

أثر التدريب على أداء المنظمات الطوعية في السودان (دراسة حالة منظمة الدعوة الإسلامية 2000م - 2015م)

أستاذ مساعد - جامعة أم درمان الأهلية

د. آمنة علي محمد جبارة الله

المستخلص:

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان أثر التدريب على أداء المنظمات الطوعي (دراسة حالة منظمة الدعوة الإسلامية في الفترة من 2000م - 2015م) وهدفت الدراسة إلى أثر التدريب ومعرفة الكفاءة والفعالية في التدريب المنفذ بالمنظمة محل الدراسة ومعرفة عناصر ومكونات الكفاءة في التدريب، في إطار مشكلة البحث المتمثلة في ، هل هناك اثر على التدريب في المنظمات الطوعية وهل المفاهيم الاستراتيجية للعملية التدريبية ذات اثر في رفع أعمال المنظمات، وقد أستخدم الباحث النهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي ودراسة الحالة والمقارنة ، وناقشت الفروض المتمثلة في العلاقة والدلالات الإحصائية بين أثر التدريب على أداء المنظمات ووضوح أهداف التدريب والنتائج المترتبة عليه وجودة العملية التدريبية، ومن أهم النتائج ، إن تحديد الاحتياجات التدريبية تكون أكثر دقة وواقعية إذا قامت بها المؤسسات الطالبة للتدريب وليس المؤسسة المنفذة له، إن معرفة مردود التدريب وأثره بعد مزاولة المتدرب للعمل يهتم المنظمة وليس الجهة التي قامت بالتدريب، دائماً ما تكون النسب والدلالات الإحصائية مرتبطة بين وضوح أهداف التدريب والغرض منه والنتائج المترتبة عليه، لا يتم قياس المردود التدريبي .

لتطوير البرامج التدريبية من قبل المؤسسات ولا يتم قياس اثر التدريب من قبل المنظمة تجاه المتدربين، ومن أهم التوصيات، الاهتمام بوجود مناهج تدريبية معتمدة ومستقرة وتناسب مستويات المتدربين على أن تقيم وتطور باستمرار، الاهتمام بوجود مدرب كفاء يقيم ويطور باستمرار في المؤسسات والمعاهد، الاهتمام بيئة التدريب والاستعانة بالوسائل التقنية الحديثة، الاهتمام بالجدول الزمنية لعقد الدورات ومناسبتها وكذلك ساعات التدريب، الاهتمام بقياس أثر التدريب بعد نهاية التدريب، إنشاء وحدة تقوم بمعالجة مردود التدريب، الاحتياج التدريبي مسئولية الجهة الطالبة للتدريب وليس الجهة المنفذة له، اشتراط الدخول في الدورات الحتمية للترقي الوظيفي في المنظمة.

الكلمات المفتاحية: التدريب ، المنظمات الطوعية ، منظمة الدعوة الإسلامية

Abstract

This study came under the title” the impact of the effectiveness of training on the performance of voluntary organizations- a case study on “ The Islamic Call Organization” in the period 2015 – 2005 The research aimed to study the impact of the effectiveness

of training and knowledge of efficiency, in performing training in the organization under study, The researcher used the descriptive analytical method, the historical method, case study and comparison, and components of efficiency in training, also to review the literature on the subject of study, and to find out the extent of the effectiveness of the programs implemented in the organization in the period of study, in addition to finding out the ways , means and methods that increase the efficiency and effectiveness of training, targeting the fact that the training should not only lead to knowledge and expertise transfer, but also to raise the morale of the trainee, as a way to change the behavior and to gain continuously new ways of working so as to bridge the gap between the desired performance and the actual one, as an integrated activity. Training aim is to build scientific and practical capabilities ,which are able to harness all the knowledge and achievements to serve the objectives of the organization . it also included test of hypotheses, and the conclusion including findings and recommendations, of the most important findings that; the identification of training needs.

key words : Training, Voluntary Organizations, Islamic Call Organization

المقدمة:

لا شك أن الإدارة تمثل العنصر الأهم في نجاح المنظمات والأعمال وهي عملية مستمرة ومتفاعلة تهدف إلى توحيد الجهود الفردية والجماعية نحو تحقيق أهداف مشتركة باستخدام الموارد المتاحة بأعلى درجة من الفاعلية والكفاءة، حيث ترتبط الفاعلية بالقيادة وترتبط الكفاءة بالإدارة وتتحقق الفاعلية عندما يكون هناك رؤية واضحة وأهداف محددة واستراتيجيات ومبادئ وقيم وتنمية وتطور. ومعرفة مدى فعالية البرامج المنفذة بالمنظمة، ومعرفة الوسائل والطرق والأساليب التي ترفع من كفاءة التدريب ولسد الفجوة بين الأداء المطلوب والفعلي.

فروض البحث:

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اثر التدريب و أداء المنظمات الطوعية .
2. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اثر ميزانية التدريب على أداء المنظمات الطوعية.
3. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اثر الأساليب التدريب على أداء المنظمات الطوعية .

الدراسات السابقة:

1 - فيروز الفاضل عبد الله حمد ، جامعة الخرطوم 2010م⁽¹⁾ :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور مراكز التدريب بالقطاع الخاص في بناء القدرات البشرية، وذلك من خلال معرفة مدى نجاح هذه المراكز في تحقيق أهدافها، ومدى مساهمة برامجها التدريبية في تنمية القدرات البشرية، وأثرها على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات الدولة المختلفة بقطاعها العام والخاص، كذلك التعرف على المشاكل العامة والمعوقات التي تواجه هذه المراكز، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي الإحصائي الذي أعتمد على المسح الميداني عن طريق العينة لمعرفة مدى مساهمة مراكز التدريب بالقطاع الخاص في بناء القدرات البشرية وخرجت الدراسة بالنتائج التالية:

البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب بالقطاع الخاص كان لها الأثر الإيجابي في تنمية مهارات وقدرات العاملين وتطوير أدائهم الوظيفي مما ساهم بقدر كبير في ترقية أداء المؤسسات، قدمت مراكز التدريب بالقطاع الخاص برامج تقابل الاحتياج الفعلي للمؤسسات، بعض المؤسسات في حاجة ماسة لتنمية قدرات كوادرها البشرية، هذا مما يشير إلى وجود ضعف في الكادر البشري، مراكز التدريب بالقطاع الخاص قدمت برامج تواكب تحديات العولمة، اقترحت الدراسة بعض التوصيات التالية، لا بد من أن يكون هنالك تواصل وتنسيق بين كل المراكز وذلك حتى يكون هنا كتبادل للخبرات ومناقشة كل المشاكل التي تواجه هذه المراكز، منع الازدواجية في نوع البرامج التي تقدمها هذه المراكز وذلك من خلال التنسيق الكامل بينها، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التدريب والتعاون مع مؤسسات التدريب العالمية للوقوف على الدراسات التي تصدر عنها في مجال التدريب ضرورة التوسع في انتشار مراكز التدريب بالقطاع الخاص بالولايات .

عبد الرحمن الهادي أحمد، 2008م⁽²⁾:

هدفت هذه الدراسة ذات المنهج الوصفي - التجريبي إلى تصميم برنامج للتدريب على الكفاءات الإحصائية التربوية يرمي إلى تنمية مهارات التحليل الإحصائي لدى طلاب الدراسات العليا التربويين بكلية التربية جامعة الخرطوم، ثم قياس أثره وقدرته على تنمية تلك الكفاءات. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (تسعة) أفراد من طلبة الماجستير المقيدون بقسم المناهج وطرق التدريس في كلية التربية جامعة الخرطوم للفترة من 2004م - 2006م. تم استخدام أربع أدوات لدراسة المشكلة.

