدة.
- هو المسئول عن توجيه الشباب ودعمهم في تطويرهم الشخصي والاجتماعي والتعليمي كما يساهم في بناء الممارسة المهنية لتطوير الشباب.
- هو المسئول عن العمل مع الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- هو المسئول عن تنفيذ الأنشطة والبرامج التنموية.

٥) المبادرات الشبابية:

أ) مفهوم المبادرات الشبابية:

هي الأنشطة والمشاريع التي يقوم الشباب بالتخطيط لها وتنفيذها في مجتمعاتهم لتحقيق هدف ما، لمجابهة تحد أو سد نقص في مجتمعاتهم بمنظور شبابي ابتكاري، ضمن إطار زمني محدد، غالباً ما تتم هذه المبادرات بإطار جماعي وبصيغة تطوعية وبموارد بسيطة بل تعتمد بشكل كبير على مواهب وقدرات الشباب والمساهمات المجتمعية الطوعية، وتتميز بكونها فرصاً لهم للمساهمة في نماء مجتمعاتهم بالإضافة إلى كونها فرصاً تساهم في صقل شخصيتهم وتطوير مهاراتهم، كما تساهم في

توفير الدعم للشباب لتنفيذ مبادراتهم بطريقة خلاقة مع التأكد بأن مشاركة الشباب بالمبادرات الشبابية لا تقتصر فقط على الجانب التطبيقي بل تشمل جميع مراحل تنفيذ المبادرة من التخطيط والتنفيذ والتقييم لضمان مشاركتهم الحقيقية في التنمية المجتمعية. (مركز الشباب العربي، 2023 : ص5)

كما يرى البعض المبادرات الشبابية أنها "المشاريع الريادية التي يقودها الشباب وتهدف لتنمية المجتمع، وترتكز على مبادئ التنمية الشبابية المجتمعية، والتعلم بالممارسة"، وآخرون يرون أنها "مجموعة الأنشطة البسيطة القائمة على ما يمتلكه الشباب من إمكانيات وقدرات وتوظيفها لخدمة الناس من حولهم تطوعياً للمساهمة في تنمية الشباب ويُعتبر الشباب المبادرون من الشخصيات القيادية في التنمية الاجتماعية باعتبارها من مقومات التنمية الوطنية. (التركي، 2021)

كما أنها "إسهام شبابي واعٍ ومدروس، وله دافع وغاية، وهو طوعي إرادي وغير ربحي، متفاعل بإيجابية مع سياقه المحيط، له قيمة اجتماعية يهدف إلى إحداث تغيير أو (فارق) اجتماعي باستخدام الموارد المتاحة، تركز بالدرجة الأولى على ما يمتلكه الشباب من إمكانيات وقدرات وحسن توظيفها" وعادة ما يتضمن دوائر مختلفة من الأثر، تشمل المبادرين أنفسهم ومجتمعاتهم. وفي هذا السياق تعد المبادرة شبابية، إذا قام بإطلاقها وتنفيذها وقيادتها واستفاد منها الشباب. (الدليل الاسترشادي في المبادرات الشبابية، 2020)

المبادرات الشبابية هي مشاريع يقودها الشباب بهدف تحقيق التنمية في المجتمع، سواء كانت اجتماعية، بيئية، أو اقتصادية، كما تعتمد هذه المبادرات على التخطيط والعمل الجماعي، وتسعى لتحقيق أهداف محددة من خلال أنشطة وفعاليات متنوعة.

ويرى **Kubisch, Auspos, Brown, Buck and Dewar (2011)** أن المبادرات المجتمعية عبارة عن استثمارات مجتمعية متعددة الجوانب واسعة النطاق في المجتمعات المحرومة وغالباً ما تقوم به المنظمات الخيرية بمشاركة أفراد المجتمع لمعالجة مشكلات المجتمع بشكل شامل.

وتعرف المبادرة الشبابية بأنها فكرة إبداعية تساهم في تطوير المجتمع، أو بعض فئاته في أي مجال، أو تعالج قضية أو مشكلة أو تلبى حاجة تهم المجتمع، من خلال إيجاد الفرصة واغتنامها وتوظيف الموارد المتاحة، وحشد القدرات والطاقات المتوفرة وتحقيق أقصى استفادة منها. (سعادة، 2013 : ص ١١)

ب) أنواع المبادرات:

تأخذ المبادرات الشبابية أشكالاً متعددة مثل:

- المبادرات المجتمعية (مبادرات التوعية والتثقيف - مبادرات الدعم الاجتماعي - مبادرات تحسين البيئة - مبادرات التعليم - مبادرات التمكين الاقتصادي).
- المبادرات البيئية (مبادرات الحفاظ علي البيئة - مبادرات التنمية المستدامة - مبادرات الطاقة المتجددة).
- المبادرات التعليمية (مبادرات محو الأمية - مبادرات تطوير المناهج - مبادرات دعم الطلاب المتفوقين).
- المبادرات الاقتصادية (مبادرات دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة - مبادرات تطوير القطاعات الإنتاجية - مبادرات تشجيع الاستثمار). (قاسم، 2019 : ص358)

ج) تعريف المبادرات الشبابية إجرائياً:

- وبالتالي يمكننا تعريف المبادرات الشبابية إجرائياً في الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:
- يتم تنفيذها بهدف تحقيق مخرجات متفق عليها من قبل الشباب المشاركين فيها بمعاونة وتوجيه وتدعيم من الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب .
 - فكرة إبداعية تساهم في تطوير المجتمع، أو بعض فئاته في أي مجال، أو تعالج قضية أو مشكلة أو تلبى حاجة تهم المجتمع.
 - يتم تنفيذها على المستوى المحلي أو القومي، وفي كل الأحيان تقوم على العمل التطوعي.
 - هي الإطار العملي لتنفيذ ونشر ثقافة العمل التطوعي، الذي يُمثل فضاءً رحباً ليمارس الشباب ولاءهم وانتماءهم لمجتمعاتهم، ويُشكل مجالاً مهماً لصقل مهاراتهم وبناء قدراتهم واستثمار أوقات الفراغ لديهم، وهو وسيلة من وسائل النهوض الاجتماعي.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: نوع الدراسة:

تنتمي الدراسة الحالية إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف وصف وتحليل خصائص ظاهرة معينة ودراسة ظروفها المحيطة بها، حيث يتحدد نوع الدراسة على أساس مستوي المعلومات المتوفرة وذلك انطلاقاً من مشكلتها واتساقاً مع أهدافها باعتبارها من أنسب الدراسات ملائمة لموضوع الدراسة لأنها

تمكننا من الحصول على معلومات تصور الواقع وتعمل على تحليل ظواهره حيث يتركز هدف الدراسة في تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

ثانياً: المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي بالعينة لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب بمحافظة القليوبية، وعددهم الإجمالي (٨) إدارات شبابية، بإجمالي عدد (٢٠٧) مركز شباب، (٨٣) أخصائيي شباب.

ثالثاً: أدوات الدراسة: تضمنت الدراسة الحالية الأداة التالية:

استمارة استبيان للمستفيدين (أخصائيي الشباب) العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

أ) بناء الأداة في صورتها الأولية:

- قامت الباحثة بتصميم استبيان للمستفيدين (أخصائيي الشباب) العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، وذلك في ضوء الإطار النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالمشكلة البحثية للدراسة.
- اشتمل استبيان المستفيدين على المحاور التالية: البيانات الأولية، الاحتياجات المعرفية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، الاحتياجات المهنية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، القيمة التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي لأخصائيي الشباب العاملين بالمبادرات الشبابية بمراكز الشباب، المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية في عملية التطبيق بمراكز الشباب، ومقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- اعتمد استبيان المستفيدين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

(ب) اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة:

- **صدق المحتوى للأداة:** اعتمدت الباحثة علي الصدق المنطقي من خلال الاطلاع علي الأدبيات والأطر النظرية، ثم تحليل الأبعاد المختلفة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- **الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):** أجرت الباحثة الصدق الظاهري للأداة بعد عرضها علي عدد (12) من أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة، وبناءً علي ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن (83 %).
- **الصدق الإحصائي (الصدق المنطقي):** يبين الجدول التالي قيمة معاملات الصدق الإحصائي للاستبيان ويعرف معامل الصدق الإحصائي بأنه الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول رقم (1) الصدق الإحصائي لاستمارة استبيان تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب

(ن=١٠)

م	المتغيرات	معامل الصدق الإحصائي
١	صدق استمارة استبيان تقدير الحاجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب ككل	0.89

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الصدق الإحصائي لاستمارة تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب بلغت (0.943)، وتعد هذه القيم مرتفعة وتفي بأغراض الدراسة.

