



كلية الدراسات الزراعية  
College of Agricultural Studies



# جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات الزراعية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف في الإرشاد الزراعي والتنمية  
الريفية

## التدريب كآلية لتنمية مهارات المرأة الإنتاجية

(دراسة حالة: مركز الحلفاية الاجتماعي - ولاية الخرطوم)

**Training as women skills development**

**Alhalfaya social center case study-khartoum**

إشراف:

د | أميمه بشير خالد

إعداد :-

آلاء عبد الرحمن حسن

(أكتوبر 2020م)

## الإهداء

إلي من أثقلت الجفون سهرا وحملت الفؤاد هما وجاهدت الأيام صبيرا وشغلت البال فكرا ورفعت الأيدي دعاء و أيقنت بالله أملا إلي أغلي الغوالي .

أمي رحمة الله عليها

إلي من كان نبراسا يضيئ حياتي وبذل الغالي من أجل نجاحي و علمني أسمي معاني الصمود والتحدي فهو عنوان الهمة الذي أحمل أسمه بكل افتخار و اعتذار أسأل الله له دوام الصحة والعافية وطول العمر.

أبي العزيز

إلي القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس الطيبة الذين ساندو في تعليمي .

أخواتي و أخواتي

إلي من تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلي ينباع الصدق الصافي إلي من معهم سعدت وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت.

أصدقائي و صديقاتي

## الشكر والعرفان

الشكر لله رب العالمين ذو القوة المتين باعث الخلق إلي يوم الدين

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك وعلو مكانك.

أنتم جميعا تستحقون الشكر والثناء فلولاكم لم تكن مؤسستنا لتصل إلي أفضل المراتب ، ولولا جهودكم لما كان للنجاح وصول ، ولما تحققت الأهداف ، فأنتم أساس رفعة هذه المؤسسة و أساس تقدمها ، وانتم من يحمل شعلة النجاح والتطور، فشكرا لكم حتى تكمل كلمة شكرا

إلي أساتذتي الأجلاء

أخص بالشكر إلي:

الدكتورة:أميمة بشير خالد

وأقول لها للنجاح أناس يقدرون معناه وللإبداع أناس يحصدونه فأنتي أهل للشكر والتقدير وكنت ولا زلت كالنخلة الشامخة تعطي بلا حدود فجزاك عنا أفضل ما جزى العاملين المخلصين وبارك الله لك وأسعدك أينما حطت بك الرحال.

## مستخلص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مجالات التدريب بمركز الحلفاية الاجتماعي وأثرها في تنمية مهارات المرأة الريفية بمنطقة بحري، و ذلك من خلال التعرف علي مجالات التدريب المختلفة المقدمة للمرأة من المركز، وقياس مستوى الدخل قبل وبعد التدريب، وقياس اتجاهات المبحوثات نحو ملائمة المجالات والمحتوي التدريبي وطريقة التدريب مع احتياجاتهن، و كذلك معرفة المعارف والمهارات المكتسبة في المجالات المختلفة.

استخدم البحث منهج المسح الاجتماعي، وتم اختيار عينه عشوائية طبقية من (50) متدربه من جملة (940) متدربة في مجالات المركز المختلفة، ومن ثم تم جمع البيانات الأولية عن طريق الاستبيان، والمقابلة الشخصية للمبحوثات بواسطة الباحث. أما المعلومات الثانوية فقد تم جمعها من الكتب والمراجع والتقارير ذات الصلة بموضوع البحث والانترنت.

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (ssps) للوصول للنسب المئوية والتكرارات والمتوسطات، واختبار مربع كاي ومقياس ليكرت.

توصلت النتائج:

46% من المبحوثات متعلقات تعليم جامعي وفوق الجامعي.

22% من المبحوثات شاركن ف مجال الأعمال اليدوية.

هنالك علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدخل قبل التدريب والدخل بعد التدريب عند ستوي المعنوية (0.00) وهو أقل من مستوي المعنوية (0.05).

التوصيات:

خاصة بالمركز التنسيق والتواصل والمتابعة والتقييم المستمر بين إدارة المركز والمتدربات بعد انتهاء فترة التدريب.

خاصة بالمرأة متابعة المرأة لأنشطة المركز بصورة مستمرة لزيادة معارفهن وتنمية وتطوير مهارتهن.

خاصة بوزارة الرعاية الاجتماعية إكمال النقص من معدات المراكز حتى يتم التدريب بأكثر فعالية.

## Study extract

This study aims to know the areas of training in the Halfaya Social Center and their impact on developing the skills of rural women in the Bahri region, by identifying the various training fields provided to women by the center, measuring the level of income before and after training, and measuring the trends of the respondents towards the suitability of the fields, the training content and the method of training With their needs, as well as knowledge of the knowledge and skills acquired in various fields.