أظهرت نتائج التحليل العمالي ونتائج تحليل الانحدار أن هناك عاملاً رئيساً واحداً يؤثر في معرفة طلاب الدراسات العليا التربويين في كلية التربية جامعة الخرطوم لعملية التحليل الإحصائي يتمثل في الضعف الأكاديمي العام لدى هؤلاء الطلاب في عملية التحليل الإحصائي. وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج، وبيان العامل الذي له تأثير في التحصيل المعرفي للتحليل الإحصائي لدى طلاب الدراسات العليا أفراد العينة أوردت بعض التوصيات أهمها:

أ - أن يتم اعتماد مادة الإحصاء التربوي في دراسة الماجستير للدراسات التربوية.
ب - توجيه طلاب الدراسات العليا التربويين إلى بذل المزيد من الجهد الفردي لتعلم مهارات التحليل الإحصائي، اتفقت دراسة مع هذه الدراسة فأهمية تصميم البرامج التدريبية وقياس الأثر واختلفت في انحصارها في معرفة الأثر عند طلاب الدراسات العليا دون الشمول لقياس الأثر العائد على المؤسسة التعليمية.

3 - مكاوي الخير الوقيع، جامعة الخرطوم 2007م⁽³⁾ :

تتناول هذه الدراسة موضوع أثر التدريب علي أداء العاملين كمنهج علمي وضع خطط التدريب وتنفيذها وتقسيمها، حيث تلخصت مشكلة الدراسة الأساسية فيما هو أثر خطة التدريب في بنك السودان للعام 2004م وهل حققت أهدافها عل ضوء هذه المشكلة ثم وضع فرضيات البحث لمناقشتها تمثلت في : يعتبر التحاق المشاركين في البرامج التدريبي متطلباً للحصول علي الترقية، هناك استخدام لأساليب وطرق حديثة ومقدمة في نقل الأفكار والمعلومات، البرنامج التدريبي يؤدي إلي زيادة مهارة وقدرة المتدرب من أداء عمله، البرنامج التدريبي يزيد من كفاءة المتدرب في التعامل مع الآخرين، تشترك كل الإدارات والفروع من رسم الاحتياجات التدريبية، المراكز التدريبية مهيأة بصورة مثلى وكذلك الخدمات الإدارية المساندة مراجعة البرنامج التدريبي أثناء التنفيذ وبعده، استخدمت في الدراسة المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها إثبات صحة جميع فرضيات البحث، وأن لدي الإدارة العليا والوسطي في شركات الاتصالات معرفة بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية، وان هنالك علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات الشخصية والديمغرافية للمبحوثين والمعرفة والإلمام بمفاهيم وأساليب الإدارة الاستراتيجية.

بناءً علي نتائج تلك الدراسة تم التوصل إلي عدد من التوصيات أهمها الاهتمام بالتدريب والتركيز عليه في مجال الإدارة الاستراتيجية، خاصة في مجال التخطيط والتحليل والرقابة، كذلك توصي الدراسة الإدارة العليا في شركات الاتصالات السودانية بتطبيق الإدارة الاستراتيجية في جميع العمليات والأنشطة، وأن تستعين بذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة الاستراتيجية.

الواقع العملي، مما أدى إلى ضعف الدور الذي يقوم به البرنامج في تنمية الموارد البشرية بمختلف مكوناتها نتيجة عدم تنفيذ هذه السياسات بصورة سليمة وارتكاب العديد من المخالفات والتجاوزات عند تنفيذ عملية التوظيف. وقد أخفق البرنامج في بعض مكونات تنمية الموارد البشرية مثل إيجاد نظام فعال لتحليل وتوصيف الوظائف والمساهمة في الحد من المخالفات والتجاوزات التي تحدث أثناء تنفيذ الموازنة الوظيفية سنوياً وضعف المعالجات التي تبناها والمتعلقة بمستوى المرتبات والأجور والعلاوات السنوية للموظفين حيث لم تغط الحد الأدنى لمتطلبات الحياة المعيشية، إلى جانب عدم معالجته للفجوة الموجودة بين الحد الأدنى والحد الأعلى للرواتب، كما لم يراع البرنامج حملة المؤهلات العليا عن طريق منحه مما يستحقونه من مرتبات وأجور تتناسب مع مستوى الرواتب والأجور السائدة في القطاع الخاص.

4 - أميرة أبو زيد المكي الحاج ، جامعة الخرطوم 2007م⁽⁴⁾:

تناولت الدراسة موضوع تقييم إسهامات التعليم العالي الأهلي في تنمية الموارد البشرية في الفترة 1994م - 2004م ، بالتركيز على جامعة أم درمان الأهلية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي الوصفي مع التحليل الموضوعي ، وإلي أي مدى ساهم التعليم العالي الأهلي في إحداث طفرة تعليمية نوعية وكيف ساعد في تأهيل كوادر مهنية عالية القدرات والمهارات البشرية. هدفت الدراسة إلي إلقاء الضوء على بعض المفاهيم ذات الصلة بالتعليم العالي الأهلي مثل مفهومه ، ضوابطه ، أهدافه ، تمويله ، خلصت الدراسة إلي إمكانية إحداث نوع من التكامل بين المؤسسات الحكومية والأهلية في مجال التعليم العالي، خاصة في مجال التدريب، اكتساب المهارات التعليمية، المنح والإعفاءات الضريبية والجمركية، توفير الخدمات الأساسية والشبيهة لطالب المؤسسة الأهلية مثل السكن ، الترحيل ، لاسيما والعالم من حولنا يدخل الألفية الجديدة برؤى وأفكار جديدة ومتجددة ، تساعدنا لاستيعاب التحولات التعليمية والتنموية القادمة، كما خلصت الدراسة على إن يتم فتح جامعات أهلية في الولايات ، والعمل على طرح نماذج جديدة من التعليم العالي الأهلي عن طريق الاستفادة من التجارب الخارجية الموائمة لحاجة البلاد المستقبلية وإعدادا لطالب للعمل وغرس روح الإبداع والعمل على تنمية المهارات، ودفح حركة العمل الطوعي والاجتماعي، لتحقيق طفرة تنموية ريفية عادلة حتى نضمن تعليماً عالياً أهلياً سليماً ومعافى كما كشفت الدراسة عن القصور الذي ولج مؤسسات التعليم العالي الأهلي بالرغم من إسهاماته ألا محدودة في دفع عملية التنمية المستدامة بالسودان ، واهتمت الدراسة بجوانب التدريب وتنمية المورد البشري والمساهمة في رفع قدراته ولم تتطرق لأثر التدريب وعائده وهذا وجه الاختلاف بين الدراستين .

5 - المهمل عبد القادر احمد محمد، جامعة إفريقيا العالمية 2005م⁽⁵⁾:

في دراسة عن الاحتياجات التدريبية للعاملين في مال الجباية بديوان الزكاة ولاية الخرطوم، حيث كانت مشكلة البحث، أن هناك مؤهلات وخبرات تحتاجها وظيفة موظف الزكاة شرعية وإدارية فلما يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وفق الطبيعة الوظيفية مما أثر على أداء موظفي الديوان.

فرضيات الدراسة:

إن تحديد الاحتياجات التدريبية على أساس علمي هو سبب نجاح العملية التدريبية، استخدام مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية يساهم في علمية التدريب والمعارف والخبرات المتحصلة منه، استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي ودراسة الحالة وخلصت الدراسة إلى أن عملية الترشيح للتدريب لا تقوم على تحديد الاحتياجات الفعلية للتدريب للمرشح ، عدم وجود سجل تدريبي لموظفي الديوان، عدم تقييم التدريب وعدم تقييم العملية التدريبية ، ووجود خلل في البناء الإداري للديوان بالخرطوم.. وقد اتفقت دراسة مع هذا الدراسة في أهمية تحديد الاحتياج التدريبي بحكم انه من مشاكل البحث واختلفتا في قياس الأثر للتدريب بعد مزاولة الموظف لعمله وانعكاسات ذلك على أداءه.