(ج) ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا . كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان أخصائيي الشباب، وذلك لعينة قوامها (10) مفردة من أخصائيي الشباب مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (2) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا . كرونباخ) لاستمارة استبيان تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب

(ن=١٠)

م	المتغيرات	معامل (ألفا .كرونباخ)
١	ثبات استمارة استبيان تقدير الحاجات التدريبية لأخصائيين الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب ككل	0.87

ويتضح من الجدول السابق أن هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب ثبات الاستمارة وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون Brown - Spearman للتجزئة النصفية Split - half، حيث تم تقسيم عبارات كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية.

جدول رقم (3) نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية لاستمارة استبيان تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب

(ن=١٠)

م	المتغيرات	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات استمارة استبيان تقدير الحاجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب ككل	0.91

ويتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

رابعاً: مجالات الدراسة:

(١) المجال المكاني:

▪ مراكز شباب محافظة القليوبية (مديرية الشباب والرياضة بالقليوبية).

(٢) المجال البشري:

- المسففدفن (أخصائف الشفاب) العاملفن فف المبادراف الشفابفة بمراكز شفاب مفاظفة القلفوففة وعددهم (٨٣) مسففدف.

مءول رقم (4) فوفم إجمافف (الإداراف الشفابفة - مراكز الشفاب - أخصائف الشفاب)

بمءرففة الشفاب والرفاضة بالقلفوففة (مجمعم الدراسة)

م	الإدارة الشفابفة	عء مركات الشفاب	عء أخصائف الشفاب العاملفن بالمبادراف الشفابفة الءفن تم ففبفق الاسفبفان علفهم	مءرففة الشفاب والرفاضة بالقلفوففة
١	ءفوان المءرففة	-	١٢	
٢	بفها	٥١	١١	
٣	كفر شكر	٢٠	٨	
٤	فوطم	٤٢	٥	
٥	شبفن القناطر	٢٩	١٣	
٦	الخانكة	١٩	١	
٧	شبرا الخفمة	١٥	١٠	
٨	القناطر الخفرفة	١٧	٥	
٩	قلفوب	١٤	١٨	
الإجمافف	٩	٢٠٧	٨٣	

- تم فوفم اسفمارة الاسفبفان إلففرونفًا وكان إجمافف (٨٣) أخصائف شفاب الءفن قاموا بملء الاسفبفان وهف العفنة المفسرة أو المفاة للباحف.

(٣) الممالم الزمفف:

- هف ففرة إمراء الدراسة المءاففة من ٢٠٢٥/٤/١ وحقف ٢٠٢٥/٥/١.

خامسًا: فءفء مسفوفاف المفوسفاة الحسابفة لأبعاء الدراسة :

فمكن فءفء مسفوف أفباف اسفبفان المسففدفن باسفءام المفوسف الحسابف، حفث ففم فرفمز وإءخال البفاناف إلف الحاسب الآلف، ولفءفء ففول آلافا المقفاس الفلافف (الءفوف الءففا والعلفا)، وفم حساب المءف = أكبر قفمة - أقل قفمة (٣ - ١ = ٢)، فم فقسفمه علف عءء آلافا المقفاس للءصول علف ففول

الخلية المصحح ($3/2 = 0,67$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وحي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (5) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١.٦٧ - ٢.٣٥
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢.٣٥ - ٣

سادسًا: أساليب التحليل الكيفي والكمي الدراسة:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، ولقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:
 - التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: يستخدم مع المتغيرات الكمية (العديدية) لتحديد متوسطها وانحرافها المعياري.
 - النسبة التقديرية، الترتيب: لتحديد النسبة التقديرية لاستجابات المبحوثين وترتيب العبارات حسب أعلى نسبة.
 - معامل ثبات (ألفا - كرونباخ): لتحديد قيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.
 - معادلة (سبيرمان - براون): لحساب التجزئة النصفية للثبات.

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: النتائج المرتبطة بالبيانات الأولية:

جدول رقم (6) يوضح النتائج المرتبطة بالبيانات الأولية

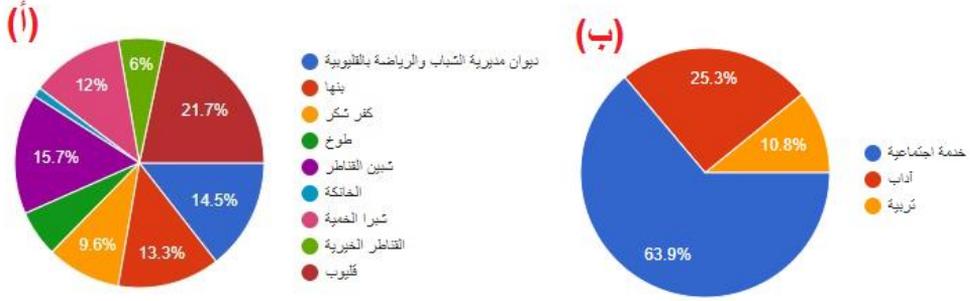
ن (٨٣)

م	الإدارة التابع لها	ك	%	م	النوع	ك	%
١	ديوان المديرية	١٢	١٤,٥	١	ذكر	٢٠	٢٤
٢	بنها	١١	١٣,٣	٢	أنثي	٦٣	٧٦
٣	كفر شكر	٨	٩,٧	المجموع			
٤	طوخ	٥	٦	٨٣			
٥	شبين القناطر	١٣	١٥,٦	١	من ٢٥ لأقل من ٣٠ سنة	٤	٤,٨
٦	الخانكة	١	١,٢	٢	من ٣٠ لأقل من ٣٥ سنة	١	١,٢
٧	شبرا الخيمة	١٠	١٢	٣	من ٣٥ لأقل من ٤٠ سنة	٢٣	٢٧,٧
٨	القناطر الخيرية	٥	٦	٤	من ٤٠ لأقل من ٤٥ سنة	٢٣	٢٧,٧
٩	قليوب	١٨	٢١,٧	٥	من ٤٥ لأكثر	٣٢	٣٨,٦
المجموع		٨٣	١٠٠	المجموع			
م	التخصص العلمي	ك	%	م	عدد سنوات العمل	ك	%
١	خدمة اجتماعية	٥٣	٦٣,٩	١	أقل من ٥ سنوات	٥	٦
٢	آداب	٢١	٢٥,٣	٢	من ٥ لأقل من ١٠ سنة	٦	٧,٢
٣	تربية	٩	١٠,٨	٣	من ١٠ لأقل من ١٥ سنة	٩	١٠,٨
٤	المجموع	٨٣	١٠٠	٤	من ١٥ لأكثر	٦٣	٧٦
المجموع		٨٣	%	المجموع			
م	الحالة الاجتماعية	ك	%	م	الحاصلين علي دورات تدريبية عن المبادرات الشبابية	ك	%
١	أعزب	١٠	١٢	١	نعم	٤٧	٥٦,٦
٢	متزوج	٦٨	٨١,٩	٢	لا	٣٦	٤٣,٤
٣	أرمل	٢	٢,٥	المجموع			
٤	مطلق	٣	٣,٦	٨٣			
المجموع		٨٣	١٠٠	م	مستوي الاستفادة	ك	%
١	استفادة مرتفعة	١	١,٢	١	استفادة مرتفعة	٣	٦,٤
٢	استفادة متوسطة	٢	٢,٥	٢	استفادة متوسطة	٩	١٩,١
٣	استفادة منخفضة	٣	٣,٦	٣	استفادة منخفضة	٣٥	٧٤,٥
المجموع		٨٣	١٠٠	المجموع			
المجموع		٨٣	%	٤٧			

يوضح الجدول السابق الآتي:

- النسبة الأكبر لأخصائيي الشباب بإدارة شباب قليوب بعدد (١٨) بنسبة ٢١,٧%، يليها إدارة شباب شبين القناطر بعدد (١٣) بنسبة ١٥,٦%، ديوان المديرية بعدد (١٢) بنسبة ١٤,٥%، يليها إدارة شباب بنها بعدد (١١) بنسبة ١٣,٣%، يليها إدارة شباب شبرا الخيمة بعدد (١٠) بنسبة ١٢%، يليها إدارة شباب كفر شكر بعدد (٨) بنسبة ٩,٧%، يليها إدارة شباب طوخ والقناطر الخيرية بعدد (٥) بكل إدارة منهم بنسبة ٦%، وأخيراً إدارة شباب الخانكة بعدد (١) بنسبة ١,٢%.
- تُعد النسبة الأكبر لأخصائيي الشباب من السيدات بعدد (٦٣) بنسبة ٧٦%، أما عدد الرجال (٢٠) بنسبة ٢٤% وهذا يوضح أن النسبة الأكبر في التعامل مع المبادرات الشبابية من أخصائيي الشباب من السيدات مما يتطلب تفهم أكبر لطبيعة التعامل مع الشباب والفتيات المشاركين.
- كما تتمثل نسبة (متزوج/ة) لأخصائيي الشباب بنسبة ٨١,٩% وهي النسبة الأكبر، يليها (أعزب) بنسبة ١٢%، وبنسبة ٣,٦% منهم (مطلق/ة)، وأخيراً بنسبة ٢,٥% (أرمل/ة).
- النسبة الأكبر لأخصائيي الشباب في الفئة العمرية من (٤٥ فأكثر) بنسبة ٣٨,٦%، يليها الفئة العمرية من (٣٥ إلى ٤٠ سنة)، (٤٠ إلى ٤٥ سنة) بنسبة ٢٧,٧%، يليها الفئة العمرية من (٢٥ إلى ٣٠ سنة) بنسبة ٤,٨%، وأخيراً الفئة العمرية من (٣٠ إلى ٣٥ سنة) بنسبة ١,٢%.
- كما تتمثل النسبة الأكبر للتخصص العملي لأخصائيي الشباب من خريجي الخدمة الاجتماعية بعدد (٥٣) بنسبة ٦٣,٩%، يليها خريجي كلية الآداب بعدد (٢١) بنسبة ٢٥,٣%، وأخيراً خريجي كلية التربية بعدد (٩) بنسبة ١٠,٨%.
- كما تمثل عدد الحاصلين علي دورات تدريبية عن المبادرات الشبابية بعدد (٤٧) بنسبة ٥٦,٦%، أما عدد غير الحاصلين بعدد (٣٦) بنسبة ٤٣,٤% مما تؤكد هذه النسب علي ضرورة التأهيل لاحتياجاتهم التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- أما عن درجة الاستفادة من الدورات التدريبية عن المبادرات الشبابية للحاصلين عليها وعددهم (٤٧) فقط من إجمالي العينة، بنسبة ٧٤,٥% استفادة منخفضة وهي النسبة الأكبر، يليها استفادة متوسطة بنسبة ١٩,١%، وأخيراً استفادة مرتفعة بنسبة ٦,٤%، وهذا يؤكد علي أهمية تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب والتي تتحصر بقوة بين غير مؤهل أو تم تأهيله بدرجة استفادة منخفضة.

شكل رقم (١) يوضح (أ) أعداد الإدارة التابع لها (ب) التخصص العلمي لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية



المحور الثاني: النتائج المرتبطة بالإجابة علي التساؤل الأول: ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب: وينبثق من هذا التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية: **التساؤل الفرعي الأول:** ما الاحتياجات المعرفية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب؟

جدول رقم (7) يوضح الاحتياجات المعرفية

ن (٨٣)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠,٤٧	٢,٧٨	٢	٢,٤	١٤	١٦,٦	٨١	٦٧	الحاجة لمعرفة أساسيات العمل في المبادرات الشبابية	١
٦	٠,٤٥	٢,٧٧	١	١,٢	١٧	٢٠,٥	٧٨,٣	٦٥	التعرف علي القوانين واللوائح المنظمة للعمل بالمبادرات	٢
٨	٠,٤٤	٢,٧٦	١	١,٢	١٨	٢١,٧	٧٧,١	٦٤	التعرف علي آليات تفعيل المشاركة الشبابية	٣
٤	٠,٤٦	٢,٧٨	١	١,٢	١٦	١٩,٣	٧٩,٥	٦٦	الحاجة لمعرفة كيفية إدارة	٤

المبادرات الشبابية										
٥	معرفة كيفية تصميم وتنفيذ المبادرات الشبابية	٦٨	٨١,٩	١٣	١٥,٧	٢	٢,٤	٢,٨٠	٠,٤٨	٢
٦	أساليب تقييم المبادرات الشبابية	٥٨	٦٩,٩	٢٣	٢٧,٧	٢	٢,٤	٢,٦٧	٠,٥٢	١٠
٧	معرفة أساليب التعاون والتشبيك في تنفيذ المبادرات	٦٨	٨١,٩	١٤	١٦,٩	١	١,٢	٢,٨١	٠,٤٧	١
٨	معارف حول موضوعات المبادرة ومجالاتها	٦٧	٨١	١٣	١٥,٧	٣	٣,٧	٢,٧٧	٠,٤٩	٥
٩	معرفة أنماط التفاعل بين الشباب وتعزيز احتياجاتهم	٦٥	٧٨,٣	١٦	١٩,٣	٢	٢,٤	٢,٧٦	٠,٤٧	٧
١٠	معارف حول عملية انتقاء المبادرة الأفضل	٦١	٧٣,٥	٢١	٢٥,٣	١	١,٢	٢,٧٢	٠,٥٠	٩
الاحتياجات المعرفية ككل										
مرتفع		٠,٤٨		٢,٧٦						

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات المعرفية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب كما حددها المستهدفين (أخصائيي الشباب) مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٨)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول (معرفة أساليب التعاون والتشبيك في تنفيذ المبادرات) بمتوسط حسابي (٢,٨١)، وانحراف معياري (٠,٤٧)، وجاء في الترتيب الثاني (معرفة كيفية تصميم وتنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٨)، وجاء في الترتيب الثالث (الحاجة لمعرفة أساسيات العمل في المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٧)، وجاء في الترتيب الرابع (الحاجة لمعرفة كيفية إدارة المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٦)، وجاء في الترتيب الخامس (معارف حول موضوعات المبادرة ومجالاتها) بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، وانحراف معياري (٠,٤٩)، وفي الترتيب السادس (التعرف علي القوانين واللوائح المنظمة للعمل بالمبادرات) بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، وانحراف معياري (٠,٤٥)، وجاء في الترتيب السابع (معرفة أنماط التفاعل بين الشباب وتعزيز احتياجاتهم) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٧)، وجاء في الترتيب الثامن (التعرف علي آليات تفعيل المشاركة الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٤)، وجاء في الترتيب التاسع (معارف حول عملية

انتقاء المبادرة الأفضل) بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، وانحراف معياري (٠,٥٠)، وجاء في الترتيب النهائي (أساليب تقييم المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٥٢)، كما أكدوا أخصائيي الشباب في احتياجاتهم المعرفية من خلال أخرى تذكر إلي احتياجاتهم المعرفية حول استخدام التكنولوجيا في تنفيذ المبادرات، وأيضًا أولويات المبادرات التي تسهم في خدمة الشباب وتنمية المجتمع، وأيضًا احتياجاتهم لمعرفة طرق وأساليب التدريب مع الشباب المتدربين المشاركين في المبادرات الشبابية والمبادئ الأساسية التي تساعدهم في التعامل مع الشباب بأنماطهم المختلفة، وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد التواب 2002)، (فاروق 2005)، (الجرواني 2009)، (صابر 2015) وتأكيد تلك الدراسات علي الاهتمام بالجوانب المعرفية حتى تسهم في تمكين أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب بدرجة أداء عالية، نظرًا لتأثيرهم علي الشباب ودوره في تنمية المجتمع من خلال المبادرات المختلفة.

