

التنمية البشرية للشباب العربى المفهوم . المعوقات . الأليات

دراسة ميدانية على عينة من الشباب المصرى

إعداد

د. فاطمة الزهراء محمد طه الغزيرى
خبير اجتماعى . محكمة الأسرة

مقدمة.

من أهم المفاهيم التي تتصدر المرحلة الراهنة مفهوم التنمية البشرية للشباب ، كأحد الاطروحات التي تناولتها بعض العلوم الانسانية لمعالجة بعض المشكلات التي تواجه الشباب في المجتمعات العربية ومشكلات سوق العمل وفي مواجهة ما أصبح يطلق عليه مجتمع المعرفة ، والعولمة والياتها المختلفة

وانطلاقاً من ذلك تتمحور الورقة البحثية الراهنة حول ثلاثة محاور رئيسية ، **المحور الأول** يتناول التنمية البشرية للشباب العربى ، دراسة مفهوم التنمية البشرية للشباب من خلال محاولة التعرف على مفهوم " التنمية البشرية " ، وهو أحد المفاهيم التي تم تناولها فى شتى العلوم الانسانية فى الحقبة الأخيرة وتناولها علماء النفس والاجتماع والأقتصاد والسياسة وعلم النفس الاجتماعى كل " وفقاً لرؤيته النظرية والابدلوجية.

ويتناول **المحور الثانى** المعوقات البنائية للتنمية البشرية للشباب " تشخيص للواقع " من خلال رصد لأهم المعوقات التي تواجه تنمية الشباب لذواتهم وقدرتهم على اكتساب المعرفة والحصول على الموارد اللازمة لتحسين مستوى المعيشة ومن ثم الوصول لنوعية حياة يرضى عنها الشباب فى ظل المجتمع الذى يعيش فيه وينتمى اليه.

يتناول **المحور الثالث** الآليات المعاصرة للتنمية البشرية للشباب ، ويدور حول محاولة التعرف على أحدث الآليات التي يقوم بها الشباب المعاصر لتنمية ذواتهم وفقاً لمقتضيات العصر ، ومن أهمها الدورات التدريبية التي تهتم بالتنمية البشرية للشباب ، وذلك انطلاقاً من أن عملية التنمية البشرية للشباب تتطلب عملية تنمية القيادة لدى الشباب وإعداد القيادة من بينهم ، وتتمثل في تعلم إدارة الذات ، وإدارة الوقت ، وإتقان فن الريادة والأقناع ، بالإضافة إلى توسيع قاعدتهم المعرفية حول بناء العلاقات والتصرف فى المواقف المختلفة والمشاركة فى التخطيط والمتابعة والتقييم

أهداف الدراسة .

حددت الباحثة الهدف الرئيسى للدراسة فى محاولة التعرف على مفهوم التنمية البشرية للشباب ، ومعوقات التنمية البشرية للشباب العربى ، والآليات الفاعلة للتنمية البشرية للشباب ، وينبثق من ذلك الهدف الرئيسى مجموعة من الأهداف الفرعية والتي من خلالها يمكن تحقيق الهدف الرئيسى للبحـث وهـى:

١- التعرف على مفهوم التنمية البشرية ، التنمية البشرية المستدامة.

٢- التعرف على المعوقات البنائية للتنمية البشرية للشباب العربى

- ٣- التعرف على الآليات المساهمة في التنمية البشرية للشباب المصري
- ٤- التعرف على رؤية الشباب المعاصر لمعوقات التنمية البشرية
- ٥- التعرف على رؤية الشباب للآليات المتاحة للتنمية البشرية

المقولات النظرية الموجهة للدراسة.

المقولة الأولى : الاحتياجات الأساسية لا بد من الوفاء بها والا فإن النسق سوف يفنى أو يتغير تغيراً « جوهرياً »
وتتنبثق هذه المقولة من نظرية البنائية الوظيفية لتالكوت بارسونز.

المقولة الثانية : التفاعل الاجتماعي كمدخل للوعي بالذات ، وتتنبثق تلك المقولة من المسلمات الأساسية لنظرية التفاعلية الرمزية.

الاجراءات المنهجية للدراسة .

١- أنواع الدراسة : تعد هذه الدراسة دراسة وصفية.

2- أدوات الدراسة : استخدمت الباحثة دليل المقابلة لإجراء الدراسة الميدانية مع الشباب للتعرف على رؤية الشباب للتنمية البشرية والآليات المتاحة ورؤيتهم وتقييمهم لدورات التنمية البشرية ومدى فاعليتها في تنمية المهارات العلمية والسمات النفسية والاجتماعية المكتسبة من خلال هذه الدورات ، وقامت الباحثة بدراسة ميدانية على عينة من الشباب المصري والعربي الذى شارك في حضور دورات التنمية البشرية فى مصر ، للتعرف على أهم النتائج والجوانب الايجابية التى أمدتها بهم هذه الدورات على المستوى الشخصى والعملى.
وتم تطبيق الدراسة الميدانية فى محافظة القاهرة من خلال تطبيق دليل مقابلة مع الشباب المشارك فى دورات التنمية البشرية فى عدد من مراكز التنمية البشرية .
الصعوبات التى واجهت الباحثة .

واجهت الباحثة عدة صعوبات عند تطبيق الدراسة الميدانية حيث رفضت الكثير من مراكز الخاصة بتقديم دورات التنمية البشرية فى مصر تواجد الباحثة وتمكين الباحثة من تطبيق دليل المقابلة مع الشباب المشارك فى هذه الدورات ورفضت حتى مشاركة الباحثة

فى حضور أى دورة من دورات التنمية البشرية بعد التعرف على هوية الباحثة واخبارهم بأنها تقوم بإجراء بحث عن فاعلية واليات التنمية البشرية للشباب ، ورفضت أحد مراكز التنمية البشرية المعروفة تمكين الباحثة من مقابلة الشباب رفضاً " قاطعاً " ، مبررين ذلك بأن الإدارة ترفض إجراء مثل هذه البحوث فى المركز .

ولذلك واجهت الباحثة صعوبة فى الحصول على عينة الدراسة من الشباب المشارك وفى النهاية لجأت الباحثة إلى اختيار عينة عمدية من الشباب الذى تعرفت عليه الباحثة من خلال اجتماعات العمل والأصدقاء والأقارب والزملاء من الشباب واستخدام طريقة كرة الثلج للوصول للعينة المستهدفة .

وقامت الباحثة بعرض دليل المقابلة على مجموعة من المحكمين المتخصصين من أساتذة علم الاجتماع بكليات الآداب والتربية جامعة عين شمس ، وجامعة قناة السويس ، واساتذة الاعلام بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية^١ ، ولقد تم الحذف والتعديل حسب اراء المحكمين وبما يتناسب مع أهداف البحث .

وتم اختيار عينة ممثلة للشباب وبلغت عينة الدراسة ٣٠ شاب وشابة شاركوا فى حضور الدورات المختصة بالتنمية البشرية وتراوحت أعمارهم من ١٨ : ٣٤ سنة.

المحور الأول: مفهوم التنمية البشرية .

إن الشباب يمثل الركن الحيوى من أركان البناء الاجتماعى من حقه أن يفسح له المجال لأداء دوره الاجتماعى فى المجتمع ، فى بنائه وتطوره ونمائه ، وان حسن الأداء لهذا الدور المتوقع لا يأتى إلا بتوفير شروط التفاعل للخلاق للشباب داخل المجتمع ، والتي تبرز المعرفة كواحدة من أبرز الشروط التى يتطلبها التفاعل ، إلا أن التفاعل المرغوب يتأثر بعدة ملامسات تحول دون انخراطهم بالحياة المجتمعية العامة من بينها الجهل أو ضعف الوعى بمقومات الانخراط . ومن هنا يبرز السؤال الهام : كيف يجب أن يتصرف الشباب من أجل إعادة التوازن فى مجتمع المعرفة ؟ أو إلى من يلجأ ؟ أو إلى أين يتجه لكى يتخلص من حالة التشتت التى تمنعه من تكوين أفكاره بصورة إيجابية سليمة لتعيّنه بالتالى على اختيار مواقفه وسط ظروف الحياة المتنوعة وتمكنه من مواجهة التحديات التى تفرضها طبيعة العيش فى مجتمع إنسانى متطور أو يسعى إلى التطور

^١ تم تحكيم دليل المقابلة من خلال عرضه على مجموعه من أساتذة علم الاجتماع والاعلام وهم :

- ١- ا.د مصطفى مرتضى . استاذ علم الاجتماع . كلية الآداب . جامعة عين شمس .
- ٢- ا.د هبه جمال الدين . استاذ الاعلام بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية .
- ٣- ا.د. م سهير صفوت عبد الجيد . استاذ علم الاجتماع المساعد . كلية تربية جامعة عين شمس
- ٤- ا. د . م سحر حسانى بربرى . استاذ علم الاجتماع المساعد . كلية الآداب . جامعة قناة السويس .
- ٥- ا. د . م نجلاء عبد الحميد راتب . استاذ علم الاجتماع المساعد . كلية الآداب . جامعة بنها .