تعريف مفهوم التدريب:

بأنه عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد وسلوك موجه لتطوير أداء وظيفة أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بتأهيله لشغل وظيفة أعلى في المستقبل.⁽⁶⁾

أنواع التدريب:

هناك أنواع للتدريب، وهي⁽⁷⁾:

1. من حيث التصنيف حسب المجال فهناك التدريب الإداري والتدريب الفني والعسكري والرياضي.
2. للتدريب تدريب إشرافي ويهدف إلى الإشراف وإلى زيادة قدرات الفرد في الإشراف والتعامل مع المرؤوسين .
3. أما التدريب التخصصي فيكون غرضه زيادة معلومات الفرد في مجالات عملية محددة.

مراحل التدريب :

أما مراحلها، فهي⁽⁷⁾:

أولاً: التدريب في المراحل الأولى من التوظيف :

وهو الذي يحصل عليه الفرد حديث الالتحاق بالوظيفة وعادة يتم خلال الأيام أو الأسابيع الأولى من التعيين وينقسم إلى :

- أ. التوجيه العام : ويهدف إلى تعريف الموظف الجديد بقواعد العمل وأهدافه ومسؤوليات المنشأة التي يعمل بها وعن مكانه في الهيكل العام للمنشأة ، كما يتضمن إجابة عن كل استفساراته .
- ب. التدريب التخصصي الابتدائي: ويتضمن واجبات وتعليمات ومسؤوليات وخصائص الوظيفة التي سوف يمارسها .
- ج. التدريب أثناء الخدمة: وهو التدريب الذي يحصل عليه الموظف بطريقة مباشرة من خلال التوجيه المستمر من الرؤساء إثناء تأدية العمل.

تبدأ عملية تصميم البرامج التدريبية بعد الانتهاء من وضع الخطة التدريبية واعتمادها بصورة نهائية حيث تقوم سلطة التدريب العليا بإرسال الخطة إلى الأجهزة التنفيذية المعنية بعمليات التنفيذ لتتولى أخذ ما انتهت إليه الخطة الأساسية ومن ثم العمل على وضع البرامج التدريبية المدرجة فيها في صورة برامج تنفيذية تصمم إدارة التدريب البرامج التدريبية.

ثانياً : التدريب في المراحل المتقدمة من العمل :

وهو التدريب الذي يحصل عليه الفرد طوال حياته الوظيفية وينقسم إلى:

- أ. التدريب بغرض تطبيق النظم الحديثة : ويهدف هذا التدريب لإضافة معلومات جديدة في التخصص الذي يمارسه الموظف ، ونظراً لضرورة مواكبة التطور العلمي والتقني لا بد من تدريب ليرفع من كفاءة الموظف بهدف إجراء بعض التغييرات والتجديدات الأساسية لتطوير العمل.

ب. التدريب بغرض الترقية أو النقل لوظيفة أخرى : وهذا التدريب الذي يلزم إعداد الفرد لتولي وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات ومسئوليات جديدة خاصة في حالة الترقي أو النقل لوظيفة أخرى.

يمكن إضافة تقسيم آخر للتدريب تبعا للوظائف المختلفة ويقسم إلى الأنواع التالية⁽⁹⁾:

- التدريب التخصصي

- التدريب الإداري

- التدريب الإداري القيادي

- التدريب المهني.

التخطيط للمنهج التدريبي:

عندما يبدأ المصمم في تخطيط المنهج التدريبي فإن هناك أربعة أسئلة ينبغي أن تؤخذ في الحسبان هي: ما الذي يجب أن يتعلمه المتدرب من هذا المنهج؟ أي تحديد أهداف وموضوعات المنهج التي يتم اختيارها في ضوء قيمتها الحقيقية للمتدرب.

ما المحتوى أو المواد التدريبية التي ينبغي استخدامها لتحقيق هذه الأهداف ويشمل هذا تسلسل الموضوعات و اشتغالها على المحتوى المناسب.

ما الوقت اللازم لتدريس كل موضوعا أو هدف؟ وهذا يعاون المنهج على توزيع زمن التدريب على موضوعات المنهج.

كيف يمكن تقييم تحصيل المتدرب وتحقيقه للأهداف؟ ويشمل ذلك المقاييس التكوينية والنهائية. إن اختيار وكتابة أهداف المنهج التدريبي هي أهم خطوة في التخطيط للمنهج، ففي ضوء الأهداف التي تحدد والمحتوى الذي يجب تقديمه يتم اختيار طرق وأساليب التدريب الواجب استخدامها وأساليب التقييم الواجب تطبيقها وبعد اختيار وكتابة الأهداف يتم ترتيبها بطريقة تلاءم طبيعة المنهج وترتيبه للمتدربين.

مراحل أو إجراءات إعداد البرنامج التدريبي:

تتمثل في الآتي⁽¹⁰⁾:

المرحلة الأولى : جمع وتحليل المعلومات .

المرحلة الثانية : تحديد الاحتياجات الفعلية.

المرحلة الثالثة : تصميم برنامج التدريب.

المرحلة الرابعة : تنفيذ البرامج التدريبية

المرحلة الخامسة : تقييم نواتج العملية التدريبية

تصميم وتنفيذ التدريب.

ويتم وفق الخطوات التالية⁽¹¹⁾:

- تحديد عنوان البرنامج: عنوان البرنامج يؤخذ من الخطة الأساسية، فلا بد أن يتم تحديد العنوان بشكل واضح ويكون فيه دلالة مباشرة على الاحتياجات الأساسية

- التي يتم تلبيتها من خلاله، فالأصل في التدريب كما في البحث العلمي ليس اختيار العناوين الجذابة أو المبهرة في الوقت الذي لا تكون لها دلالات واقعية على المحتوى الموضوعي وأهدافه بل العناوين الواضحة والمباشرة.
- تحديد وكتابة أهداف الأداء : تعتمد فعالية البرنامج التدريبي على كفاءة المصمم في اختيار وكتابة أهداف جيدة للتدريب، وهنا يجب أن يقوم المصمم بتحديد الأهداف الكلية والجزئية للبرنامج التدريبي بحيث تعكس احتياجات المنشأة، وسلوكيات الوظيفة أو المهمة واحتياجات المتدرب.
 - التكامل في تصميم المنهج التدريبي : يتكون أي منهج تدريبي من العديد من العناصر الفرعية التي تتفاعل وتتكامل بعضها مع بعض. فتوجد العناصر الإنسانية وهي المدربون والمتدربون والعناصر المادية وهي الأجهزة ووسائل التدريب المساعدة والمواد التدريبية.
 - المناخ العام المساند للتدريب، الترتيبات التنظيمية : تلعب إدارة التدريب دوراً مهماً من خلال العمليات أو الترتيبات التنظيمية التي تقوم بها لأغراض التنفيذ حيث تستطيع أن تبني مناخاً إيجابياً ومحفزاً للمدربين أو للمتدربين.
 - تحديد المحتوى المناسب للبرنامج : توفر الأهداف المصاغة بشكل جيد وسيلة عملية وموضوعية لتحديد الحقائق والمبادئ والمفاهيم والمهارات التي يجب تضمينها للبرنامج التدريبي .
 - تحديد أنسب استراتيجيات التدريب: الأهداف المصاغة بشكل جيد حيث تمدنا بوصف واضح لمتطلبات الوظيفة، ومن ثم فإنه يمكن استخدامها في تبسيط عملية اختيار الطريقة والوسيلة المساعدة والنظام الأمثل لتنظيم المدربين والمتدربين.
 - تحديد غايات المدرب والمتدرب: الأهداف المصاغة بشكل جيد تجعل التعلم أكثر فعالية وكفاءة حيث تسمح للمدرب والمتدرب أن يعرفوا على وجه الدقة ما المتوقع من المتدرب في نهاية البرنامج التدريبي؟ وهذه المعرفة تعطى المتدرب إحساساً بالاتجاه وتمكنه من تحديد مدى تقدمه تجاه تحقيق الأهداف النهائية وبالنسبة للمدرب تساعد معرفة الأهداف على تجنب الفجوات والتكرار غير الضروري.⁽¹²⁾
- مفهوم إستراتيجية التدريب
- مواجهة وملاحقة التغيرات ، والتكيف مع المستجدات التي تطرأ على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات وإعداد الكوادر الفنية والإدارية ، وتطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء عن طريق وضع خطط وبرامج مرحلية.
- الأهداف الإستراتيجية للتدريب: وهي⁽¹³⁾:
1. تطوير وتزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات اللازمة وصولاً إلى الأهداف المنشودة لأي منظمة أو مؤسسة وهيئة.