النتائج المرتبطة بالإجابة علي التساؤل الأول: ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب: وينبثق من هذا التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية: **التساؤل الفرعي الثاني:** ما الاحتياجات المهنية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب؟

جدول رقم (8) يوضح الاحتياجات المهنية

ن (٨٣)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٤٤٣	٢,٨٢	٢,٤	٢	١٣,٣	١١	٨٤,٣	٧٠	مهارات التواصل الفعال والحوار مع الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	١
٧	٠,٤٤٦	٢,٧٦	١,٢	١	٢١,٧	١٨	٧٧,١	٦٤	مهارات إدارة وقت تنفيذ المبادرات	٢
١	٠,٤٢٣	٢,٨٤	٢,٤	٢	١٠,٩	٩	٨٦,٧	٧٢	مهارات التفاوض وحل النزاعات أثناء العمل بالمبادرات الشبابية	٣

٤	مهارات التوعية والتثقيف حول المبادرات الشبابية	٦٦	٧٩,٥	١٦	١٩,٣	١	١,٢	٢,٧٨	٠,٤٤١	٦
٥	مهارات القيادة والتوجيه للشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٦٨	٨١,٩	١٢	١٤,٤	٣	٣,٧	٢,٧٨	٠,٤٨١	٣
٦	استخدام التكنولوجيا في العمل بالمبادرات الشبابية	٦٣	٧٥,٩	١٨	٢١,٧	٢	٢,٤	٢,٧٣	٠,٤٧٦	٩
٧	التواصل والتأثير في الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٦٨	٨١,٩	١٣	١٥,٧	٢	٢,٤	٢,٨٠	٠,٤٣٦	٤
٨	تحليل احتياجات المجتمع لتحديد مجال المبادرات الشبابية	٦٤	٧٧,١	١٨	٢١,٧	١	١,٢	٢,٧٦	٠,٤٤٦	٨
٩	تقييم أثر المبادرات	٥٧	٦٨,٧	٢٢	٢٦,٥	٤	٤,٨	٢,٦٤	٠,٥٣٦	١٠
١٠	مهارات صنع واتخاذ القرار حول كيفية تنفيذ المبادرات الشبابية	٦٦	٧٩,٥	١٥	١٨,١	٢	٢,٤	٢,٧٧	٠,٤٦٧	٥
الاحتياجات المهنية ككل								٢,٧٧	٠,٤٤٩	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن مستوي الاحتياجات المهنية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب كما حددها المستهدفين (أخصائيي الشباب) مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٧)، وانحراف معياري (٠,٤٤٩)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول (مهارات التفاوض وحل النزاعات أثناء العمل بالمبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٤٢٣)، وجاء في الترتيب الثاني (مهارات التواصل الفعال والحوار مع الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، وانحراف معياري (٠,٤٤٣)، وجاء في الترتيب الثالث (مهارات القيادة والتوجيه للشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٨١)، وجاء في الترتيب الرابع (التواصل والتأثير في الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣٦)، وجاء في الترتيب الخامس (مهارات صنع واتخاذ القرار حول كيفية تنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي

(٢,٧٧)، وانحراف معياري (٠,٤٦٧)، وفي الترتيب السادس (مهارات التوعية والتثقيف حول المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٤١)، وجاء في الترتيب السابع (مهارات إدارة وقت تنفيذ المبادرات) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٤٦)، وجاء في الترتيب الثامن (تحليل احتياجات المجتمع لتحديد مجال المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٤٦)، وجاء في الترتيب التاسع (استخدام التكنولوجيا في العمل بالمبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وانحراف معياري (٠,٤٧٦)، وجاء في الترتيب النهائي (تقييم أثر المبادرات) بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٥٣٦)، كما أكدوا أخصائيي الشباب في احتياجاتهم القيمة من خلال أخري تذكر إلي احتياجاتهم المهاري حول كيفية التعامل مع الانتقادات، وأيضاً كيفية اتخاذ القرارات بطريقة حاسمة، وهذا ما يتفق مع دراسة (2002 Chlorige)، (عبد الحليم 2003)، (عوض 2008)، (2010 Honyra)، (تامر 2011) وتأكيد تلك الدراسات علي الاهتمام بالجوانب المهاري حتى تسهم في تمكين أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب بدرجة أداء عالية، وتنمية مهاراتهم نظراً لتأثيرهم علي الشباب ودوره في تنمية المجتمع من خلال المبادرات المختلفة.

النتائج المرتبطة بالإجابة علي التساؤل الأول: ما الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب: وينبثق من هذا التساؤل العام مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية: **التساؤل الفرعي الثالث:** ما الاحتياجات القيمة التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب؟

جدول رقم (9) يوضح الاحتياجات القيمة

ن (٨٣)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات				العبارات	م		
			لا		إلى حد ما				نعم	
			%	ك	%	ك			%	ك
٧	٠,٤٦٧	٢,٧٨	٢,٤	٢	١٦,٩	١٤	٨٠,٧	٦٧	الالتزام دائماً بمبدأ العدالة عند التعامل مع أفكار واتجاهات الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	١

١٠	٠,٤٩٦	٢,٧٥	٣,٧	٣	١٨	١٥	٧٨,٣	٦٥	تعديل الاتجاهات السلبية تجاه الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٢
٢	٠,٣٨٣	٢,٨٧	١,٢	١	١٠,٩	٩	٨٧,٩	٧٣	النزاهة والشفافية أثناء التعامل مع أفكار الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٣
١	٠,٣٦٣	٢,٨٩	١,٢	١	٨,٤	٧	٩٠,٤	٧٥	الاحترام لأفكار الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٤
٥	٠,٤٣٦	٢,٨٠	٢,٤	٢	١٥,٧	١٣	٨١,٩	٦٨	المسئولية المجتمعية تجاه الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٥
٨	٠,٤٢١	٢,٨٠	١,٢	١	١٨,١	١٥	٨٠,٧	٦٧	مراعاة الفروق الفردية بين الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٦
٦	٠,٤٣٦	٢,٨٠	٢,٤	٢	١٥,٧	١٣	٨١,٩	٦٨	الالتزام بالحيادية وعدم التحيز لأي من الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٧
٤	٠,٣٩٦	٢,٨٦	١,٢	١	١٢,١	١٠	٨٦,٧	٧٢	الالتزام بالسلوك المهني مع الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية	٨
٩	٠,٤٢٧	٢,٨١	٢,٤	٢	١٤,٥	١٢	٨٣,١	٦٩	الالتزام بالموضوعية في التعامل مع الشباب المستفيدين في تنفيذ المبادرات	٩
٣	٠,٤٢٣	٢,٨٤	٢,٤	٢	١٠,٨	٩	٨٦,٨	٧٢	الالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية في التعامل مع الشباب المستفيدين	١٠
مرتفع	٠,٤٢٠	٢,٨٢	الاحتياجات القيمة ككل							

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الاحتياجات القيمة التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب كما حددها المستهدفين (أخصائيي الشباب) مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٢)، وانحراف معياري (٠,٤٢٠)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول (الاحترام لأفكار الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، وانحراف معياري (٠,٣٦٣)، وجاء في الترتيب الثاني (النزاهة والشفافية أثناء التعامل مع أفكار الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٨٣)، وجاء في الترتيب الثالث (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية في التعامل مع الشباب المستفيدين) بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٤٢٣)، وجاء في الترتيب الرابع (الالتزام بالسلوك المهني مع الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٣٩٦)، وجاء في الترتيب الخامس (المسئولية المجتمعية تجاه الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣٦)، وفي الترتيب السادس (الالتزام بالحيادية وعدم التحيز لأي من الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٣٦)، وجاء في الترتيب السابع (الالتزام دائماً بمبدأ العدالة عند التعامل مع أفكار واتجاهات الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٦٧)، وجاء في الترتيب الثامن (مراعاة الفروق الفردية بين الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٢١)، وجاء في الترتيب التاسع (الالتزام بالموضوعية في التعامل مع الشباب المستفيدين في تنفيذ المبادرات) بمتوسط حسابي (٢,٨١)، وانحراف معياري (٠,٤٢٧)، وجاء في الترتيب النهائي (تعديل الاتجاهات السلبية تجاه الشباب المستفيدين من المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، وانحراف معياري (٠,٤٩٦)، كما أكدوا أخصائيي الشباب في احتياجاتهم القيمة من خلال أخرى تذكر إلي احتياجاتهم لكيفية تطبيق النزاهة في التعامل وخاصة مع المبادرات ونوعيتها وكيفية الالتزام بالحيادية وقانونية التعاملات، وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد التواب 2002)، (تامر 2011)، (صابر 2015) وتؤكد تلك الدراسات علي الاهتمام بالجوانب القيمة حتى تسهم في تمكين أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب بمسئولية والتزام تجاه الشباب بالتأكيد علي احترام أفكار الشباب والتعامل بنزاهة وشفافية مع كل الشباب المشارك.