وليعيش و يعايش عصر المعلومات ولكي يسير الشاب بالاتجاه الصحيح وبالأمكانات التي تتزايد مع تزايد الفرص وبالطاقة التي تتطلبها التحديات والمتغيرات في هذا المجتمع الجديد^٢.

ويعتمد مجتمع المعلومات والمعرفة على تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، الذي يلعب دورا جوهريا في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، حيث يؤثر ذلك المجتمع على المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية للفرد، مما ينعكس على التنمية البشرية بجميع متغيراتها، كما تؤثر التنمية البشرية في مجتمع المعلومات والمعرفة، فزيادة متوسط الدخل ومستوى التعليم والصحة والقضاء على الفقر يؤثر على مدى تقدم وتطور مجتمع المعلومات والمعرفة، وباختلاف مستويات الدول في التنمية البشرية يختلف مدى تطور وتقدم مجتمع المعلومات والمعرفة بها

ولابد من الإدراك أن التنمية هي توسيع خيارات الناس، كما يُشير إلى ذلك تقرير التنمية البشرية ١٩٩٠، إذاً فنحن بحاجة إلى إفساح المجال أمام خيارات الشباب الذين يُمثلون غالبية المجتمع، وهؤلاء قوة اقتصادية، اجتماعية، إذا لم تستغل في صالحها، وصالح المجتمع، فإنها تتحول من قوة ذات نفع لها، وللمجتمع، إلى بؤرة تنتشر فيما بين أوساطها ظاهرتي العنف، والفقر، فتكون مسرحاً لفعل الجريمة، ومصدراً لها .

وتُعرف التنمية البشرية المستدامة بأنها تنمية لا تكفي بتوليد النمو وحسب، بل توزع عائداته بشكل عادل أيضا. وهي تجدد البيئة بدل تدميرها؛ وتمكن الناس بدل تهميشهم؛ وتوسع خياراتهم وفرصهم وتوهمهم للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم.

إن التنمية البشرية المستدامة هي تنمية في صالح الفقراء، والطبيعة، وتوفير فرص عمل، وفي صالح المرأة. إنها تشدد على النمو الذي يولد فرص عمل جديدة، ويحافظ على البيئة، تنمية تزيد من تمكين الناس وتحقق العدالة فيما بينهم

أن تقدم التنمية البشرية تسبق التقدم التكنولوجي في الدولة، فلا يعقل أن يكون مجتمع متدني في مستويات التنمية البشرية (يعاني من مستويات دخول منخفضة وتدني في مستويات التعليم والصحة وتنتشر فيه الأمراض والفقر) ويحظى بمجتمع معلومات ومعرفة متقدم ومتطور، فلا بد بالاهتمام أولا بالعنصر البشري الذي يمثل مصدر المعلومات والمعرفة والتقدم التكنولوجي، التي لا تقوم أساسا إلا بالإنسان ومن أجله، ثم بعد ذلك بزيادة

^٢ فيصل محمود غرايبه ، التحديات التي تواجه الشباب العربي في مجتمع المعرفة ،مرجع سابق ، ص ١١٤ ، ١١٥ .

^٣ التنمية-البشرية-وتأثيرها على الشباب

<http://www.ac-md.org/index.php?option=com>

التقدم والتطور في مجتمع المعلومات والمعرفة - الذي ينعكس على توافر المعلومات والمعرفة - الذي يستخدم في حل مشاكل التنمية البشرية بسرعة وكفاءة، مما ينعكس على مدى استفادة الدول النامية في كيفية معالجة مشاكل التنمية البشرية التي تواجهها من قواعد البيانات والمعلومات التاريخية المتوفرة في مجتمع المعلومات والمعرفة، وهو ما يعني أن التنمية البشرية هي القوة الدافعة في العلاقة بين التنمية البشرية ومجتمع المعلومات والمعرفة، بالتالي يعتبر مجتمع المعلومات والمعرفة دالة في التنمية البشرية، بذلك تعتبر التنمية البشرية متغير مستقل ومجتمع المعلومات والمعرفة متغير تابع، وهو ما يدعو للتساؤل عن نوع ودرجة العلاقة بين التنمية البشرية ومجتمع المعلومات والمعرفة؟ وما هو النموذج الأمثل لتلك العلاقة والاختلاف في هذه العلاقة بين الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة والمنخفضة والدول ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا والمرتفعة^٤ .

وسنحاول التعرف على المعوقات البنائية للتنمية البشرية للشباب، والأليات والمتطلبات اللازمة لتنمية الشباب في ظل مجتمع المعرفة .

المحور الثاني : المعوقات البنائية للتنمية البشرية للشباب (تشخيص للواقع) :

مع مطلع التسعينات اهتمت منظمة الأمم المتحدة بمفهوم التنمية البشرية حيث أصدر البرنامج الإنمائي التابع لها تعريفها للتنمية البشرية والذي يدور حول "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها"^٥ . ويتضح من هذا التعريف أن للتنمية البشرية جانبين، الجانب الأول يتمثل في تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب، والجانب الثاني الاستفادة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان ، بينما يعرفها تقرير التنمية البشرية بأنها عملية توسيع خيارات الناس^٦ . فمن حيث المبدأ هذه الخيارات يمكن أن تكون بلا نهاية لكن الخيارات الأساسية الثلاثة المتفقة مع جميع مستويات التنمية هي

١- أن يحيا الإنسان حياة طويلة خالية من الأمراض.

٢- أن يكتسب المعرفة .

٣- أن يحصل على الموارد اللازمة لتحسين مستوى معيشة كريم.

ونخلص من هذا أن ثمة كوابح وقيود تعرقل التنمية البشرية تبدو فيما يلي :-

^٤فايز عبد الهادي أحمد ، التنمية البشرية وعلاقتها بمجتمع المعلومات والمعرفة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط ١ ، ٢٠١٢

^٥ تقرير المعرفة العربي : نحو تواصل معرفي منتج ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤسسة فهد راشد آل مكتوم ، دار العزيز للطباعة دبي ، الإمارات العربية المتحدة ، ص ٢٨.

^٦ كمال التابعي: التنمية البشرية دراسة حالة لمصر، الأنجلو المصرية، د.ن، ط، ص ١٤.

- عدم وجود إستراتيجية تنمية بشرية ، فمحور التنمية يجب ألا يعني فقط النمو المحلي ولكن يعني أيضاً القضاء على الفقر والبؤس وامتهان الكرامة المقترن بذلك .
- انتشار الفساد الإداري وضيق الهامش الديمقراطي فالفساد يقتل روح المبادرة والتنافس العلمي ويحبط رغبة الأفراد فى الترقى وفى تحصيل العلم والمعرفة وهو فى نفس الوقت يشوه قيم الثقافة الوطنية المجتمعية ، ويولد بالتالي أفراد ضعفاء غير قادرين على النهوض بأعبار المشروع التنموي والثقافي ، وغير قادرين على مواجهة تحديات العولمة وتحديات بناء القدرات الذاتية ^٧ .

المحور الثالث : أليات التنمية البشرية للشباب :

مع ازدياد الوعي بالحاجة إلى تطوير السياسات الخاصة بتنمية الشباب فى المؤسسات الحكومية وغير الحكومية أخذ العديد من تلك المؤسسات فى رسم الأطر اللازمة لتحقيق هذه التنمية للشباب ، ففى الأردن مثلاً" أصدرت مؤسسة إنقاذ الطفل (٢٠٠٣) مرشداً" للعمل مع الشباب المرشد : ٢٠٠٣ : ١١ ، أبرز البرامج المفيدة فى هذا المجال والتي تأتي من المجتمع وتهدف إلى تغيير كثير من المعتقدات والمفاهيم بحيث ينظر إلى الشباب بأنهم مواطنو الغد وصانعو المستقبل ، وتبنى رؤى جديدة فى العملية التعليمية تضع بالاعتبار الظروف الاجتماعية للشباب ، وكذلك فى الإعلام ليزيد من مشاركة الشباب فى حركة المجتمع ، بدون أى تمييز ، ويقضى الأمر أن يقوم منهج العمل مع الشباب على مبدأ التعليم والتساؤل والبحث عن المعلومات الملائمة لحياة الشباب وتمكنهم من إدراك حقوقهم وواجباتهم وثقافة مجتمعهم ^٨ .