2. تحقيق قفزة نوعية تسهم في إحداث نهضة تعليمية على مستوى جميع المسارات.
3. تحقيق نتائج ومردود له أثر عميق وممتد على الفرد والمنظمة
4. مواكبة التطورات والتقنيات والمفاهيم الحديثة والتعاطي معها.

مفهوم إستراتيجية التعليم:

« تحركات المعلم داخل الفصل، وأفعاله التي يقوم بها، والتي تحدث بشكل منتظم ومنتسلسل» نظريات التدريب

قال كونفوشيوس « أنا أسمع وأنسى، أنا أرى وأتذكر، أنا اعمل وأفهم»⁽¹⁴⁾.

نظرية بلوم : تمر عملية التعلم وفق هذه النظرية بعدة مراحل ، تعتمد كل واحدة على الأخرى وبطريقة تصاعديّة بحيث لا يمكن الوصول إلى مرحلة دون إتمام المرحلة التي تسبقها . مراحل التعلم وفق هذه النظرية هي:⁽¹⁵⁾

المعرفة ، الاستيعاب ، التطبيق ، التحليل ، التركيب والجمع ، التقييم
خطوات التخطيط للمنهج التدريبي:

وهي⁽¹⁶⁾:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية.
2. توصيف الوظيفة وتحليل المهمة.
3. إعداد أدوات التقويم ومقاييس التقويم.
4. تحديد وكتابة أهداف الأداء.
5. تحديد المحتوى وتتابعه.
6. كتابة المادة التدريبية وإعدادها.
7. اختيار الإستراتيجية التدريبيّة والوسائل المساعدة.
8. تحديد المتطلبات من الوسائل المساعدة.
9. اختيار المدربين واختيار المتدربين.
10. التقويم والمتابعة ، وتفاصيل هذه الخطوات ومناقشتها.

وتعرف الكفاءة:

بأنها أداء الأعمال بطريقة صحيحة وتشير الكفاءة إلى العلاقة بين الموارد و النتائج.⁽¹⁷⁾

الفاعلية :

«مدى صلاحية العناصر المستخدمة ، (المدخلات) ، للحصول على النتائج المطلوبة

(المخرجات)». ⁽¹⁸⁾

مميزات الكفاءة :

هي (19):

1. تتحدد الكفاءة من خلال نتائج يمكن ملاحظتها.
2. تتكون الكفاءة من عدة مهارات.

3. الكفاءة لها قيمة على المستوى الشخصي والاجتماعي والمهني.

4. الكفاءة مرتبطة بإنجاز نشاطات عملية .

ما العلاقة بين الكفاءة والفاعلية ؟

يعتبر مفهوم الكفاءة ملازماً لمفهوم الفاعلية ، ولكن لا يجب أن يستخدم بالتبادل ، فقد تكون المنظمة فعالة و لكنها ليست كفؤة أي أنها تحقق أهدافها ولكن بخسارة ، وعدم كفاءة المنظمة يؤثر سلباً على فاعليتها ، ويمكن اعتبار الكفاءة على أنها « إنجاز العمل بشكل صحيح » بينما الفاعلية هي «إنجاز العمل ، الشئ الصحيح»⁽²⁰⁾، وهكذا المفهومان يكمل كل منهما الآخر.

المنظمات الطوعية

هنالك أكثر من مسمى لمنظمات العمل الطوعي منها المنظمات غير الحكومية، القطاع المستقل، القطاع الخيري، القطاع غير الربحي.

عند التعريف بالمنظمات الطوعية لابد لنا ونحن نتحدث عن المنظمات أن نتطرق إلى إنشاء وميلاد أكبر منظمة دولية في العالم ، فقد أعلن عن ميلاد الأمم المتحدة باتفاق وتتعاهد الدول المجتمعة في مؤتمر سان فرانسيسكو حيث كان عدد الدول في هذا المؤتمر خمسين دولة من بينها الدول الأربع الكبرى الولايات المتحدة ، الاتحاد السوفيتي، بريطانيا، الصين، وقد تم في هذا المؤتمر الموافقة على جميع مواد العهد - الميثاق وعددها 111 مادة وذلك في 26 يونيو من عام 1945م.⁽²¹⁾

العمل الطوعي في السودان :

نشأة وتعريف العمل الطوعي وتجربة السودان:

إن تعريف العمل الطوعي يمكن إن يقوم على منهجين أحدهما طبيعة العمل الطوعي وأهدافه، والثاني هو مفهوم المنظمات الطوعية في علاقتها بالمنظمات والكيانات المجتمعية المختلفة وهي الدولة والقطاع الخاص والعائلة⁽²²⁾، ويمكن توضيح ذلك كما جاء في تعريف العمل الطوعي ، في مشروع قانون العمل الطوعي والإنساني لعام 1999م كالآتي⁽²³⁾:

يقصد به أي نشاط إنساني خيري غير حكومي أو شبه حكومي يقوم به كيان طوعي وطني أو كيان اجتبى مانح أو منفذ لبرنامجيه ويكون النشاط ذا أغراض اجتماعية أو تنمية أو خدمية أو علمية أو بحثية يتم تسجيله وفقاً لأحكام هذا القانون .

تنقسم المنظمات الطوعية ثلاث أنواع في علاقاتها بالمجموعات المستهدفة وهي :

1. مانحة Donor .
2. وسيطة أو مساعدة Intermediary Support .
3. قاعدية أو جمعيات عون ذاتي. Community Based organization CBOs self Help Organization

المنظمات الأجنبية في السودان:

إحصائيات عامة⁽²⁴⁾:

العدد الكلي للمنظمات الأجنبية المسجلة بالسودان ديسمبر 2013م (91) منظمة.
العدد الكلي للمشروعات (552) مشروع .
يقدر العدد الكلي للمستفيدين بحوالي (2مليون) مستفيد.
العدد الكلي للعاملين بالمنظمات الأجنبية (4307).
عدد الموظفين السودانيين (3920) موظف بنسبة (92 %) من العدد.
لكلي للعاملين بالمنظمات الأجنبية.
عدد الموظفين الأجانب العاملين بالمنظمات الأجنبية (387) موظف بنسبة (8 %) من العدد الكلي للعاملين بالمنظمات الأجنبية.
إجمالي الميزانيات الكلية للمنظمات الأجنبية (416,439,772) دولار.
إجمالي ميزانيات الصرف على المشروعات وبرامج المنظمات الأجنبية العاملة بالسودان (333,151,817.6) دولار بنسبة (80 %) من التمويل الإجمالي للمنظمات الأجنبية.
إجمالي ميزانيات الصرف الإداري للمنظمات الأجنبية العاملة بالسودان (83,287,954.4) دولار بنسبة (20 %) من التمويل الإجمالي للمنظمات الأجنبية.
أجمالي مشروعات الصحة والتغذية (115) مشروع بتكلفة (99,854,821) دولار بنسبة (24 %) من إجمالي تمويل مشروعات المنظمات الأجنبية.
أجمالي مشروعات التعليم (97) مشروع بتكلفة (109,357,112) دولار بنسبة (26 %) من إجمالي تمويل مشروعات المنظمات الأجنبية.
أجمالي مشروعات المياه وإصحاح بيئة (66) مشروع بتكلفة (36,333,970) دولار بنسبة (9 %) من إجمالي تمويل مشروعات المنظمات الأجنبية.
أجمالي مشروعات الزراعة والامن الغذائي (94) مشروع بتكلفة (32,655,528) دولار بنسبة (8%) من إجمالي مشروعات تمويل المنظمات الأجنبية .
إجمالي مشروعات تحسين المعيشة وسبل كسب العيش (22) مشروع بتكلفة (13,663,241) دولار بنسبة (3 %) من إجمالي تمويل مشروعات المنظمات الأجنبية.
أجمالي مشروعات الإغاثة (41) مشروع بتكلفة (65,073,887) دولار بنسبة (16%) من إجمالي تمويل مشروعات المنظمات الأجنبية.
إجمالي مشروعات الحماية والرعاية الاجتماعية (65) مشروع بتكلفة (32,706,113) دولار بنسبة (8%) من إجمالي تمويل مشروعات المنظمات الأجنبية.
إجمالي مشروعات التدريب وبناء القدرات (52) مشروع بتكلفة (26,795,100) دولار بنسبة (6%) من إجمالي تمويل مشروعات المنظمات الأجنبية .
العدد الكلي للمتحرّكات بالمنظمات (469) عربية.
العدد الكلي لاجهزة الاتصال بالمنظمات (401) جهاز .