المحور الثالث: النتائج المرتبطة بالإجابة علي التساؤل الثاني: ما متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي الذي يحتاجه أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

جدول رقم (10) يوضح متطلبات التخطيط للبرنامج التدريبي لأخصائيي الشباب

العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب

ن (٨٣)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٠,٥٢٧	٢,٧١	٣,٧	٣	٢١,٦	١٨	٧٤,٧	٦٢	الاهتمام بالآراء الخاصة بالتدريب علي المبادرات الشبابية	١
٥	٠,٤٣٦	٢,٧٩	٣,٧	٣	١٣,٢	١١	٨٣,١	٦٩	مناسبة وقت التدريب مع المتدربين من أخصائيي الشباب علي المبادرات الشبابية	٢
٣	٠,٤٢٣	٢,٨٤	١,٢	١	١٣,٣	١١	٨٥,٥	٧١	اختيار المدربين الكفاء وتنوعهم بما يتناسب مع طبيعة التدريب علي المبادرات الشبابية	٣
٤	٠,٤٤٣	٢,٨٢	٢,٤	٢	١٣,٣	١١	٨٤,٣	٧٠	وضوح الهدف من البرنامج التدريبي حول تفاصيل المبادرات الشبابية	٤
٦	٠,٤٢٧	٢,٨١	١,٢	١	١٦,٩	١٤	٨١,٩	٦٨	تنوع الأساليب التدريبية (محاضرات - ندوات - ورش عمل... الخ)	٥
٩	٠,٤٤٦	٢,٧٦	١,٢	١	٢١,٦	١٨	٧٧,٢	٦٤	الاهتمام بالمقترحات الخاصة بالتدريب علي المبادرات الشبابية	٦

٧	التركيز علي الجانب العملي (التطبيقي) في التدريب علي المبادرات الشبابية	٦٦	٧٩,٥	١٦	١٩,٣	١	١,٢	٢,٧٨	٠,٤٤١	٨
٨	الإعلان عن المحتوى التدريبي للمبادرات الشبابية بوقت كافي قبل التنفيذ	٧٤	٨٩,٢	٨	٩,٦	١	١,٢	٢,٨٨	٠,٣٧٦	١
٩	توفير مكان (قاعات) مناسبة للتدريب	٧٣	٨٧,٩	٨	٩,٧	٢	٢,٤	٢,٨٦	٠,٣٩٦	٢
١٠	إتاحة المدربين المجال للمناقشة حول المبادرات الشبابية	٦٨	٨١,٩	١٤	١٦,٩	١	١,٢	٢,٨١	٠,٤٢٧	٧
متطلبات التخطيط ككل								٢,٧٨	٠,٤٢٨	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن مستوي الاحتياجات القيمية التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب كما حددها المستهدفين (أخصائيي الشباب) مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٢٨)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول (الإعلان عن المحتوى التدريبي للمبادرات الشبابية بوقت كافي قبل التنفيذ) بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٣٧٦)، وجاء في الترتيب الثاني (توفير مكان (قاعات) مناسبة للتدريب) بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٣٩٦)، وجاء في الترتيب الثالث (اختيار المدربين الكفأ وتنوعهم بما يتناسب مع طبيعة التدريب علي المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٤٢٣)، وجاء في الترتيب الرابع (وضوح الهدف من البرنامج التدريبي حول تفاصيل المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، وانحراف معياري (٠,٤٤٣)، وجاء في الترتيب الخامس (مناسبة وقت التدريب مع المتدربين من أخصائيي الشباب علي المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وانحراف معياري (٠,٤٣٦)، وفي الترتيب السادس (تنوع الأساليب التدريبية (محاضرات - ندوات - ورش عمل... إلخ)) بمتوسط حسابي (٢,٨١)، وانحراف معياري (٠,٤٢٧)، وجاء في الترتيب السابع (إتاحة المدربين المجال للمناقشة حول المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨١)، وانحراف معياري (٠,٤٢٧)، وجاء في الترتيب الثامن (التركيز علي الجانب العملي (التطبيقي) في التدريب علي المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٤١)، وجاء في الترتيب التاسع (الاهتمام بالمقترحات الخاصة بالتدريب علي المبادرات الشبابية)

بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٤٦)، وجاء في الترتيب النهائي (الاهتمام بالآراء الخاصة بالتدريب علي المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وانحراف معياري (٠,٥٢٧)، وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد العزيز 2006)، (الجرواني 2009)، (صابر 2015) وتأكيد تلك الدراسات علي الاهتمام بالمتطلبات التخطيطية للبرنامج التدريبي وكيفية الإعداد والتجهيز الجيد المبني علي احتياجات فعلية.

المحور الرابع: النتائج المرتبطة بالإجابة علي التساؤل الثالث: ما المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

جدول رقم (11) يوضح المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية

بمراكز الشباب

ن (٨٣)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٥٤٢	٢,٦٣	٣,٧	٣	٣٠,١	٢٥	٦٦,٢	٥٥	ضعف الدعم المؤسسي المخصص للمبادرات الشبابية	١
٣	٠,٥٨٩	٢,٥٢	٤,٨	٤	٣٨,٦	٣٢	٥٦,٦	٤٧	قلة الخبرات التطبيقية عن المبادرات الشبابية	٢
١	٠,٥٣٩	٢,٦٥	٢,٤	٢	٣٠,١	٢٥	٦٧,٥	٥٦	نقص الدعم المالي الخاص بتنفيذ أنشطة المبادرات الشبابية	٣
٥	٠,٦١٨	٢,٤٥	٧,٢	٦	٤١	٣٤	٥١,٨	٤٣	صعوبة التواصل مع الجهات المعنية بالمبادرات الشبابية	٤
٧	٠,٦٢٤	٢,٤٢	٨,٤	٧	٤١	٣٤	٥٠,٦	٤٢	محدودية فرص الالتحاق بالتدريب عن المبادرات الشبابية	٥
١٠	٠,٦٧٤	٢,٣٥	١٣,٢	١١	٣٨,٦	٣٢	٤٨,٢	٤٠	عدم وجود وقت كافٍ للتدريب	٦

									بالمبادرات الشبابية	
١١	٠,٦٦٣	٢,٦٣	١٢	١٠	٣٩,٨	٣٣	٤٨,٢	٤٠	قلة البرامج التدريبية المتخصصة في كيفية تنفيذ المبادرات الشبابية	٧
١٢	٠,٦٩٩	٢,٢٩	١٥,٦	١٣	٣٩,٨	٣٣	٤٤,٦	٣٧	الاعتماد علي بعض المدربين غير المؤهلين بالتدريب علي المبادرات الشبابية	٨
٦	٠,٦٥٣	٢,٣٩	١٣,٢	١١	٣٥	٢٩	٥١,٨	٤٣	الطريقة المتبعة للتدريب علي المبادرات الشبابية لا تواكب المتطلبات الحديثة	٩
٤	٠,٦٢٤	٢,٤٧	٧,٢	٦	٣٨,٦	٣٢	٥٤,٢	٤٥	قلة المعارف التي يحتاجها أخصائيي الشباب لتنفيذ المبادرات الشبابية	١٠
٨	٠,٦٤٤	٢,٤٠	٨,٥	٧	٤٢,٢	٣٥	٤٩,٣	٤١	ضعف المهارات التي يحتاجها أخصائيي الشباب لتنفيذ المبادرات الشبابية	١١
١٣	٠,٧٣٢	٢,١٩	٢١,٧	١٨	٣٧,٣	٣١	٤١	٣٤	عدم القدرة علي ضبط المعايير الأخلاقية في التعامل مع الشباب المستفيدين	١٢
٩	٠,٦٥٤	٢,٤٠	٨,٥	٧	٤٣,٣	٣٦	٤٨,٢	٤٠	عدم وضوح الرؤية في العمل ببرامج المبادرات الشبابية	١٣
مرتفع	٠,٦٥٦	٢,٤٠	المعوقات ككل							

يتضح من الجدول السابق أن مستوى المعوقات التي تواجه أخصائيي الشباب في تنفيذ المبادرات الشبابية بمراكز الشباب كما حددها المستهدفين (أخصائيي الشباب) مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٦٥٦)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول (نقص الدعم المالي الخاص بتنفيذ أنشطة المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، وانحراف معياري (٠,٥٣٩)، وجاء في الترتيب الثاني (ضعف الدعم المؤسسي