ويؤكد الواقع الراهن على حدوث تغيرات فى طبيعة الوظائف والمهن ومتطلبات سوق العمل للشباب والتي أصبحت الحاجه ملحة للامام بها لتحقيق التنمية البشرية وسنحاول التعرف على ذلك من خلال العناصرالتالية .

-- المهارات التي يستخدمها عمال المعرفة اليوم ومن ثم الشباب لتحقيق التنمية المنشودة :

- ١- اكتساب المعرفة والفهم المتعمق.
- ٢- اكتساب مهارات تفكير عليا تشمل القدرة على معالجة مشكلات غير تقليدية يصعب حتى تحديدها بسهولة مما يتطلب منهم استخدام طرق تفكير غير مألوفة.

^٧ تقرير التنمية البشرية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٥
^٨ فيصل محمود غرايبه ، التحديات التى تواجه الشباب العربى فى مجتمع المعرفة ، مرجع سابق ، ص ١٣٨

- ٣- توظيف درجات عليا من تفكير الخبراء والتواصل المعقد عن إنجاز المهام بما يشمل التواصل، التفاوض، والجدل، والوصول إلى حلول وسط، والصلح.
- ٤- استخدام التقنيات الحديثة بصورة مكثفة، والقدرة على التعامل مع كم كبير من المعارف والمعلومات، والتنقل بين العالمين الفيزيائي والرقمي وما بينهما عند إنجاز المهام^٩.

في العالم العربي، الذي يحاول منذ القرن التاسع عشر تلمس بداية نهضة حقيقية، جدير أن ينظر للتعليم كهدف ومنهاج ووسائل، باعتباره الأساس في تنمية الرأس المال البشري للأمة فلاشك أن مستقبل العالم العربي سيكون أكثر إشراقا وأبعث على الأمل كلما ارتقى مستوى التعليم، وكلما زاد تدريب وإعداد التلاميذ علميا وتربويا، ويندرج هذا الجهد ضمن إطار محاولة توسيع خيارات الإنسان العربي.

وفي الواقع، فإن مجتمع المعرفة لا يقوم بدوره إلا على أساس منظومة واستراتيجية للعلم والمعرفة من خلال التعلم مدى الحياة، أي الاستثمار في الموارد البشرية. إذ تظل مقولة التعليم هو الحل، في مواجهة التحديات -الكونية، صحيحة. لأنه هو الذي يتمكن من الإسهام في تنمية بشرية كفيلة ببعث الحيوية والتجدد في مجتمعاتنا^{١٠}.

نتائج الدراسة الميدانية :

حاولت الباحثة الاجابة عن تساؤلات الدراسة الميدانية من خلال تطبيق دليل المقابلة مع مجموعة من الشباب المصرى الذى شارك فى حضور احدى دورات التنمية البشرية وذلك من خلال عينة عمدية قوامها ٣٠ شاب وشابه ، ومثل الدراسة الميدانية فئة عمرية تراوحت من ١٨ إلى ٣٤ عام ، ومثل الفئة العمرية من ١٨ : ٢٢ سنة نسبة ١٠% من افراد العينة ، ومن ٢٢ : ٢٦ سنة نسبة ٣٠% ، ومن ٢٦ : ٣٠ سنة نسبة ٣٠% ، ومن ٣٠ : ٣٤ سنة نسبة ٣٠% من أفراد العينة .

ومثل أفراد العينة من الذكور نسبة ٣٧% ، ومن الإناث نسبة ٦٣% ، وقد مثلت عينة الشباب الذين تم تطبيق دليل المقابلة معهم مختلف المستويات التعليمية ، حيث مثل الحاصلين على الدكتوراه نسبة ١٠% ، والحاصلين على الماجستير نسبة ٤٧% ، والحاصلين على مؤهل جامعى نسبة ٤٣% من أفراد العينة .

^٩الأدوار الجديدة لمؤسسات التعلم فى الوطن العربى فى ظل مجتمع المعرفة

portal.unesco.org/education/es/files/53290/11797110045Haidar.ppt/Haidar.ppt

مجتمع

^{١٠}مجتمع المعرفة وتحدياته فى العالم العربى

<http://www.mokarabat.com/s5846.htm>

ومثلت عينة الدراسة مختلف المهن حيث ضمت عينة الدراسة مهنة معيدة ، معيد بالجامعه ، اخصائى اجتماعى ، اخصائى نفسى ، محامى ، باحث شرعى ، مهندسة ، باحث بالماجستير ، مدرسة رياض أطفال ، مدربة حياة life coaching او قد تراوح متوسط الدخل الشهرى لعينة الدراسة من ١٠٠٠ : ٦٠٠٠ فأكثر ، حيث مثل فئة الدخل من ٢٠٠٠ : ٤٠٠٠ جنيهه نسبة ٤٧% من أفراد العينة ، فى حين مثل فئة الدخل من ١٠٠٠ : ٢٠٠٠ نسبة ٣٠% ، يليها فئة الدخل من ٤٠٠٠ : ٦٠٠٠ ومثل ذلك نسبة ١٣% ، وأخيرا" فئة الدخل ٦٠٠٠ فأكثر نسبة ٧% من أفراد العينة .

وقد توصلت الدراسة الميدانية لمجموعة من النتائج ومن أهمها:

١- أتضح من الدراسة الميدانية الهدف من المشاركة فى دورات التنمية البشرية وذلك من خلال وجهة نظر الشباب الذى مثل عينة الدراسة ، وذلك من خلال التعرف على الدافع للمشاركة فى دورة للتنمية البشرية ، وأشارت عينة الدراسة من الشباب ان الذى دفعهم للمشاركة فى دورة للتنمية البشرية كان : تنمية قدراتى وأكد ذلك نسبة ٤٧% ، يليها تعلم مهارة جديدة ومثل ذلك نسبة ٣٧% ، يليها الحصول على كفاءة أعلى فى مجال عملى ومثل ذلك نسبة ٣٣% ، ثم تدرجت نسبة الاشارة إلى ، تنمية شخصيتى ، الحصول على فرصة عمل ، اكتساب معرفة مختلفة عن دراستى ، بينما انخفضت نسبة الاشارة إلى تحسين مستوى المعيشة ، ولأنها مطلوبة من أجل الترقية حيث اشار إلى ذلك نسبة ٧% من أفراد العينة ، وأضاف اخرون تعلم المعرفة ومشاركة ومساعدة الآخرين .

ويشير ذلك إلى ان الهدف الأساسى من مشاركة الشباب فى دورات التنمية البشرية هو تنمية قدراتهم المعرفية والمهارات المكتسبة لتطوير الشخصية الشابة على المستوى الانسانى والاجتماعى والمهنى وليس من أجل الحصول على فرصة عمل أو تحسين مستوى المعيشة ، ويشير ذلك إلى وعى الشباب بدور التنمية البشرية للشباب فى تطور الشخصية والمهارات العلمية والعملية التى تحتاجها المرحلة الراهنة .

2- تنوعت الدورات التى شارك فيها عينة الدراسة من الشباب حيث أشار الشباب إلى مجموعة كبيرة من عناوين دورات التنمية البشرية ، وهى -التنمية البشرية وتطوير الذات وأشار إلى ذلك نسبة ٧٣% ، يليها -استراتيجيات النجاح فى العمل والحياة وذلك بنسبة ٣٧% ، ثم -تدريب واعداد المدربين TOT وذلك بنسبة ٣٣% ، يليها و-المحافظة على الطاقة الايجابية والتخلص من الطاقة السلبية ، -الاساليب الحديثة لادارة ضغوط العمل وتقليل اثارها وأشار إلى ذلك نسبة ٢٠% ، ثم -البرمجه اللغوية العصبية، و-أسرار السعادة الزوجية حيث أشار إلى كلا" منهما نسبة ١٣% ، -سحر الجاذبية الشخصية ومثل ذلك نسبة ١٠% ، يليها ه-الابعاد السبعة لحياة متوازنة وذلك بنسبة ٧% ، أخيرا"

أشار إلى دورات -التتويج الايحائي ، هارات ادارة الوقت -الارشاد الأسرى -فن اتخاذ القرأ ، الابتكارية والتفكير الابداعى ، مهارات التواصل والعمل فى فريق ، أسرار النعيم ، قوة الكلمة والتفكير ، فن الاتصال بالآخرين ، نسبة ٣% من أفراد العينة .