إجمالي الإجراءات (تأشيرات ، أذونات سفر ، أذونات عمل ، إعفاءات جمركية) التي قدمتها المفوضية عبر مجمع الإجراءات الموحد (4966) إجراء.⁽²⁵⁾ من واقع تقارير مفوضية العون الإنساني للعدد الكلي للمنظمات الأجنبية المسجلة لدى مفوضية العون الإنساني، حتى 2013م (91) منظمة، علما بان هنا منظمات أجنبية إقليمية ودولية، غير مسجلة لدى المفوضية وتعمل وفق اتفاقيات مقرر أو تسجيل عبر وزارة الخارجية.

قطاع التعليم :

عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع (68) منظمة .
عدد المشروعات في هذا القطاع (97) مشروع .
بلغ حجم الصرف علي مشروعات التعليم المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية خلال العام 2013م (109,357,11) دولار أمريكي بنسبة (26 %) .
معظم مشروعات المنظمات الأجنبية في هذا القطاع تستهدف برامج التعليم (مرحلة الأساس) بمناطق النازحين والمناطق المتأثرة بالكوارث.
تتمثل أنشطة هذا القطاع في الإهتمام بالبيئة المدرسية، بناء وصيانة الفصول، الإجلاس، توفير التغذية، الصحة المدرسية ، توفير الكتاب المدرسي بالإضافة لدعم التدريب والتأهيل المهني للمعلمين وتعليم الكبار و دفع الحوافز وتدريب مجالس الأباء. هنالك زيادة في حجم ميزانية التعليم للعام 2013 وذلك نسبة لزيادة تكلفة البناء والصيانة .
مشروعات المنظمات المساهمة في توفير البنيات التحتية لخدمات التعليم تستهدف العمل التنموي وبرامج الإنعاش وإعادة التأهيل والإعمار.⁽²⁶⁾

قطاع الصحة :

عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع (81) منظمة .
عدد المشروعات في هذا القطاع (115) مشروع .
بلغ حجم الصرف علي مشروعات الصحة المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية خلال العام (99,854,821) دولار أمريكي بنسبة (24 %) .
تنفذ المشروعات الصحية عبرشراكة تامه مع وزارات الصحة الولائية والبرامج القومية وذلك للتقيد بالسياسات الصحية الوطنية والبروتوكولات العلاجية.
ساهمت هذه المشروعات في إستقرار الأوضاع الصحية .

قطاع المياه و إصاح البيئة:

1. عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع (48) منظمة .
2. بلغ حجم الصرف علي مشروعات المياه و إصاح البيئة المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية خلال العام 2013م (36,333,970) دولار أمريكي بنسبة (9 %) .
تساهم هذه المشروعات في توفير مياه الشرب والصحة العامة وأيضاً في إنعاش (القطاع الرعوي والزراعي) .

قطاع الزراعة والأمن الغذائي :

عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع (58) منظمة .

عدد المشروعات في هذا القطاع(94) مشروع.

بلغ حجم الصرف علي مشروعات الأمن الغذائي و الزراعة المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية خلال العام 2013م (32,655,528) دولار أمريكي بنسبة (8 %).
تساهم هذه المشروعات في تأمين الغذاء للمجتمعات المتأثرة بالكوارث وتعزيز برامج الإنعاش.

قطاع تحسين المعيشة وسبل كسب العيش:

عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع (17) منظمة .

عدد المشروعات في هذا القطاع (22) مشروع .

بلغ حجم الصرف علي مشروعات تحسين المعيشة وسبل كسب العيش المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية (13,663,241) دولار أمريكي بنسبة (3 %) .
تساهم هذه المشروعات في تعزيز برامج الإنعاش (تخفيف حدة الفقر وزيادة الدخل) .

قطاع الإغاثة والمساعدات الإنسانية :

عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع(27) منظمة .

عدد المشروعات في هذا القطاع(41) مشروع .

تشمل أنشطة هذا القطاع توفير وتوزيع الغذاء ، مواد الإيواء، المواد غير الغذائية.
بلغ حجم الصرف علي مشروعات الإغاثة والمساعدات الغذائية المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية خلال العام 2013م (65,073,887) دولار أمريكي بنسبة (16%). مع ملاحظة ارتفاع عدد المشروعات في هذا القطاع هذا العام مقارنة بالعام السابق خاصة في ولاية الخرطوم نسبة للسيول والفيضانات وولايات دارفور نسبة للمتأثرين بالنزاعات القبلية .

قطاع التدريب وبناء القدرات :

عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع (36) منظمة .

عدد المشروعات في هذا القطاع (52) مشروع .

بلغ حجم الصرف علي مشروعات التدريب و بناء القدرات المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية خلال العام 2013م (26,795,100) دولار أمريكي بنسبة (6 %) .
تشمل أنشطة هذا القطاع بناء القدرات البشرية والمؤسسية للمنظمات الوطنية والوزارات ذات الصلة (الدورات التدريبية ، الدعم المؤسسي بالمعينات المطلوبة، المساهمة في تمويل بعض مشروعات المنظمات الوطنية عبر الشراكات).⁽²⁷⁾

قطاع الرعاية الاجتماعية :

عدد المنظمات العاملة في هذا القطاع(41)منظمة.

عدد المشروعات في هذا القطاع (65) مشروع .

بلغ حجم الصرف علي مشروعات قطاع الرعاية الإجتماعية المنفذة بواسطة المنظمات الأجنبية خلال العام 2013م (32,706,113) دولار أمريكي بنسبة (8 %). تشمل أنشطة مشروعات هذا القطاع كفالة الأيتام، بناء المساجد، مراكز التنمية الإجتماعية، أندية الشباب، مراكز تنمية المرأة، رعاية المسنين، رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة والبرامج الموسمية (الأضاحي، إفطارات رمضان).⁽²⁸⁾

ميزانيات المشروعات :

بلغ حجم التمويل لمشروعات المنظمات الأجنبية خلال العام 2013م، (416,439,772) دولار امريكي.

حجم الصرف التشغيلي والإداري للمنظمات الأجنبية خلال العام 2013م بلغ (85,235,978) دولار.

جم الصرف علي المشروعات للمنظمات الاجنبية خلال العام 2013 بلغ (370,912,605) دولار. تلاحظ هذا العام انخفاض حجم الصرف الاداري وزيادة الصرف علي المشروعات وذلك من خلال ضبط الاتفاقيات الفنية التي تلزم المنظمات بان لايتجاوز حجم الصرف الاداري من جملة الميزانية %25 وتأتي ذلك بمتابعة مفوضية العون الانساني للبرامج المنفذة من قبل المنظمات ومراجعة اتفاقياتها .