المخصص للمبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٥٤٢)، وجاء في الترتيب الثالث (قلة الخبرات التطبيقية عن المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، وانحراف معياري (٠,٥٨٩)، وجاء في الترتيب الرابع (قلة المعارف التي يحتاجها أخصائيي الشباب لتنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وانحراف معياري (٠,٦٢٤)، وجاء في الترتيب الخامس (صعوبة التواصل مع الجهات المعنية بالمبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٤٥)، وانحراف معياري (٠,٦١٨)، وفي الترتيب السادس (الطريقة المتبعة للتدريب علي المبادرات الشبابية لا تواكب المتطلبات الحديثة) بمتوسط حسابي (٢,٣٩)، وانحراف معياري (٠,٦٥٣)، وجاء في الترتيب السابع (محدودية فرص الالتحاق بالتدريب عن المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، وانحراف معياري (٠,٦٢٤)، وجاء في الترتيب الثامن (ضعف المهارات التي يحتاجها أخصائيي الشباب لتنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٦٤٤)، وجاء في الترتيب التاسع (عدم وضوح الرؤية في العمل ببرامج المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٦٥٤)، وجاء في الترتيب العاشر (عدم وجود وقت كافٍ للتدريب بالمبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٣٥)، وانحراف معياري (٠,٦٧٤)، وجاء في الترتيب الحادي عشر (قلة البرامج التدريبية المتخصصة في كيفية تنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٦٣٣)، وجاء في الترتيب الثاني عشر (الاعتماد علي بعض المدربين غير المؤهلين بالتدريب علي المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٢٩)، وانحراف معياري (٠,٦٩٩)، وجاء في الترتيب النهائي (عدم القدرة علي ضبط المعايير الأخلاقية في التعامل مع الشباب المستفيدين) بمتوسط حسابي (٢,١٩)، وانحراف معياري (٠,٧٣٢)، وهذا ما يتفق مع دراسة (عبد المطلب 2016)، (أبو العلا 2017) وتأكيد تلك الدراسات علي الاهتمام بالدعم المؤسسي لتلك المبادرات مع مراعاة ذوي الخبرات في التعامل مع تلك البرامج التدريبية واختيارهم بعناية.

المحور الخامس: النتائج المرتبطة بالإجابة علي التساؤل الرابع: ما مقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.

جدول رقم (12) يوضح مقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية في عملية التطبيق بمراكز الشباب

ن (٨٣)

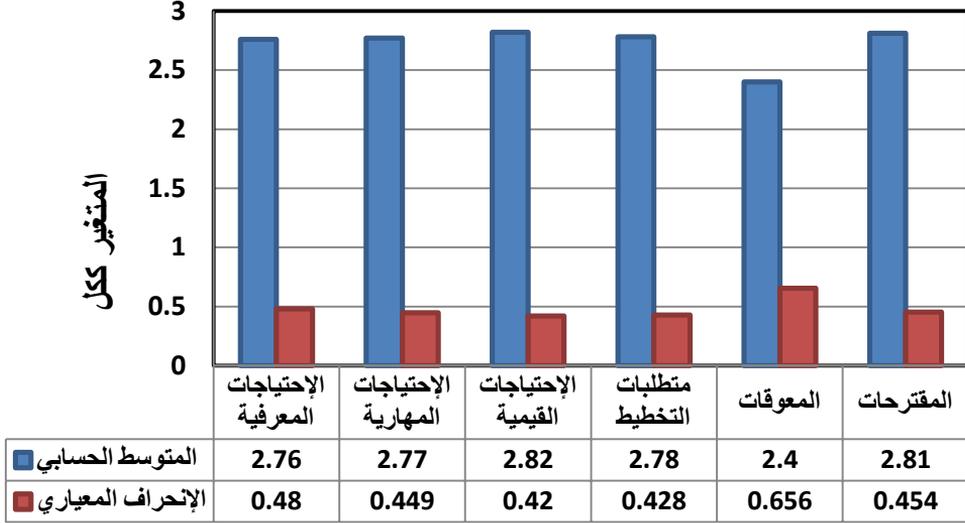
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٣٦٣	٢,٩٨	١,٢	١	٨,٤	٧	٩٠,٤	٧٥	زيادة المعارف اللازمة لأخصائيي الشباب لتنفيذ المبادرات الشبابية	١
٢	٠,٣٨٣	٢,٨٧	١,٢	١	١٠,٨	٩	٨٨	٧٣	تزويد أخصائيي الشباب بالمهارات اللازمة لتنفيذ المبادرات الشبابية	٢
٨	٠,٤٤٣	٢,٨٢	٢,٤	٢	١٣,٣	١١	٨٤,٣	٧٠	تزويد أخصائيي الشباب بالاحتياجات القيمة اللازمة لتنفيذ المبادرات الشبابية بأكثر فعالية	٣
١٠	٠,٤٦٧	٢,٧٧	٢,٤	٢	١٨,١	١٥	٧٩,٥	٦٦	تزويد أخصائيي الشباب بالاحتياجات التخطيطية اللازمة لتنفيذ المبادرات الشبابية	٤
٥	٠,٣٩٦	٢,٨٦	١,٢	١	١٢,١	١٠	٨٦,٧	٧٢	الاهتمام بدراسة احتياجات أخصائيي الشباب من البرامج التدريبية علي المبادرات الشبابية	٥
٦	٠,٤٢٣	٢,٨٤	١,٢	١	١٣,٢	١١	٨٥,٦	٧١	الاهتمام بمشاركة أخصائيي الشباب من تحديد احتياجاتهم التدريبية حول المبادرات الشبابية	٦
١١	٠,٤٦٧	٢,٧٦	٢,٤	٢	١٩,٣	١٦	٧٨,٣	٦٥	الاهتمام بصورة مستمرة	٧

									بمشاركة أخصائيي الشباب في تصميم وتخطيط البرامج التدريبية حول المبادرات الشبابية	
٩	٠,٤٦٧	٢,٧٨	٢,٤	٢	١٩,٩	١٤	٨٠,٧	٦٧	التعزيز الايجابي لأخصائيي الشباب المتقنين والمبتكرين في عملهم بالمبادرات الشبابية	٨
١٣	٠,٥٢٧	٢,٧١	٢,٤	٢	٢٤,١	٢٠	٧٣,٥	٦١	تخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل أخصائيي الشباب العاملين بالمبادرات الشبابية لكي يتمكنوا من التنفيذ الفعال	٩
٣	٠,٣٨٣	٢,٨٧	١,٢	١	١٠,٨	٩	٨٨	٧٣	توفير الدعم المالي لتنفيذ أنشطة المبادرات الشبابية	١٠
٤	٠,٤٢٣	٢,٨٤	٢,٤	٢	١٠,٨	٩	٨٦,٨	٧٢	توفير البرامج التدريبية المتخصصة في كيفية تنفيذ المبادرات الشبابية	١١
١٢	٠,٥١٧	٢,٧٢	٤,٨	٤	١٨,١	١٥	٧٧,١	٦٤	تعديل المعتقدات الخاطئة لدى أخصائيي الشباب حول المبادرات الشبابية	١٢
٧	٠,٤٥١	٢,٨٠	٣,٧	٣	١٢	١٠	٨٤,٣	٧٠	تنمية وعي أخصائيي الشباب بالفوائد الذاتية للعمل بالمبادرات الشبابية	١٣
مرتفع	٠,٤٥٤	٢,٨١	المقترحات ككل							

يتضح من الجدول السابق أن مستوي مقترحات تفعيل الأداء المهني لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية في عملية التطبيق بمراكز الشباب كما حددها المستهدفين (أخصائيي الشباب) مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨١)، وانحراف معياري (٠,٤٥٤)، ومؤشراته وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث جاء في الترتيب الأول (زيادة المعارف اللازمة لأخصائيي الشباب لتنفيذ

المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٩٨)، وانحراف معياري (٠,٣٦٣)، وجاء في الترتيب الثاني (تزويد أخصائيي الشباب بالمهارات اللازمة لتنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٨٣)، وجاء في الترتيب الثالث (توفير الدعم المالي لتنفيذ أنشطة المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٣٨٣)، وجاء في الترتيب الرابع (توفير البرامج التدريبية المتخصصة في كيفية تنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٤٢٣)، وجاء في الترتيب الخامس (الاهتمام بدراسة احتياجات أخصائيي الشباب من البرامج التدريبية علي المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٣٩٦)، وفي الترتيب السادس (الاهتمام بمشاركة أخصائيي الشباب من تحديد احتياجاتهم التدريبية حول المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٤٢٣)، وجاء في الترتيب السابع (تنمية وعي أخصائيي الشباب بالفوائد الذاتية للعمل بالمبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٥١)، وجاء في الترتيب الثامن (تزويد أخصائيي الشباب بالاحتياجات القيمة اللازمة لتنفيذ المبادرات الشبابية بأكثر فعالية) بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، وانحراف معياري (٠,٤٤٣)، وجاء في الترتيب التاسع (التعزيز الايجابي لأخصائيي الشباب المتفانين والمبتكرين في عملهم بالمبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٦٧)، وجاء في الترتيب العاشر (تزويد أخصائيي الشباب بالاحتياجات التخطيطية اللازمة لتنفيذ المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٧)، وانحراف معياري (٠,٤٦٧)، وجاء في الترتيب الحادي عشر (الاهتمام بصورة مستمرة بمشاركة أخصائيي الشباب في تصميم وتخطيط البرامج التدريبية حول المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٦٧)، وجاء في الترتيب الثاني عشر (تعديل المعتقدات الخاطئة لدى أخصائيي الشباب حول المبادرات الشبابية) بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، وانحراف معياري (٠,٥١٧)، وجاء في الترتيب النهائي (تخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل أخصائيي الشباب العاملين بالمبادرات الشبابية لكي يتمكنوا من التنفيذ الفعال) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وانحراف معياري (٠,٥٢٧)، وهذا ما يتفق مع دراسة (منصور 2003)، (عميرة 2011)، (الحمدان 2012)، (حيدر 2014) وتأكيد تلك الدراسات علي الاهتمام بدراسة احتياجات أخصائيي الشباب عن المبادرات الشبابية ومنها تقدير تلك الاحتياجات وأيضًا التعزيز الايجابي لدورهم المهني والمجتمعي.

شكل رقم (٢) يوضح تقدير الاحتياجات التدريبية ككل لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب



ثامناً: تصميم برنامج تدريبي لأخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب:

من خلال نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة فإنه يمكن تصميم برنامج تدريبي يحقق المتطلبات التي يحتاجها أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب بحيث يهدف هذا البرنامج التدريبي إلى تنمية مهاراتهم وتعزيز قدراتهم لتمكينهم من تصميم وتنفيذ مبادرات فعالة تلبي احتياجات الشباب وتعزيز مشاركتهم المجتمعية، علي النحو التالي:

المحور الأول: أهداف البرنامج:

- تمكين أخصائيي الشباب من استخدام الأدوات الحديثة في التخطيط والتقييم.
- تطوير القدرات القيادية والتواصلية والإدارية لأخصائيي الشباب.
- تعزيز المعارف والمهارات اللازمة لإدارة المبادرات الشبابية.
- تعزيز القيم الأخلاقية والمهنية في التعامل مع الشباب.
- فهم احتياجات الشباب والتواصل الفعال معهم.
- تعزيز الابتكار والإبداع في تصميم المبادرات.
- تعزيز قدرات التخطيط والتنظيم للمبادرات.

المحور الثاني: الفئة المستهدفة:

- أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- القيادات الشابة المسؤولة عن تنفيذ البرامج.
- مشرفو الأنشطة الشبابية.

المحور الثالث: محتوى البرنامج التدريبي:

اليوم الأول : المعارف الأساسية للمبادرات الشبابية:

- القوانين واللوائح المنظمة للعمل الشبابي في مصر .
- أساليب التعاون والتشبيك في تنفيذ المبادرات.
- مفاهيم ومجالات وأهمية المبادرات الشبابية.
- كيفية تصميم وتنفيذ المبادرات الشبابية.
- آليات تفعيل المشاركة الشبابية.
- عملية انتقاء المبادرة الأفضل.

اليوم الثاني : المهارات الإدارية والقيادية:

- التواصل الفعال والحوار مع الشباب عن المبادرات الشبابية.
- القيادة والتوجيه للشباب المشاركين في المبادرات الشبابية.
- التفاوض وحل النزاعات أثناء العمل بالمبادرات الشبابية.
- صنع واتخاذ القرار حول كيفية تنفيذ المبادرات الشبابية.
- إدارة وقت تنفيذ المبادرات.

اليوم الثالث : التخطيط الاستراتيجي للمبادرات:

- كيفية تحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات.
- استخدام أدوات التخطيط مثل SWOT.
- أمثلة على خطط مبادرات ناجحة.

الفوم الرابع : المهارات التطبيقفة:

- مهارات التفاوض وحل النزاعات.
- تصمفم وتنففذ المبادرات الشباففة.
- تقففم أثر المبادرات.

الفوم الخامس : القفم والأخلاقفات المهنفة:

- كفففة التعامل مع أفكار الشباب المشاركفن فف المبادرات الشباففة.
- المعاففر الأخلاقفة والقانونفة فف التعامل مع الشباب.
- النزاهة والشفاففة فف العمل الشبافف.
- احترام الرأف الأخر وتقبل التنوع.

الفوم السادس : الأدوات والتقنفات الحدففة:

- استخدام التكنولوجيا فف إدارة المبادرات (منصات التواصل، أدوات التخطيط الإلكفرونف)

تحللل البفاناف لقفاس فعالفة المبادرات.

المحور الرابع: منهفة التدريب:

- ورش عمل تفاعلفة: لتعزفز الجانب العملف.
- حالات دراسفة: تحللل مبادرات ناجحة وفاشلة.
- تمارفن لعب الأدوار: لتنمفة مهاراف التواصل والقفاة.
- جلسات عصف ذهنف: لتولفد أفكار مبتكرة.
- زفارات مفدانفة: لمشاهدة مبادرات ناجحة على أرض الواقع.

المحور الخامس: مدة البرنامج:

- إجمالف 6 أفام بواقع إجمالف 30 ساعة تفرفبفة
- التفرفب الفومف (5 ساعات تفرفبفة فومفة) محاضراف وورش عمل.

المحور السادس: آفة التففم:

- تقييم قبلي وبعدي : لقياس التطور في المعارف والمهارات.
- مشروع عملي : تصميم مبادرة شبابية وتقديمها.
- تقييم المشاركين : للحصول على تغذية راجعة.

المحور السابع: المتطلبات التنظيمية:

- قاعات مجهزة : بوسائل عرض وتجهيزات مناسبة.
- مدربون متخصصون : في المجال الشبابي والتنمية المجتمعية.
- مواد تدريبية : كتيبات، نماذج عمل، أدوات تقييم.
- دعم لوجيستي : توفير وجبات، مواصلات للمتدربين عند الحاجة.

المحور الثامن: المخرجات المتوقعة:

- زيادة كفاءة أخصائي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب.
- بناء قاعدة بيانات لأفضل الممارسات في العمل الشبابي.
- ارتفاع جودة المبادرات المقدمة للشباب.
- تعزيز المشاركة الشبابية في المجتمع.

المحور التاسع: التوصيات:

- عقد دورات تدريبية دورية (كل ٦ أشهر).
- إنشاء منصة إلكترونية لدعم المتدربين بعد انتهاء البرنامج.
- توفير دعم مالي لمبادرات المتدربين المتميزة.

وأخيراً ... يمثل هذا البرنامج التدريبي خطوة مهمة نحو تمكين أخصائيي الشباب العاملين في المبادرات الشبابية بمراكز الشباب، مما ينعكس إيجاباً على تنمية الشباب وزيادة فاعلية المراكز الشبابية في تحقيق أهداف وزارة الشباب والرياضة.

المراجع

- أبو العلا، تركي بن حسن (2017) : إسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية، بحث منشور، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، العدد 1، مجلد 10.
- أبو المجد، اشرف عبد الفتاح (2015) : التنظيم الدستوري للحقوق والحريات الاقتصادية، مكتبة الانجلو، القاهرة .
- أبو المعاطي، ماهر (2010): الاتجاهات الحديثة في الرعاية الاجتماعية، القاهرة، مكتب الجامعي الحديث، سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، الكتاب الأول.
- أبو النصر، مدحت محمد (2019) : التدريب الفعال، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- البندري، سليمان(2018): التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة، دار النشر العربي.
- أبو شيخه، نادر أحمد(2010): إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط ١.
- التركي، خالد علي (2021): شباب مجتمعي، إحدى المبادرات الشبابية، المملكة العربية السعودية. <https://shababm.com>
- الجرواني، نادية عبد الجواد (2009): تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية، بحث منشور، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، العدد (26).
- الحرامله، أحمد (2020): أين تكمن أهمية المبادرات الشبابية، مقال بتاريخ ٢١ أكتوبر ٢٠٢٠، مقدمة في العمل الشبابي الاحترافي. <https://shababm.com>
- الحمدان، محمد بدر حسن (2012): دور المبادرات الملكية في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الأردن، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الخطيب، رداح (2008): تحديد الاحتياجات التدريبية، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، العدد (٢٦) يونيه.
- الدليل الاسترشادي في المبادرات الشبابية (2020): مقاربات في العمل مع الشباب، عمان، ١٩ أكتوبر ٢٠٢٠. <https://shababm.com/youthinitiatives>
- الدليل الشامل لتحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية (2025): اتصالاتي، ٨ نوفمبر ٢٠٢٤، عمان. <https://my-communication.com/training-needs>
- الزبيدي، محب الدين الواسطي (2006): شرح القاموس المسمى تاج العروس (من جواهر القاموس)، الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة.
- السروجي، طلعت مصطفى، آخرون (2004): التخطيط لخدمات الرعاية الاجتماعية، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- السكري، أحمد شفيق (2000): المدخل في تخطيط الخدمات وتنمية المجتمعات المحلية الحضرية والريفية "مفاهيم - أساليب - أدوات - نماذج تطبيقية"، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.