3-أتضح تنوع الاماكن التى يقبل الشباب على المشاركة فى دورات التنمية البشرية المنعقدة بها ، حيث جاءت استجابات الشباب مختلفة ومتنوعة فيما يتعلق بالجهة المنظمة للدورة التى شارك فيها ، حيث كانت الاستجابات ، جامعة القاهرة ، مركز الحساب العلمى ، المركز الكندى للتنمية البشري، وزارة العدل ، اكااديمية عمارة للاستشارات والتدريب ، وزارة الشباب والرياضة ، علاج الادمان ومكافحة المخدراتك- دار الاقتاء المصرية ، جامعة الأزهر ، جهات رسمية حكومية واكاديميه وخاصة منظمة الامم المتحدة ، جامعة . Stanford

4-وأضح من عينة الدراسة تميز وجدية أسلوب التدريب فى الدورات التى شارك فيها الشباب ، حيث جاءت اجابتهن عن تقييمهم لأسلوب التدريب كالتالى : من افضل الأساليب لانه يعتمد على التدريب بالمشاركة ، فضلا" عن استخدام ادوات التدريب الحديثة ، يتمتع ا ، العصف الذهنى . التدريب بأسلوب العرض الايضاحى ، الزيارات الميدانية جيد جدا" - ممتاز ، فوق الممتاز - أسلوب علمى قوى ومنظم وفعال - جيد بعض المدربين ذو كفاءة وبعضهم ليس كذلك ، متمكن جدا حيث أغلب المدربين تتلمذوا على يد مؤسس التنمية البشرية فى العالم العربى ، لى درجة عالية إلى حد ما ويقوم بمنح المعلومات الكافية عن الحياة والمهارات التى تستخدمها واسلوب الكلام والتعامل مع الاخرين ، أسلوب علمى قوى ومنظم وفعال .

5-أتضح من الدراسة الميدانية رضى الشباب عن مستوى مديى التنمية البشرية الذين شاركوا معهم فى دورات ، حيث مدح غالبية عينة الدراسة مستوى المدربين وكانت اجابتهن عن تقييمهم لمديى التنمية البشرية : جيد جدا" ، وذلك لتوافر مهارات وقدرات التدريب لديهم فضلا" عن الامام بالمادة العلمية ومحتوى الدورة وكذلك قدرتهن على استخدام ادوات مختلفة للتدريب واخيرا" تمتعهن بالثقة بالنفس وتفتح العقل جميعهم يتمتع ببعض الصفات من بينها : متفتح العقل ، واعيا" باهدافه ويعمل على تحقيقها ، يجيد مهارات التواصل مع الاخرين ، دائم الاطلاع والبحث ، واثقا" من نفسه وليس مغرورا "ذو كفاءة علمية ومهنية عالية جدا" ولديهم قدرة عالية على ايصال المعلومة بسهولة ويسر ووسائل ايضاح غير تقليدية غاية الدقة ، شامل ووافى لكافة المعلومات والنظريات العلمية المرتبطة بأهداف الدورة التدريبية وكذلك التدريب العملى داخل وأثناء الدورة ، لديهم القدرة على تحقيق الهدف من الدورة التدريبية ، لديهم قدرات معرفية وعلمية على أعلى مستوى بعضهم جيد.

بينما انتقد نسبة قليلة من الشباب بعض مدربي التنمية البشرية القائمين على الدورات وذلك بقولهم : البعض الآخر لا يعلم شيء عن مجال التنمية البشرية وإنما يتخذها مجال للربح فقط ، بعض المدربين الذين لديهم درجة من الكبرياء على توصيل المعلومات .

6- اتضح من الدراسة الميدانية اقبال الشباب على المشاركة فى حضور بعض دورات التنمية البشرية ووجود دورات يحرص الشباب على المشاركة فيها وذلك من خلال إشارتهم لأهم إستفاده خرجت بها بعد مشاركتك فى دورات التنمية البشرية ، حيث اكدت عينة الدراسة أولاً" على دورة تدريب وإعداد المدربين TOT حيث ارتفعت نسبة إشارة عينة الدراسة إلى المشاركة فيها وارتفاع نسبة الإشارة إلى أوجه الاستفادة من هذه الدورة ، حيث أكدت نسبة ٧% إلى الحصول على فرصة عمل، وأشارت نسبة ١٠% الترقى فى العمل ، بينما أشارت نسبة ١٧% تنمية ذاتى ، ونسبة ٢٣% التواصل بشكل أفضل مع الآخرين ، زيادة ثقتى بذاتى نسبة ١٠% ، وأشارت نسبة ١٣% تغيير اسلوبى فى التفكير ، بينما أشارت نسبة ١٣% تعلم فن إدارة الوقت ، تعلم فن إدارة الذات ١٧% ، وأشارت نسبة ٢٠% إتقان فن الريادة والاقناع ، تنمية مهارة القيادة نسبة ٣% ، وأشارت نسبة ٧% زيادة استقرارى النفسى ، ونسبة ٣% ارتفاع روحى المعنوية ، وأكدت نسبة ٢٠% التخطيط الجيد ، القدرة على صنع واتخاذ القرار نسبة ١٧% ، وأضاف اخرون زيادة الثقة بالنفس واكتساب خبرات ومهارات متعددة اهمها التواصل .

ثم جاءت الإشارة إلى دورة لتنمية البشرية وتطوير الذات ، وجاءت أوجه الاستفادة منها تنمية ذاتى وذلك بنسبة ٣٧% ، يليها زيادة ثقتى بذاتى وذلك بنسبة ٢٣% ، ثم لتواصل بشكل أفضل مع الآخرين ، زيادة استقرارى النفسى ، القدرة على صنع واتخاذ القرار وذلك بنسبة ١٣% لكل منهما ، و أشارت إلى تغيير اسلوبى فى التفكير ، تعلم فن إدارة الذات نسبة ١٠% ، يليها تعلم فن إدارة الوقت إتقان فن الريادة والاقناع تعلم فن القيادة ، تنمية مهارة القيادة ، التخطيط الجيد وذلك بنسبة ٧% ، بينما انخفضت نسبة الإشارة إلى الترقى فى العمل لتمثل نسبة ٣ . %

ثم أشارت عينة الدراسة من الشباب إلى دورة استراتيجيات النجاح فى العمل والحياة وجاءت نسبة الإشارة أولاً" القدرة على صنع واتخاذ القرار وذلك بنسبة ١٧% ، يليها تغيير اسلوبى فى التفكير ، التخطيط الجيد ومثل ذلك نسبة ١٣% ، الحصول على فرصة عمل ، تنمية ذاتى، إتقان فن الريادة والاقناع ،ارتفاع روحى المعنوية ومثل كل منهما نسبة ١٠% .

ثم تقاربت نسبة إشارة عينة الدراسة إلى دورات أخرى وهى دورة : فن اتخاذ القرار ، إدارة الضغوط ، مهارات ادارة الوقت ، الاساليب الحديثة لادارة ضغوط العمل وتقليل اثارها ،

علاج الادمان ، الطاقة الايجابية، أسرارالسعادة الزوجية، العلاج المعرف السلوكى ، مهارات التواصل ، فن الاتصال بالآخرين ، قوة الكلمة والتفكير، تنمية الابداع الشخصى الابتكارية والتفكير الابداعى ، تأهيل للزواج ، فن القيادة ، إدارة الازمات، البرمجة اللغوية العصبية Nip ، التنويم الايحاعى، الثقة بالنفس، مهارات الاتصال الفعال، دورة إعداد القادة ، التخلص من الطاقة السلبية، مهارات التسوية والعمل فى فريق ، أسرار النعيم ، وقد تقاربت نسبة الاشارة إلى مختلف أوجه الاستفادة الناتجة عن المشاركة فى هذه الدورات .