نشأة وتطور منظمة الدعوة الإسلامية : النشأة :

منظمة الدعوة الإسلامية : منظمة عالمية خيرية غير حكومية ولا سياسية أسست في شهر رجب 1400هـ الموافق يونيو 1980م ، لها وجود فاعل في أكثر من 38 دولة افريقية. تدار المنظمة بواسطة مجلس أمناء يتكون من ستين عضواً من الرجال وعشرة أعضاء من النساء، من دول عربية وإسلامية من بينها، السعودية، قطر، السودان، اليمن، الكويت، مصر، البحرين، الإمارات العربية المتحدة، ليبيا، نيجيريا، أوغندا، ويضم المجلس وزراء سابقين وخيرين وقادة رأي ودعاة ومصالحين تبنت المنظمة منذ إنشائها أسلوباً متفرد في نشر الدعوة الإسلامية في أفريقيا، بحيث تخضع أعمالها لقدر من التخطيط والتنظيم والموازنة بين الحاجات والإمكانيات وترتيب الأولويات حماية للجهد وتوفير للطاقات، اتخذت المنظمة أسلوب العمل التكاملي الذي يقوم على الدعوة الإسلامية مصحوبة بالتنمية والخدمات الاجتماعية ، وذلك استجابة للواقع الأليم الذي يعاني منه المسلمون في أفريقيا والتمثل في الجهل والفقر والمرض والتشرد، فأصبحت المنظمة بناءً على ذلك توظف خدماتها للدعوة إلى الله وإبلاغ كلمته في مجالات التعليم والشباب والرعاية الصحية والاجتماعية والإغاثة وكفالة الأيتام والإعلام ورعاية الأمومة والطفولة، اهتمت المنظمة بالجوانب الإدارية في بداياتها واختار مؤسسوها عدداً من الضباط الإداريين من ذوي الخبرة في مجال العمل الإداري والتنظيمي عملوا في رئاستها مثلاً المرحوم الأستاذ/ عبدا لوهاب عبدا لرحمن ، وفي بعثاتها الداخلية ، الأستاذ/ اليأس على كرم الله ، بعثة الخرطوم ، وفي بعثاتها الخارجية الأستاذ/ حسن

احمد نور/ مكتب أوغندا ، وقد صاحب التنظيم الجيد والإدارة عمل المنظمة وتمثل ذلك في لوائحها ونظمها وهيكلها.⁽²⁹⁾

اهتمت منظمة الدعوة الإسلامية بالتدريب الإداري والتخصصي فأنشأت معهد البحوث الإسلامية، محلية جبل أولياء وكما أنشأت معهد مبارك قسم الله للتدريب والبحوث بالخرطوم الرياض وأيضاً أنشأت مؤسسة تدريب وتأهيل الدعاة (الخرطوم جنوب جامعة إفريقيا العالمية، شمال المقر الدائم لمعسكرات الشباب) ومركز الرياض للإنتاج الإعلامي والذي درب كثير من الإعلاميين وهم قادة الإعلام الآن على مستوى البلاد .

إن منظمة الدعوة الإسلامية . منظمة عالمية خيرية غير حكومية ولا سياسية أسست في شهر رجب 1400هـ الموافق يونيو 1980م ، اتخذت منظمة الدعوة الإسلامية الآية الكريمة (ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة)⁽³⁰⁾ ، شعاراً لها، للمنظمة وجود فاعل في أكثر من 40 دولة أفريقية، تدار المنظمة بواسطة مجلس أمناء يتكون من سبعين عضواً ستم منهم من الرجال وعشرة من النساء، من دول عربية وإسلامية من بينها، السعودية ، قطر، السودان، اليمن، الكويت، مصر، البحرين، الإمارات العربية المتحدة، ليبيا، نيجيريا، أوغندا .⁽³¹⁾

ويضم المجلس وزراء سابقين وخيرين وقادة رأي ودعاة ومصالحين، تبنت المنظمة منذ إنشائها أسلوباً متفرد في نشر الدعوة الإسلامية في أفريقيا ، بحيث تخضع أعمالها لقدر من التخطيط والتنظيم والموازنة بين الحاجات والإمكانيات وترتيب الأولويات حماية للجهود وتوفير للطاقات، اتخذت المنظمة أسلوب العمل التكاملي الذي يقوم على الدعوة الإسلامية مصحوبة بالتنمية والخدمات الاجتماعية ، وذلك استجابة للواقع الأليم الذي يعاني منه المسلمون في أفريقيا والمتمثل في الجهل والفقر والمرض والتشرد، فأصبحت المنظمة بناءً على ذلك توظف خدماتها للدعوة إلى الله وإبلاغ كلمته في مجالات التعليم العام والخاص والشباب والرعاية الصحية والاجتماعية والإغاثة وكفالة الأيتام والإعلام ورعاية الأمومة والطفولة وتدريب الدعاة والداعيات والجوانب الاستثمارية لتوفير قدر من المال، فأنشأت لها مؤسسات ذات شخصية اعتبارية مستقلة تعنى ببعض الجوانب الخدمية مثل:⁽³²⁾

1. المؤسسة الصحية العالمية: وتعنى بالصحة والإغاثة .
2. المؤسسة الإفريقية للتعليم: تعنى بالتعليم بشقية العام والخاص والناشط الشبابية والطلابية .
3. الجمعية الإفريقية لرعاية الأمومة والطفولة ، تعنى بالأرامل والأيتام وأطفال الشوارع ودعم الأسر الفقيرة .
4. مؤسسة تدريب وتأهيل الدعاة: تعنى بتدريب الدعاة والداعيات .
5. معهد مبارك قسم الله للتدريب والبحوث .
6. معهد البحوث الإسلامية .
7. مؤسسة دانفوديو القابضة .

اهتمت المنظمة بالجوانب الإدارية في بداياتها ولربط العمل الدعوي بالخبرة الإدارية. وأبرمت منظمة الدعوة الإسلامية العديد من الاتفاقيات والشراكة مع المنظمات والهيئات والمؤسسات المحلية والإقليمية والدولية مثل منظمة التعاون الإسلامي، وبنك التنمية الإسلامي جدة، والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، وهيئة آل مكتوم الخيرية، ومنظمة إنقاذ البصر، والمجلس الإسلامي العالمي للإغاثة والدعوة — مصر، والجمعية الشرعية، ونقابة أطباء مصر، ومنظمة المنتدى الإنساني- بريطانيا، واتحاد المنظمات الأهلية في العالم الإسلامي - تركيا.⁽³³⁾ في إطار التعرف على هيكل منظمة الدعوة الإسلامية: المنظمة أعلى هرمها مجلس أمنائها وينتخب المجلس، مجلس الأمانة، وأميناً عاماً ونائباً له، وهذه الأمانة العامة تختار مديرين للمؤسسات المتخصصة وهي:

1. المؤسسة الأفريقية للتعليم .
2. الجمعية الأفريقية لرعاية الأمومة والطفولة .
3. المؤسسة الصحية العالمية .
4. مؤسسة تدريب وتأهيل الدعاة .
5. معهد مبارك قسم الله للتدريب والبحوث .
6. مؤسسة دانفوديو القابضة .