- الصباغ، حمدي عبد العزيز (2009): برنامج لتدريب معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية العامة في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، العدد الثامن عشر، الجزء الثالث، القاهرة.
- الطعاني، حسن (2006): التدريب الإداري المعاصر، دار المصرية للطباعة والنشر والتوزيع.
- الطيب، عمر يوسف (2008): التدخل المهني لأخصائي تنظيم المجتمع في مجتمع سريع التغير " دراسة مطبقة علي مجتمع جزيرة توتي"، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي والعشرون، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- تربي، وليم (2019): تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد احمد الجبالي، مراجعة سعيد علي الشواف، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- توفيق، عبدالرحمن (2007): مهارات أخصائي التدريب، الجيزة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ط ٢
- جاب الرب، سيد محمد (2019): الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، العشري للنشر والتوزيع، القاهرة.
- حسن، محمد عبد الغني (2003): دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية.
- حيدر، وحيدة حامد موسى (2014): المبادرة الشبابية وعلاقتها بالريادة الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني الأردني رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.
- خضير، صفاء خضير (2007): تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع جماعات الأقران المدرسية لوقايتهم من التدخين والمخدرات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد (٢٣).
- خضير، صفاء (2013): المدخل التنموي في خدمة الجماعة والتنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس والعشرون، المجلد (٦).
- درويش، عبد الكريم ووليلي نكلا (1980): أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- درويش، يحي حسن (1998): معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، القاهرة، الشركة العالمية للنشر- لونجمان.
- رزق، حنان عبد الحليم (2003): تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية وعلم النفس، العدد (20).
- رئاسة مجلس الوزراء (2016): إستراتيجية التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030، مركز دعم واتخاذ القرار، القاهرة.
- سرحان، نظمية أحمد، آخرون (2005): الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي وحماية البيئة، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان.
- سعادة، يوسف (2013): حقيقة دورة الريادة المجتمعية، مجلس البحث العلمي، سلطنة عمان

- شفيق، محمد (1994): التنمية الاجتماعية "دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عبد التواب، ناصر حسين (2002): الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب، بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبد العزيز، عزة عبد الجليل (2008): نحو برنامج تدريبي مقترح لرفع كفاءة الأداء المهني لدي الممارسين للعمل مع الجماعات بمراكز الشباب بالمناطق النائية، الواحات البحرية، المؤتمر العلمي (١٩)، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبد الله، عبد الفتاح محمد (2006): إدارة الهيئات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عبد المطلب، رمضان أحمد (2016): تقديم الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين، بحث منشور، مجلة الأخصائيين الاجتماعيين، يناير 2016 .
- عبد الوهاب، علي محمد & خطاب، عابدة سيد (1993): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- علي، ماهر أبو المعاطي (2010): الاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات الاجتماعية "أسس نظرية ونماذج تطبيقية"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- عليق، أحمد محمد يوسف (2008): تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإسكان للطلاب بالمدن الجامعية، المؤتمر العلمي (21)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عمار، حامد (1992): التنمية البشرية في الوطن العربي "المفاهيم - المؤشرات - والأوضاع"، القاهرة، سينا للنشر.
- عمايرة، فاتن جميل (2011): دور المبادرات الشبابية في تنمية المجتمعات المحلية "دراسة حالة منطقة وادي موسى"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الأردن، عمان.
- فاروق، عماد (2005): دراسة الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي، المؤتمر العلمي (18)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس 2005.
- قاسم، أحمد ممدوح (2019): إسهامات المبادرات المجتمعية في تمكين المرأة المعيلة، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، المجلد (٨)، العدد (٦٢).
- محمد، تامر عبد الغني عبد الجواد (2011): الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لتطبيق عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الدولي (24)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج (2).
- مركز الشباب العربي (2023): دليل المبادرات الشبابية في الوطن العربي 2023، النسخة الثانية، شركة IDEAL لصالح مركز الشباب العربي، الإمارات العربية المتحدة، فبراير 2023 على هامش القمة العالمية للحكومات.

- منصور،سلامه (2003):ممارسة برنامج تدريبي لتنمية معارف ومهارات الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام المقاييس عند العمل مع المشكلات الفردية، المؤتمر العلمي (16)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مارس 2003.
- ناجي، أحمد عبد الفتاح (2007): محمود، محمد محمود: التنمية في ظل عالم متغير، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- مجلة الإرشاد المهني (2024): مبادرة تأهيل المرشدين المهنيين، نمهد المسار لطريق الحياة المهنية،صندوق تنمية الموارد البشرية، أكتوبر 2024، المملكة العربية السعودية، الإصدار الأول.
- Abelha, M., Martins, I., Lopes, C., Nunes., M.B., & Machado, E.A. (2017) Special training needs for school principals in Angola, paper presented in the ICERI 2017 Conference (16 – 18 November 2017, Seville, Spain), 3718 – 3726.
- Buckley, Roger & Caple, Jim (2009) The Theory & Practice of Training, 6th edition. London.
- Chlorige (2002) : Requirements for social work Training ,Produced by the department of Health, London. www.doh.gov.uk/Swqlifica
- Dale, E. (1985) : Education or training, Programmed learning & educational technology, vol. 22, no. 1., feb.
- Dooley, David (1984):Social Research Method, New York, Prentice– Hall, Inc.
- G.L,Megginson (1977) : Personneand Human Resources Administration, New York, Prentice Hall, Inc, Third Edition.
- Honyra, Ghafoori (2010) : Working with Muslim children and families: training program for child welfare social workers ,I. S. W California University ,long beach.
- H. Gates (1980) : Social Program Administration, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- kubisch, A., Auspos, P., Brown, P.,Buck, E. & Dewar,Tom.(2011): “Voices from the Field III: Lessons and Challenges for Foundations Based on Two Decades of Community–Change Efforts, The Foundation Review 3:12.
- Mario, p., (1993) : The lexicon Webster dictionary, vol.11, (new york: the Delair Publising Company. inc.
- Marshall,J.C & Caldwell, S (1984) : How valid are formal, informal needs assessment methods for planning staff development programs. NASSAP Pulletin, no.15.

- Melrose, Mthwecu Menzi (1996) The Role Of Trade Unions In Adult Basic Education And Training , university of Massachusetts.
- Nora, Abouguendia (2017) : Micro-Credit and Women's Empowerment: A Case Study from Egypt M.A. Guelph University Canada 2 7. 6- Walker-David: The Fand the Politics of Invitation in the Chimalapas (Mexico 2 7).
- Robert, W. Ronald (2001) : An Introduction To Group Work Practice, London, Allyn and Bacon.
- R, Jennider (2008) : Tehe development of community organization for poor in united states, P.H.D, dissertation, university Louisille.
- Sen,G.,Germain,A., & Chen,L.C.(1994b):Population policies reconsidered: Health, empowerment, and rights. Boston, Mass, New York, N.Y., Boston: Harvard Center for Population and Development Studies; International Women's Health Coalition; Distributed by Harvard University Press .
- Taylor, Peter (2003) How to Design a Training Course, London.
- <https://shababm.com> (٢٠٢٥/٥/١) مأخوذة بتاريخ
- <https://spskills.com/articles> (٢٠٢٥/٥/١) مأخوذة بتاريخ
- <https://subol.sa/Dashboard/JobsAndSpecialists/SsocOccupationDetails/870?isInJourney=True> (٢٠٢٥/٦/٦) مأخوذة بتاريخ
- <https://www.meatdcourses.com/2023/06/What-role-social-worker-school-field.html> (٢٠٢٥/٦/٦) مأخوذة بتاريخ