7- اتضح من الدراسة الميدانية أن أكثر دورة تدريبية أفراد العينة شعر بالاستفادة منها هى "أولا" دورة التنمية البشرية وتطوير الذات ومثل ذلك نسبة ٢٧% ، يليها دورة وإعداد المدربين TOT ، ومثل ذلك نسبة ٢٠% ، ثم تقاربت نسبة الاشارة إلى مختلف الدورات .

ويشير ذلك إلى أن الشباب يقبل على تطوير ذاته وتنمية شخصيته واكتسب مهارات حياتية وعملية تعمل على تنمية الذات والشخصية الانسانية وأن الهدف من ذلك والاستفادة الاساسية هى زيادة ثقته بذاته ، والتواصل بشكل أفضل مع الآخرين ، وزيادة الاستقرار النفسى ، أى أن الهدف الاساسى والذى ينتظره الشباب من هذه الدورات هى تنمية سماته النفسية والاجتماعية والوصول للاستقرار النفسى والقدرة على صنع واتخاذ القرار بعد الوصول لحالة الاستقرار النفسى والاجتماعى الذى تدعمه تلك الدورات .

8- أكدت غالبية أفراد العينة أنها لم تفكر فى تغيير مجال العمل بعد المشاركة فى الدورة ، حيث أكد ذلك نسبة ٦٠% ، ويشير ذلك أن الهدف من المشاركة فى هذه الدورات ليس تغيير مجال العمل وانما التطوير الذاتى والشخصى لمهارات الشباب ، محاولة الاستفادة من المهارات المكتسبة فى العمل الذى يشغلونه أثناء حضور هذه الدورات .

9- بينما أشار من فكر فى تغيير مجال عمله أن السبب فى التفكير فى تغيير مجال العمل هو "أولا" لأننى شعرت بأننى عندى قدرات أفضل، و أصبح عندى أفكار جديدة ساعدتني فى تكوين عمل حر ومثل ذلك ن سبة ٢٣% ، بينما أشارت نسبة ١٧% إلى عملى الحالى لا يرضى طموحى ، ثم زيادة مهارات القيادة لا يتناسب مع وضعى فى العمل ومثل ذلك نسبة ١٠% ، واخيرا" انخفضت نسبة الاشارة إلى الدورة دى وفرت لى فرصة عمل أفضل ومثل ذلك نسبة ٧% .

١٠- أكدت غالبية أفراد العينة على تغيير اسلوب التعامل مع الآخرين بعد حضور الدورات وأكد ذلك نسبة ٦٠% من أفراد العينة ، وأكدت عينة الدراسة من الشباب أن ما تغير فى أسلوب التعامل مع الآخرين هو "أولا" بقى عندى قدرة على التواصل ، التصرف

فى المواقف المختلفة بشكل أفضل ، بناء علاقات أفضل ، وأشار إلى ذلك نسبة ٤٧% من أفراد العينة ، يليها عندى قدرة على الاقناع ، وذلك بنسبة ٣٠% ، لقدرة على اتخاذ القرار مثل ذلك نسبة ٢٧% ، واخيرا" عدم التسرع فى القاء الاحكام على الاخرين حيث مثل ذلك نسبة ٣% من أفراد العينة .

11-أتضح من استجابات عينة الدراسة أن أهم مهارة اكتسبها بعد مشاركته فى دورات التنمية البشرية هى أولاً" مهارة مهارات التفكير العلمى حيث مثل ذلك نسبة ٤٠% ، يليها مهارة التواصل ، مهارات التعامل مع الآخرين ، القدر على اتخاذ القرار حيث أشار إلى كلا" منهما نسبة ٣٣% ، ثم مهارة التنبؤ ، العمل فى فريق ومثل ذلك نسبة ٢٣% ، يليها مهارة مهارات التفكير الابتكارى وذلك بنسبة ٢٠% ، ثم مهارة مهارات التفكير الناقد ، مهارة التفسير ومثل كلا" منهما نسبة ١٧% .

12-ارتفعت نسبة اشارة عينة الدراسة إلى اقبالهم على حضور دورات تنمية بشرية أخرى ، حيث أكد ذلك نسبة ٩٧% من أفراد العينة ، وأن أكثر الدورات التى أكد الشباب على الرغبة فى المشاركة فيها البرمجة اللغوية العصبية ، يليها لابعاد السبعة لحياة متوازنة ، دورة تدريب وإعداد المدربين ، أسرار السعادة الزوجية - استراتيجيات النجاح فى العمل والحياة ، إدارة ضغوط العمل، المحافظة على الطاقة الايجابية والتخلص من الطاقة السلبية ، ثم إعداد وتصميم الحقايب التدريبية الاحترافية ، التنويم الايحائى .

13-أتضح من الدراسة الميدانية أن الدوافع التى شجعتهم على المشاركة فى دورات التنمية البشرية هى محتاج تتعرف على طريقة تفكير جديد ومثل ذلك نسبة ٧٠% ، يليها مش عارف تخطط لمستقبلك صح ، وأشار إلى ذلك نسبة ٣٣% ، ثم -تايه ومش عارف تبدأ إزاي ومثل ذلك نسبة ٢٠% ، ثم عندك اكتئاب وعايز تخرج من الحالة دى وذلك بنسبة ١٠% ، يليها محتاج تتعرف على أصدقاء جدد ، عندى وقت فراغ وعايز اشغله ، وذلك بنسبة ٧% ، واخيرا" انخفضت نسبة الاشارة إلى الأمر مفروض عليا من أجل الترقبه حيث مثل ذلك نسبة ٣% من أفراد العينة .

ويشير ذلك إلى أن الهدف الاساسى للشباب من المشاركة فى هذه الدورات هو التعرف على طرق تفكير جديدة والنخطيط السليم للمستقبلهم ، ويمكن تفسير ذلك بأن الشباب على وعى بأهمية تغير طرق التفكير التقليدية والتعرف على طرق تفكير جديدة تسهم فى رفع الكفاءة العلمية والشخصية والنفسية لذواتهم وان لديهم تطلع للتعرف على الجديد فى مجال التنمية البشرية والشغف لاكتساب مهارات واساليب حياة غير تقليدية تساعد فى حل مشكلاتهم العملية والحياتية والتكيف معها بشكل علمى .

14- اتضح من استجابات عينة الدراسة ارتفاع العائد من المشاركة فى دورات التنمية البشرية ، حيث أكدت غالبية حالات الدراسة أن العائد من هذه الدورات تمثل فى طاقة ايجابية على المدى البعيد وأكد ذلك نسبة ٣٠% ، يليها طاقة ايجابية مؤقتة ، و اعاود الاطلاع على ما استفدت من وقت لأخر لتجديد الطاقة الايجابية ، ومثل ذلك نسبة ٢٧% ، ثم بمر بفترات ايجابية عاليه واخرى سلبية وذلك بنسبة ٢٠% ، ويشير ذلك إلى ارتفاع نسبة الطاقة الايجابية بعد حضور هذه الدورات التى شارك فيها الشباب ، ومن ثم استفادة الشباب على المدى البعيد من حضور تلك الدورات على المستوى النفسى والاجتماعى.

15- أتضح من استجابات عينة الدراسة أن أهم الكتب الى قرأها فى مجال التنمية البشرية هى : التفكير الايجابى ، مؤلفه (نورمان فينسينت بيل) ، دع القلق وابدأ الحياة (ديل كارينجى) ، مفتاح الثقة بالنفس - كتاب اعرف نفسك ، سرار السعادة الزوجية ، نساء من الزهرة ورجال من المريخ لوستاف بونى -سيكولوجية الجماهير (سحر القيادة ، جدد حياتك ، قوة عقلك الباطن، الشخصية الساحرة ، العادات السبع (ستيفن كوفى) - سيطر على حياتك لابراهيم الفقى - إدارة الوقت للراحل د ابراهيم الفقى ، لماذا من حولك أغبياء - مهارات الاتصال - الشخصية الساحرة (كريم الشاذلى the) ، تعليم الثقة بالنفس - ادارة الوقت (د ابراهيم الفقى) ، جدد حياتك .