كما أن للمنظمة بعثات في أنحاء أفريقيا يبلغ عددها حوالي الأربعين مقسمة على شكل

أقاليم وهي:

1. إقليم شرق أفريقيا : ويضم ، تنزانيا ، جزر القمر ، مدغشقر ، زنجبار .
 2. إقليم جنوب شرق أفريقيا: ويضم ملاوي، موزمبيقي، زامبيا، زمبابوي.
 3. إقليم وسط أفريقيا: ويضم أوغندا ، رواندا ، بوروندي.
 4. كينيا : (إثيوبيا ، ارتريا تدار عبر منظمات محلية) .
 5. إقليم ادني غرب أفريقيا: ويضم تشاد ، الكامرون ، إفريقيا الوسطى .
 6. إقليم وسط غرب أفريقيا: ويضم النيجر ، مالي ، بوركينا فاسو ، ساحل العاج .
 7. إقليم جنوب غرب أفريقيا: ويضم نيجيريا ، توغو ، بنين ، غانا .
 8. إقليم غرب أفريقيا : ويضم غامبيا ، السنغال ، موريتانيا ، غينيا بيساو غينيا الاستوائية، سيراليون.
 9. إقليم شمال أفريقيا: الصومال ، ارض الصومال ، جيبوتي .
 10. إقليم جنوب أفريقيا: ويضم جنوب إفريقيا ، بوتسوانا ، سوازيلاند ، ناميبيا .
 11. إقليم الكنغو : ويضم الكنغو الديمقراطية ، الكنغو برازافيل ، الجابون ، غينيا الاستوائية.
 12. مصر : بها بعثة تعليمية تعنى بالطلاب الأفارقة الدارسين بالجامعات المصرية.
- إن الخطة العامة للمنظمة تبين وجهتها ومشروعاتها ومن هذه الخطة تنشأ صورة عامة لاحتياجات المنظمة من الأشخاص ونوع التأهيل والتدريب الذي يحتاجونه، كما أن واقع العمل

الميداني والتقارير تستدعي أنواعاً من التدريب والاحتياج الفعلي للتدريب، أنشأت المنظمة معهد مبارك وهو المختص بشأن التدريب ويستعين في وضع برامج التدريب بالمدرسين المختصين في مجالات شتى من داخل السودان وخارجة.

إجراءات الدراسة:

- أ. مجتمع الدراسة : مجتمع هذه الدراسة هو منسوبي معهد مبارك قسم الله للبحوث والتدريب، ومعهد البحوث الإسلامية، مؤسسة تدريب وتأهيل الدعاة
- ب. عينة الدراسة : المدرسين والمتدربين في، معهد مبارك، معهد البحوث، مؤسسة تدريب الدعاة .
- ج. أداة الدراسة .

الملاحظة والمقابلة (في المبحث الأول)، ثم الاستبانة، وفي هذا الجانب نتناول الحالة الدراسية حيث تم تحكيم استمارات استبانته التقييم للمدرسين والمتدربين بواسطة مجموعة من الأكاديميين بالجامعات السودانية والمؤسسات التدريبية المختلفة، بعد التنقيح والمراجعة تم تعديل استمارات التقييم كما جاءت في الملحق بالرقم(4) والملحق رقم (5) و بعد الانتهاء بآراء الأكاديميين والتعديل تم توزيع الاستمارات لهيئة التدريب بالمؤسسات محل الدراسة كالآتي:

1. معهد مبارك قسم الله للبحوث والتدريب : حيث أن عدد المدرسين الهيكليين والمتعاونين بالمعهد (30) مدرب تم توزيع عدد (30) ثلاثون استمارة لهم وتم جمع عدد (25) استمارة هي الخاضعة للتقييم .
2. معهد البحوث الإسلامية: عدد المدرسين الهيكليين والمتعاونين بالمعهد (30) مدرب تم توزيع عدد (25) خمس وعشرون استمارة لهم وتم جمع عدد (21) استمارة هي الخاضعة للتقييم.
3. مؤسسة تدريب وتأهيل الدعاة: عدد المدرسين الهيكليين والمتعاونين بالمؤسسة (20) مدرب تم توزيع عدد (20) عشرون استمارة لهم وتم جمع عدد (16) استمارة هي الخاضعة للتقييم.

استمارات المتدربين بالمؤسسات محل الدراسة:

معهد مبارك قسم الله للبحوث والتدريب: صادف توزيع استمارات المدرسين وجود دورة بالمعهد فتم توزيع عدد (30) ثلاثون استمارة للمتدربين تم استلام عدد (25) خمسة وعشرون استمارة، وهي خاضعة للتقييم.

معهد البحوث الإسلامية: تم توزيع عدد (30) ثلاثون استمارة للمتدربين وتم جمع عدد (25) استمارة وهي الخاضعة للتقييم.

3- مؤسسة تدريب وتأهيل الدعاة: صادف توزيع استمارات المتدربين قيام دورة، بالمؤسسة فتم توزيع (60) ستون استمارة وتم جمع (49) استمارة وهي الخاضعة للتقييم.

إضافة للاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق بشدة).

جدول رقم(6)

أوزان ليكرت(34)الخماسي للمقاييس .

الرأي	الوزن
أوافق بشدة	5
أوافق	4
محايد	3
لا أوافق	2
لا أوافق بشدة	1

المصدر: <http://www.maqalaty.com/47803.html>

الجدول أعلاه قياس ليكرت هو أسلوب لقياس السلوكيات و التفصيلات مستعمل في الاختبارات النفسية و يستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاءات، ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما، وله أشكال مختلفة الثلاثي الرباعي الخماسي ويتم تحديد اتجاهات الإجابة عن طريق المتوسط الحسابي بالأوزان .

جدول رقم(7)

تحديد المدى لكل رأي في مقياس ليكرت الخماسي .

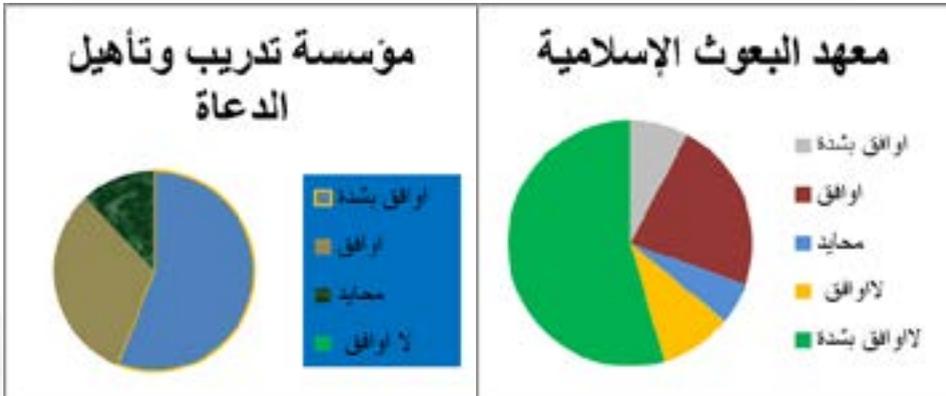
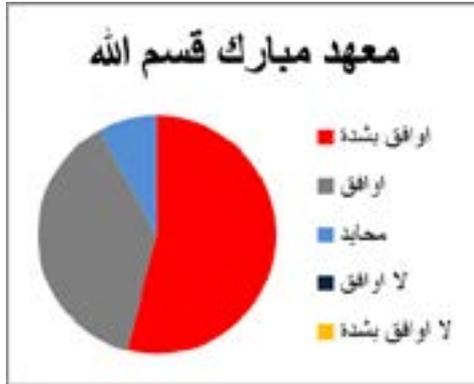
الرأي	الوزن
أوافق بشدة	5 – 4.20
أوافق	4.19 – 3.40
محايد	3.39- 2.60
لا أوافق	2.59 – 1.80

المصدر: <http://www.maqalaty.com/47803.html>

الجدول أعلاه يوضح تقسيم المسافة بين 5 و 1 في مقياس ليكرت الخماسي . ومن ثم، تم إجراء مقابلات مع مدراء المعاهد وهيئات التدريب بالمعاهد والمؤسسات محل الدراسة وتم عقد مقارنة للأوجه المختلفة من تحديد للحاجة ومناهج التدريب وطرق ووسائل الإيضاح وكذلك التقييم وأثره وكيفية قياس ذلك وأثره على جودة العمل بالمنظمة . إجابات وأراء المدربين بالمؤسسات محل الدراسة .

ج1/ هيئة التدريب استقبال المتدربين في كل دورة وتعريفهم بأهداف الدورة .

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		البيان
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0	0	0	0	8	2	38	9	54	14	معهد مبارك قسم الله
0	0	21	4	12	2	50	11	17	4	معهد البعوث الإسلامية
0	0	0	0	12	2	32	5	56	9	مؤسسة تدريب وتأهيل الدعاة



ج2/ إعداد منهج لكل دورة في شكل مذكرات تسلم في بداية كل دورة للمتدرب.

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		البيان
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
0	0	0	0	0	0	10	3	90	22	معهد مبارك قسم الله
0	0	0	0	0	0	10	2	90	19	معهد البعوث الإسلامية
0	0	0	0	0	0	6	1	94	15	مؤسسة تدريب وتأهيل الدعوة



الخاتمة:

تناولت الدراسة الفرضيات المتمثلة في العلاقة والدلالات الإحصائية بين أثر التدريب على أداء المنظمات وضوح أهداف التدريب والنتائج المترتبة عليه وجودة العملية التدريبية، وأثبتت أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تكون أكثر دقة وواقعية إذا قامت بها المؤسسات الطالبة للتدريب وليس المؤسسة المنفذة له، وأنه من الضروري معرفة مردود التدريب وأثره بعد مزاولة المتدرب للعمل يهتم المنظمة وليس الجهة التي قامت بالتدريب، دائماً ما تكون النسب والدلالات الإحصائية مرتبطة بين وضوح أهداف التدريب والغرض منه والنتائج المترتبة عليه، لا يتم قياس المردود التدريبي. كما أن هناك حاجة لتطوير البرامج التدريبية من قبل المؤسسات ولا يتم قياس اثر التدريب من قبل المنظمة تجاه المتدربين، ومن ثم خرجت بالنتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية يكون أكثر دقة وواقعية إذا قامت بت المؤسسات الطالبة للتدريب وليس المؤسسة والمنفذة له.
2. معرفة مردود التدريب وأثره بعد مزاولة المتدرب للعمل يهتم المنظمة وليس الجهة التي قامت بالتدريب.
3. هنالك برامج جاهزة مصممة من قبل المؤسسات والمعاهد التدريبية محل الدراسة تدعم المؤسسات الطالبة للتدريب بإحضار المتدربين لها وقد يوافق ذلك احتياجها وربما لا يوافق احتياجها.
4. دائماً ما تكون النسب والدلالات الإحصائية مرتبطة بين وضوح أهداف التدريب والغرض منه والنتائج المترتبة عليه.
5. لا يتم قياس المردود التدريبي لتطوير البرامج التدريبية من قبل المؤسسات ولا يتم قياس اثر التدريب ومعرفة الفاعلية من قبل المنظمة تجاه المتدربين.

التوصيات:

1. الاهتمام بوجود مدرب كفاء يقيم ويطور باستمرار في المؤسسات والمعاهد لأنه أساس لنجاح التدريب.
2. الاهتمام بقياس وتطوير الوسائل والطرق والأساليب التدريبية والاهتمام بيئة التدريب من حيث الإضاءة والتهوية والمقاعد وإعداد القاعات التدريبية والاستعانة بالوسائل التقنية الحديثة.
3. الاهتمام بالجدول الزمنية لعقد الدورات ومناسبتها وكذلك ساعات التدريب.
4. الاهتمام بقياس أثر التدريب في المعارف والخبرات والتغيير في سلوك المتدرب بعد نهاية التدريب.
5. إنشاء وحدة تقوم بمعالجة مردود التدريب بعد قياسه لتطوير المناهج والمدرّب.
6. الاهتمام بوجود مناهج تدريبية معتمدة ومستقرة تتناسب ومستويات المتدربين على إن تقييم وتطوير باستمرار.

المصادر والمراجع:

- (1) فيروز الفاضل عبد الله حمد، دور مراكز التدريب بالقطاع الخاص في بناء القدرات البشرية ولاية الخرطوم 2000م - 2010م، رسالة ، ماجستير ، جامعة الخرطوم، غير منشوره ، 2010م .
- (2) عبد الرحمن الهادي أحمد، تصميم برنامج للتدريب على الكفاءات الإحصائية وقياس اثره لدى طلاب الدراسات العليا في كلية التربية، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، غير منشوره 2008م.
- (3) مكاوي الخير الوقيع، أثر التدريب على أداء العاملين (دراسة حالة بنك السودان خطة التدريب للعام 2004م)، رسالة دكتوراه، غير منشورة جامعة الخرطوم، غير منشورة 2007م.
- (4) أميرة أبو زيد المكي الحاج، تقييم إسهامات التعليم العالي الأهلي في تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة جامعة أم درمان الأهلية في الفترة من 1994 - 2004م، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، غير منشوره ، 2007م.
- (5) المهمل عبد القادر احمد محمد تحديد الاحتياجات التدريبية واختيار المتدرب للعاملين في مجال الجباية بديوان الزكاة ولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، جامعة أفريقيا العالمية، غير منشوره، 2005م.
- (6) حسين حسن عمار، إدارة شؤون الموظفين - المبادئ العامة والتطبيقات، الرياض : معهد الإدارة العامة ، 1998م ، ص 287.
- (7) المرجع السابق، ص9.
- (8) النور خليفة وداعة الله وآخرون: دور المؤسسات التدريبية في تحديد احتياجات العمل، الاستراتيجية القومية الشاملة، وزارة العمل 1994م، ص 7.
- (9) على السليمي، إدارة الموارد البشرية، منظور استراتيجي، (القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، 2008م) ص77.
- (10) على السليمي، المرجع السابق، ص67.
- (11) عبد المعطى محمد عساف وآخرون تنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات، (الأردن: دار ظهران للنشر والتوزيع ، 2000م)، ص279.
- (12) عبد المعطى محمد عساف، المرجع السابق، ص 283.
- (13) عبد الحميد عبد الفتاح الغربي: الادارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرون،

- (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 1999م) ص 17.
- (14) Filippo M COLOT Principles of Personnel Management Hillbook Co. 1979, P (51).
- (15) Filippo M COLOT, OP Cit, P).
- (16) إبراهيم عبد الله المنيف، الإدارة: المفاهيم - الأسس - المهام (الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر ، 1983 م) ، ص 350.
- (17) المرجع السابق، ص 217.
- (18) أخوا رشيدة، وآخرون، المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية (دار مكتبة الحامد: عمان، 2006م) ص 79.
- (19) أخوا رشيدة وآخرون ، المرجع السابق ، ص 79 .
- (20) العمري، وآخرون، السلوك القيادي لمدير المدرسة وعلاقته بثقة المعلم بالمدير وفاعلية المدير من وجهة نظر المعلمين، (مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية 1992م)، ص 174.
- (21) بطرس غالى، التنظيم الدولي، (مكتبة الانجلو المصرية: القاهرة، 1956م)، ص 315.
- (22) عبد الرحيم احمد بلال، القضية والمجتمع المدني في السودان، (الخرطوم: دار عزة للنشر والتوزيع، 2005م)، ص 15.
- (23) جمهورية السودان، قانون العمل الطوعي لسنة 2006م، أحكام تمهيدية، ص 4.
- (24) لوائح تسجيل المنظمات الوطنية والأجنبية والشبكات للعام 2013م، ص 6.
- (25) المرجع السابق نفسه، ص 6.
- (26) موجهات العمل الإنساني للعام 2013م، الدليل العام للإجراءات، الاتفاقيات القطرية والفنية (27) المرجع نفسه.
- (28) الدليل العام للإجراءات، الاتفاقيات القطرية والفنية.
- (29) سورة النحل الآية (125) .
- (30) الموسوعة الحرة، www.wikipedia.org
- (31) المرجع نفسه.
- (32) المرجع نفسه.

(33) المرجع نفسه.

(34) ولد رينسس ليكرت عام 1903م ، في مدينة تشيبي بولاية وايومنغ (Cheyenne, Wyoming) الأمريكية، وحصل على شهادة البكالوريوس في تخصص الاقتصاد من جامعة ميتشغان عام 1926م، ومن ثم حصل على شهادة الدكتوراه من جامعة كولومبيا عام 1932م ، وقد بدأت اهتماماته البحثية في موضوع علم النفس الاجتماعي، خلال دراسته في مرحلة البكالوريوس ، وكانت هذه البداية الحقيقية في بناء « مقياس ليكرت».