secret

16- أشارت عينة الدراسة إلى مجموعة من أوجه الاستفادة بعد قراءة كتب التنمية البشرية المشار إليها وهى : - كلما كنت متفائلا" ، كلما كانت صحتك افضل وحياتك أكثر سعادة ، وبالتالي القدرة على تحقيق النجاح ، يسعى هذا الكتاب لاكتساب عادات مميزة من أجل رسم طريق لحياة أفضل ، أنت ما تفكر فيه ، جذب الافكار الايجابية ، إذا رأيت ما تطمح إليه بعين خيالك ، فلسوف تمسك به بين يديك ، أفكارك الحالية تشكل حياتك المستقبلية ، ما تركز عليه غالبا" أو تفكر فيه سوف يظهر فى حياتك ، ان الواحد يعرف قدراته وازاى يستفيد منها ومن هنا تاتى الثقة بالنفس ، أن الانسان لازم يكون عنده هدف ورسالة فى الحياة ويسعى ويطور نفسه لتحقيقها ، كتشف جوانب كثيرة من شخصيتى ، إن لكل فرد خريطة ذهنية وعقلية هى التى تتحكم فى سلوكياته تجاه الاخرين كلما كنت متفائلا" ، كلما كانت صحتك افضل وحياتك أكثر سعادة ، وبالتالي القدرة على تحقيق النجاح ، المرونة فى الحوار والتفكير من أجل التواصل الايجابى ، ضغط الجماعة ، أن لكل فرد خريطة ذهنية وعقلية هى التى تتحكم فى سلوكياته تجاه الاخرين ، كيفية العيش فى سعادة ومحبة ،الحياة والعيش بشكل أفضل ، الادارة ، تنظيم الوقت ، التواصل والاستفادة بالوقت لتحديد

الاهداف والخطط العلمية ، إذا اردت شيئاً وركزت كل طاقتك وفكرت عليه سوف يأتي اليك سواء شاعت الاقدار او لم تشء ، أفكار جديدة فى عملية التواصل مع الآخر - كيفية إضفاء الجاذبية على الشخصية ، لا تحكم على الناس من معنى تصرفاتهم بالنسبة لك بل بالنسبة لهم هم ، القدرة على التواصل مع الآخرين بشكل أفضل. انه يحث الشخص على التفاؤل وكما كان الشخص متفائل يجلب ويكتسب افكار جيدة وبالتالي يجعل الفرد قادر على النجاح والتفوق فى الحياة كيفية التواصل مع الاخرين ، كيفية إعادة الثقة بالنفس ، بإمكانك تغيير طريقة تفكيرك و شحن طاقتك الايجابية ، احترم تحترم ، ان أجرب ومش مهم انى أنجح من أول مرة ولو فشلت أكيد هتعلم حاجه جديدة محدش بيتعلم ببلاش ، التجربة أحسن من عدم التجربة.

17-أكدت عينة الدراسة على تمكنه من تطبيق المهارات والقيم التى اكتسبتها بعد حضورك دورات التنمية البشرية حيث أكد ذلك الى حد ما نسبة ٥٠% ، و أكد ذلك نسبة ٤٧% من أفراد العينة ، بينما أشارت نسبة قليلة إلى عدم تمكثهم من تطبيق المهارات والقيم التى اكتسبها الشباب وان السبب فى ذلك الروتين فى العمل ، ثم ما درسته فى الدورات شىء والواقع شىء آخر .

18-أتضح أن رؤية الشباب لمعوقات التنمية البشرية فى المجتمع هى أولاً " التمسك بالافكار التقليدية ، ثم -انتشار الفساد الادارى ، يليها عدم اتاحة الفرص للشباب ، مستوى التعليم ، يليها ضعف الموارد الاقتصادية ، الجهل والتعصب ، وأخيراً" الظروف السياسية والثورات المتعاقبة وأضاف آخرون دخول الناس فى هذا المجال من أجل الربح فقط من غير علم ، وهناك معلومات فى التنمية البشرية ليس لها أى اساس علمى أو مصدر موثوق منه .

و أكدت نسبة ٥٠% من العينة جميع ما سبق ، ويشير ذلك إلى حاجة الشباب إلى العمل على تغيير الافكار التقليدية السائدة فى المجتمع لتمكينهم من تطبيق ما اكتسبوه من مهارات وأساليب تفكير بعد حضور دورات التنمية البشرية.

19-أتضح من عينة الدراسة أن أهم احتياجات الشباب فى المرحلة الحالية هى أولاً " : تنمية قدرات الشباب من خلال التعليم والتدريب وذلك بنسبة ٤٣% ، يليها توفير التعليم والتدريب فى مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومثل ذلك نسبة ٣٠% ، ثم إتاحة الفرصة للشباب للنقد والتقييم ، إتاحة الفرصة للشباب للقيادة ومثل ذلك نسبة ٢٧%، ثم - تقديم القدوة الصالحة للشباب فى العمل والاعلام ، التواصل مع الشباب ليتمكنوا من القيام بدورهم وذلك بنسبة ٢٣% ، ثم توسيع امكانية عطاء الشباب فى المؤسسات ، بنسبة ٢٠% ، وأخيراً" اختيار قيادات شابة للعمل السياسى والاجتماعى وذلك بنسبة ١٣%

،وأضاف آخر توفير فرص عمل حقيقية لرفع الروح المعنوية والتخلص من الاحباط والاكنتاب .

20- أشارت عينة الدراسة من الشباب أن المهارات العالمية التي يرى أن الشباب فى حاجة اليها هي أولا" : اكتساب مهارات التواصل ، التفاوض، الجدل، والوصول لحلول وسط وأكد ذلك نسبة ٤٣% ، يليها -استخدام طرق تفكير غير تقليدية ولا تتعارض مع أصول الدين ، مهارات العمل فى فريق ومثل ذلك ٤٠% ، يليها تقاء بمستوى التعليم من الحفظ للتفكير والابتكاروأشار إلى ذلك نسبة ٣٧%، استخدام التقنيات الحديثة بصورة مكثفة نسبة ومثل ذلك نسبة ٢٣% ، وأخيرا" كتساب الفهم المتعمق وأشار إلى ذلك ٢٠% من أفراد العينة .

ويشير ذلك إلى احتياج الشباب فى المرحلة الراهنة لاكتساب مهارات حياتية مختلفة عن المهارات والافكار التقليدية السائدة ،لمواكبة التقدم العلمى الهائل وللتوافق مع اساليب التدريب والتعليم فى مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

21- أشارت عينة الدراسة من الشباب أن الصعوبات التي تواجههم للحصول على دورات تدريبية أكثر فى مجال التنمية البشرية هي أولا" ز -كثرة الاماكن التي أصبحت تتخذ من دورات التنمية البشرية تجارة أكثر من التعليم وتنمية المهارات وأشار إلى ذلك نسبة ٤٧% ن يليها عدم وجود وقت ومثل ذلك نسبة ٤٠% ، ارتفاع رسوم الاشتراك ومثل ذلك نسبة ٣٠% .

22- أتضح من الدراسة الميدانية اشارة الشباب لمجموعة من القيم التي اكتسبها بعد المشاركة فى دورات التنمية البشرية ، وهي أولا"الثقة بالنفس ، ومثل ذلك نسبة ٦٠% ، يليها التفكير الايجابى ومثل ذلك نسبة ٥٣%، ثم التقبل للأخر، يليها ، قوة الايمان بالله يليها مساعدة الآخرين ، التعاون ، ثم التسامح ، الطمأنينة، وأخيرا" انخفضت نسبة الاشارة إلى الصداقة ، وأهمية الوقت ، ويشير ذلك أن اهم القيم التي اكتسبها الشباب بعد المشاركة فى دورات التنمية البشرية هي قيم ايجابية إنسانية تعمل على السواء النفسى والاجتماعى للشباب ومن ثم الاستقراروالسواء الاجتماعى.

23- أتضح ارتفاع نسبة إشارة عينة الدراسة إلى محاولة نقل الخبرات المهارات المكتسبة للمحيطين ، حيث أكد ذلك نسبة ٩٣% ، وعند نقل المهارات المكتسبة للآخرين فى الأسرة : -استمعوا لها بدون حماس وأكد ذلك نسبة ٦٠% ، يليها تقبلوا الافكار الجديدة وعملوا على تطبيقها ومثل ذلك نسبة ٤٠% .

ويشير ذلك إلى احد معوقات التنمية البشرية فى المجتمع هو عدم تحمس المحيطين فى الأسرة والعمل للافكار والخبرات المكتسبة فى مجال التنمية البشرية ، ومن ثم إعاقه

الشباب عن تطبيق الافكار والمهارات الحياتية التى تساعدهم على العمل والتوافق النفسى والاجتماعى بشكل أفضل فى ضوء رفض المحيطين أو عدم تحمسهم للجديد فى مجال التنمية البشرية.

24-أتضح من الدراسة الميدانية أن أهم فكرة أو معلومة مكتسبة بعد المشاركة فى دورات التنمية البشرية و يحاول تطبيقها فى حياته الشخصية والعملية : هى ضرورة التفكير خارج الصندوق مع ترتيب الاولويات ، دراسة الواقع جيدا" قبل التمرد عليه - لا تولد الافكار على ارض الواقع إلا بحسن عرضها ، كلمة سر النجاح هى حسن الاستماع ،ان اعظم الافكار هى غالبا" ابسطها ، النقاش والحوار هو للتعارف والتعايش لا للاقناع والالزام ، عمل الناس بفكره واحده أو أسلوب واحد هو قتل للاباع والتطور ، ابنك ليس انت وزمانه ليس زمانك . أسباب زيادة الخوف والحزن ، إعطاء الأهمية القصوى أو درامية لما يمكن أن يحدث بطريقة تثير القلق والمخاوف ، الحساسية العاطفية والشوق والذكريات العاطفية تتشبع إحساس بالخسارة تجعل قلبك يغوص فى حزن عميق ، التعلق بأى شىء يستهلك نشاطك وطاقتك ويلزمك بالناس أو الأشياء أو الأفكار لدرجة قد تخسر فيها القدرة على رؤية الأمور على حقيقتها ، التواصل البصرى أقوى وسائل الاتصال ، تحديد الاهداف القريبة والبعيدة والمتوسطة ، أهمية التواصل البصرى مع الآخر ، عدم استصغار أو التقليل من أى سؤال أو استفسار من الطرف الآخر ، التعاون للوصول للهدف المحدد ، لا توجد مشكلة لا يوجد لها حل الأهم الوصول للحل من المدخل المناسب ويرضى كلا الطرفين ، تحديد الاهداف القريبة والبعيدة والمتوسطة ، أهمية التواصل البصرى مع الآخر ، عدم استصغار أو التقليل من أى سؤال أو استفسار من الطرف الآخر ، التعاون للوصول للهدف المحدد ، لا توجد مشكلة لا يوجد لها حل الأهم الوصول للحل من المدخل المناسب ويرضى كلا الطرفين ، نقوم بالتواصل مع بعض بشكل لفظى وغير لفظى ، داخل كل إنسان ثلاث حالات للانسان وهى الطفل - الراشد - والوالد ، العمل على التخلص من الينبغيات مثل يجب والمفروض ولابد ، التخلص من السلوكيات الغير مرغوبة من خلال تعديل الأفكار الخاطئة فلكل فرد نموذج معرفى خاص به ، التخلص من التفكير الانفعالى واستخدام التفكير العقلانى بشكل مستمر ،أنه يجب على كل إنسان أن يكون عنده رسالة فى الحياة ويسعى ويطور فى نفسه لتحقيقها ويضع الاهداف التى تخدم وتساعد فى تحقيق هذه الرسالة فى كافة مجالات الحياة المختلفة ، ربما يكون الفشل فى أمر ما أقوى معلم لك ، أن لكل شخص فى المجتمع قدرات إبداعية ولكن بمقادير مختلفة ، فيجب العمل على إبرازها واستخدامها والاستفادة منها للنهوض بمجتمعنا الحبيب ، الشخص الناجح فى الحياة يومه ٢٤ ساعة ، هو نفسه يوم الشخص

العادى ، كل ما فى الأمر أن الأول بإرادة وعزيمة وإدارة وقته ناجح فى حياته بعكس الآخر الذى استسلم لضغوط الحياة دون أى نوع من المقاومة ، الثقة بالنفس أساس الحياة العملية ، تنظيم الوقت وترتيب ونظام العمل اساس للنجاح والتقدم ، اتخاذ القرار المناسب ، استثمار الوقت والعمل على التحسين من قدراتى والدمج ما بين ما درسته وسوق العمل .
أهم الافكار تعتبر .. التعاون مع الاخرين فى الفكر والعمل . الثقة فى النفس وتعزيزها ...القدرة والامكانية للتفكير المنظم الصحيح .. الاعتماد على الاستراتيجيات فى التفكير والتعامل بالمحيطين .. التاكيد على فكرة تنمية الذات واستثمارها بصورة دائمة وغيرها ، للتغيير السلبيات حولك عليك البدء بنفسك ، كيفية تطوير التواصل مع الاخرين فى العمل داخل الجماعة مع تنفيذ الفكر الابداعى ، تعلمت كيف اخطط لحياتى واضع اهدافى وادير وقتى ، تنمية الذات واتخاذ القرارات السليمة ، العمل مع الفريق أو مع الجماعة لان ذلك يعلمنا التعاون ومعرفة افكار جديدة وتعرف على اشخاص وخبرات جديدة ، الثقة بالنفس والتفاؤل بالقدام وهذا يؤدى الى اكتساب افكار جديدة.

فكرة التجديد فى مهارة التعلم - تحليل الشخصيات - تعلم القيادة وانها ليست بالسن بالعقل والتفكير والحكمة والثقة بالنفس والذات والقدرة على اتخاذ القرار ، مكانية عمل icebreak -فعل ما يرضى اخلاقى ودي أنى أجرب مش هخسر حاجه، القراءة كثير .

وقد طرحت الباحثة لأهم الافكار التى عرضها الشباب وذلك محاولة منها للوقوف على مدى استفادة الشباب من تلك الدورات ، وأهم الافكار المكتسبة ، بالإضافة إلى محاولة نقل خبرات الشباب الذى شارك فى حضور إحدى دورات التنمية البشرية لاقربانهم من الشباب، ومحاولة نقل تلك الافكار والمهارات المكتسبة والتعرف على فاعلية تلك الدورات للشباب .

توصيات الدراسات

١- ضرورة الرقابة على مراكز التنمية البشرية الموجوده بمصر من الدولة والجهات المختصة للتأكد من مدى جدوى المادة العلمية المقدمة وجدية القائمين على تلك الدورات الخاصة بالتنمية البشرية.

٢- توفير دورات التنمية البشرية الخاصة للشباب فى الجامعات والمراكز البحثية بأجر رمزى لسهولة حصول الشباب على هذه الدورات المتخصصة ويكون القائمين عليه من الاساتذه والعلماء الموثوق بهم.

- ٣- التواصل مع الشباب ليتمكنوا من القيام بدورهم ،وذلك من خلال عقد مؤتمرات وندوات تضم الشباب فى الجامعات والمعاهد والوزارات المختصة لتدعيم التواصل والتفاعل مع الشباب .
- ٤- توسيع امكانية عطاء الشباب فى المؤسسات ، تشجيع المشاركة الإيجابية للشباب و تسليحهم بالمعارف والمهارات و توفير التعليم و التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل إعدادهم للمشاركة الفعالة في مجتمع المعرفة المنشودة وحماية خصوصية الأفراد لضمان العمل الايجابي والمنتج للشباب فى ظل مجتمع المعلومات والمعرفة.
- ٥- إتاحة الفرصة للشباب للقيادة، و اختيار قيادات شابة للعمل السياسى والاجتماعى.
- ٦- أهمية وضع سياسات تتسم بالشفافية و تشجع على المنافسة في بعض المجالات المهمة مثل التعليم و التدريب والحكومة الإلكترونية و إقامة مشروعات ثقافية تهدف إلى إنتاج وابتكار أفكار جديدة فى ضوء الخصوصية العربية والاسلامية للمجتمعات العربية ، بالإضافة إلى توطين العلم في جميع الأنشطة المجتمعية ، ووضع أهداف طموحة لسياسته و بما يسهم في قيام ذلك و تقوية و دعم التماسك و التجانس في المجتمع بحيث يؤهل الشباب العربى للقيام بالمهام الصعبة التي سوف تستخدم فيها المعرفة.

دليل المقابلة

أولاً: البيانات الأساسية

- ١- السن:
- ٢- النوع :
- ٣-المستوى التعليمى :
- ٤-المهنة:
- ٥-متوسط الدخل الشهرى :

ثانياً: الهدف من المشاركة فى دورات التنمية البشرية .

- ٦- الدافع للمشاركة فى دورة للتنمية البشرية : تنمية قدراتى ، تنمية شخصيتى ، الحصول على فرصة عمل ، الحصول على كفاءة أعلى فى مجال عملى ،تعلم مهارة جديدة ، اكتساب معرفة مختلفة عن دراستى ، تحسين مستوى المعيشة ، لأنها مطلوبة من أجل الترقية .

- ٧- ما هو عنوان الدورة التى قمت بالمشاركة فيها ؟

- ٨-١ الجهة المنظمة للدورة التي شاركت فيها : جهات حكومية . جهات خاصة . مراكز أبحاث . أخرى تذكر .
- ٩- ما تقييمك لاسلوب التدريب ؟
- ١٠- رأيك (تقييمك) فى مدربين التنمية البشرية الذين شاركت معهم فى دورات : جيد . جيد جدا" . ممتاز . دون المستوى . على درجة عاليه من الكفاءة العلمية والمهنية .
- ١١- أهم استفادته خرجت بها بعد مشاركتك فى دورات التنمية البشرية . (يمكن اختيار أكثر من متغير)

أخرى تذكر	القدرة على صنع واتخاذ القرار	التخطيط الجيد	ارتقاء روحى المعنوية	زيادة استقرارى النفسى	تنمية مهارة القيادة	تعلم فن القيادة	إتقان فن الريادة والاقناع	تعلم فن إدارة الذات	تعلم فن إدارة الوقت	تغيير اسلوبى فى التفكير	زيادة تفتى بنائى	التواصل بشكل أفضل	مع الآخرين	تنمية ذاتى	الترقى فى العمل	الحصول على فرصة عمل	أهم استفادته عنوان الدورة
																	أ-
																	ب-
																	ج-
																	د-

- ١٢- ما أكثر دورة تدريبية شعرت بالاستفادة منها ؟
- ١٣- بعد مشاركتك فى الدورة دى فكرت فى تغيير مجال عملك : نعم - لا .
- ١٤- السبب فى التفكير فى تغيير مجال عملك : لأنى شعرت بأنى عندى قدرات أفضل ، زيادة مهارات القيادة لا يتناسب مع وضعى فى العمل ،عملى الحالى لا يرضى طموحى ، الدورة دى وفرت لى فرصة عمل أفضل ، أصبح عندى أفكار جديدة ساعدتنى فى تكوين عمل حر .
- ١٥- اسلوب تعاملك مع الآخرين تغير بعد حضورك هذه الدورة : نعم - لا - الى حد ما .
- ١٦- اللى اتغير فى اسلوبك مع الآخرين : بقى عندى قدرة على التواصل - عندى قدرة على الاقناع- بناء علاقات افضل - التصرف فى المواقف المختلفة بشكل أفضل - القدرة على اتخاذ القرار - عدم التسرع فى القاء الاحكام على الاخرين .

١٧- أهم مهارة اكتسبتها بعد مشاركتك في دورات التنمية البشرية هل : مهارات التفكير العلمى ، مهارات التفكير الناقد، مهارات التفكير الابتكارى ، مهارات الملاحظة والتصنيف والقياس ، التنبؤ ، التواصل ، التفسير ، مهارات التعامل مع الخرين ، العمل فى فريق ، القدرة على اتخاذ القرار .

١٨- هل تقبل على المشاركة فى حضور دورات أخرى ؟ ولماذا ؟

١٩- عنوان دورات التنمية البشرية الاخرى اللى ترغب فى المشاركة فيها : دورة تدريب وإعداد المدربين - أسرار السعادة الزوجية - استراتيجيات النجاح فى العمل والحياة- اختيار شريك الحياة- إدارة ضغوط العمل - البرمجة اللغوية العصبية - المحافظة على الطاقة الايجابية والتخلص من الطاقة السلبية- الابعاد السبعة لحياة متوازنة .

٢٠- الدوافع التى ترى انها شجعتك على المشاركة فى دورة للتنمية البشرية : عندك اكتئاب وعايز تخرج من الحالة دى -تايه ومش عارف تبدأ إزاي، مش عارف تخطط لمستقبلك صح ، محتاج تتعرف على طريقة تفكير جديدة ، محتاج تتعرف على أصدقاء جدد ، عندى وقت فراغ وعايز اشغله، الأمر مفروض عليا من أجل الترقيه .

٢١- من وجهة نظرك: أن العائد من هذه الدورات تمثل فى : طاقة إيجابية مؤقتة ، طاقة ايجابية على المدى البعيد ، يمر بفترات ايجابية عاليه واخرى سلبية ، اعاود الاطلاع على ما استفدت من وقت لأخر لتجديد الطاقة الايجابية لا أشعر بشيء لأنها عديمة الجدوى أو لا فائدة منها ، لا أشعر بشيء .

٢٢- ما أهم كتاب قرأته فى مجال التنمية البشرية من وجهة نظرك ؟

٢٣ ما أهم فكرة استفدتها من قراءة هذا الكتاب ؟

ثالثا:" معوقات التنمية البشرية للشباب .

٢٤- بعد حضورك دورات التنمية البشرية : تمكنت من تطبيق المهارات والقيم التى اكتسبتها حضورك : نعم - لا - الى حد ما .

٢٥- السبب فى عدم تمكنك من تطبيق المهارات المكتسبة من حضور دورات للتنمية البشرية : الروتين فى العمل، سيطرة الوساطة والمحسوبية - نمط القيادة لا يسمح بالأفكار الجديدة -عدم تشجيع رئيسى فى العمل - عدم اقتناع الزملاء بتغيير الافكار التقليدية - طبيعة عملى لا تشجع على تطبيق ما درسته- القيادة لا تسمح بالمشاركة فى عملية اتخاذ القرار - ما درسته فى الدورات شىء والواقع شىء أخر .

٢٦- من وجهة نظرك ايه هى معوقات تفعيل التنمية البشرية فى المجتمع : الظروف السياسية والثورات المتعاقبة - ضعف الموارد الاقتصادية - عدم اتاحة الفرص للشباب - التمسك بالافكار التقليدية - الجهل والتعصب - مستوى التعليم - انتشار الفساد الادارى .

٢٧- أهم احتياجات الشباب فى المرحلة الحالية من وجهة نظرك: التواصل مع الشباب ليتمكنوا من القيام بدورهم ، توسيع امكانية عطاء الشباب فى المؤسسات - تنمية قدرات الشباب من خلال التعليم والتدريب - تقديم القدوة الصالحة للشباب فى العمل والاعلام- إتاحة الفرصة للشباب للنقد والتقييم -إتاحة الفرصة للشباب للقيادة- اختيار قيادات شابة للعمل السياسى والاجتماعى - توفير التعليم والتدريب فى مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

٢٨-أهم المهارات العالمية التى اطلعت عليها وترى أن الشباب فى مجتمعك فى حاجه إليها : إكتساب الفهم المتعمق- استخدام طرق تفكير غير تقليدية ولا تتعارض مع أصول الدين - اكتساب مهارات التواصل ، التفاوض، الجدل، والوصول لحلول وسط - مهارات العمل فى فريق - استخدام التقنيات الحديثة بصورة مكثفة - الارتقاء بمستوى التعليم من الحفظ للتفكير والابتكار .

٢٩- الصعوبات التى تواجهك للحصول على دورات تدريبية أكثر فى مجال التنمية البشرية : ارتفاع رسوم الاشتراك - عدم وجود وقت - رفض الاسرة - عدم موافقة جهة العمل - عدم امكانية التطبيق العملى للمهارات المكتسبة - عدم الالمام بالمكان المناسب الى يمكن الحصول فيه على دورات - كثرة الاماكن التى أصبحت تتخذ من دورات التنمية البشرية تجارة أكثر من التعليم وتنمية المهارات .

٣٠- أهم القيم المكتسبة بعد مشاركتك فى دورات التنمية البشرية: الصداقة - الثقة بالنفس - التقبل للأخر - قوة الايمان بالله التفكير الايجابى - التسامح - مساعدة الاخرين - التعاون- الطمانينة - أخرى تذكر .

٣١- - بعد حضورك هذه الدورات حاولت نقل خبراتك والمهارات اللى اكتسبتها للمحيطين بك : نعم - لا . الى حد ما .

٣٢- عند نقلك للمهارات المكتسبة للاخرين فى الأسرة : تقبلوا الافكار الجديدة وعملوا على تطبيقها -استمعوا لها بدون حماس -رفضوها -رفضوها بشدة .

٣٣- ما أهم فكرة أو معلومه جديدة اكتسبتها بعد مشاركتك فى دورات التنمية البشرية وتحاول تطبيقها فى حياتك الشخصية والعملية ؟