The research used the social survey method, and a stratified random sample was selected from (50 trainees out of a total of (940) trainees in the center's various fields, and then the primary data were collected through a questionnaire, and the personal interview of the respondents by the researcher. As for the secondary information, it was collected from Books, references and reports related to research and the Internet. The Statistical Package for Social Sciences (ssps) program was used to find percentages, frequencies, averages, ki-square test and Likert scale.

The results are:46% of the respondents are educated at university or postgraduate education.22% of the respondents participated in the field of handicrafts. There is a statistically significant significant relationship between income before training and income after training at the level of significance (0.00), which is less than the level of significance (0.05).

Recommendations:

Especially for the center, coordination, communication, follow-up and continuous evaluation between the center's management and the trainees after the training period ends.Especially for women. Women follow up on the center's activities continuously to increase their knowledge and develop their skills.

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
i	الآية	أ
ii	الإهداء	ب
iii	الشكر والعرفان	ج
i	مستخلص الدراسة	ت
v	Abstract	ث
vi	فهرست المحتويات	خ
vii	فهرست الجداول	د
	<b>الباب الأول</b>	
	المقدمة-	
1	المدخل	1.1
2	المشكلة الحياتية	2.1
2	المشكلة البحثية	3.1
3	أهمية البحث	4.1
3	أهداف البحث	5.1
4	الأسئلة البحثية	6.1
4	هيكلية البحث	7.1
4	مصطلحات البحث	8.1
	<b>الباب الثاني: الإطار النظري</b>	
5	الفصل الأول-التدريب	1.2
12	الفصل الثاني – تنمية المرأة	2.2
	<b>الفصل الثالث</b>	
21	مراكز تنمية المرأة مركز الحلفايا الاجتماعي	3.2
24	الباب الثالث – منهجية البحث	1.3
27	الباب الرابع – التحليل والمناقشة	1.4
	<b>الباب الخامس – النتائج والخلاصة والتوصيات</b>	
42	النتائج	1.5
43	الخلاصة	2.5
43	التوصيات	3.5
44	المصادر والمراجع	4.5
46	الملاحق	5.5

## فهرس الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	الرقم
27	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب الفئة العمرية	1.
27	التوزيع التكراري والنسب المئوية بالمستوي التعليمي للمبحوثات	2.
28	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب الحالة الاجتماعية	3.
28	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب عدد افراد الاسرة	4.
29	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب المهنة	5.
29	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب المجالات التي تتدربن عليه	6.
30	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب المشاركة في أنشطة مراكز اخرى	7.
30	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب المدة التدريبية المستقرقه في التدريب	8.
31	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب ملائمة المدة التدريبية	9.
32	اختبار مربع كاي لقياس الفروق بين الدخل قبل وبعد التدريب	10.
33	الوسط الحسابي حسب مهارة الصنيع الغذائي	11.
34	الوسط الحسابي حسب مهارة الاعمال اليدوية والتفصيل والخياطة	12.
35	الوسط الحسابي حسب مهارة الحاسوب	13.
36	الوسط الحسابي حسب مهارة الاسعافات الاولية والتمريض	14.
37	الوسط الحسابي حسب مهارة الحنه والمكياج	15.
38	الوسط الحسابي حسب مهارة صناعة الصابون	16.
39	الوسط الحسابي حسب مهارة الزراعة المنزلية	17.
40	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب عملية التدريب	18.
40	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب عملية التطبيق العملي	19.
41	جدول يوضح اتجاه المبحوثات نحو ملائمة الطريقة والمحتوى التجريبي والانشطة التدريبية	20.
41	جدول يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حسب الهدف من المشاركة في التدريب	21.

## الباب الأول

### المقدمة

#### 1.1.1 مدخل:

يعد التدريب والتعليم وجهان لعملة واحدة فالتدريب هو عبارة عن عملية تعليمية يحصل بواسطتها المدربون علي المهارات والقدرات اللازمة لأداء أو تحسين انجاز أعمال معينة(الزبيدي والبر عصي2014م). وتبرز أهمية التدريب باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وقد أظهرت نتائج الأبحاث والتوصيات وورش العمل والمؤتمرات أهمية التدريب في تنمية وتطوير قدرات المرأة الإنتاجية والاجتماعية (عبد القادر، 2014م).

ولقد منح الباري عز وجل المرأة منزلة كبيرة في الإسلام وضمن حقها في الانتخابات، والحروب والدفاع، ووضع القرار إضافة إلي الدور الكبير الذي خصص لها في التربية، وإدارة المنزل ورقابة الأسرة، وإنشاء المجتمع الإنساني، وازدهار الحياة وتطويرها. وليس مغالاة القول بان المرأة هي أكثر الطاقات المهشمة في عملية التنمية فلا زالت حتى اليوم لا تتمتع في معظم المجتمعات بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل وظلت النظرة الأكثر انتشارا هي تلك التي تنظر إلي المرأة بوصفها كائن لا يلمس في واقع الحال أي تقدم كبير في حل قضايانا التنموية وفي مقدمتها قضايا المرأة وبالتحديد دورها في التنمية الشاملة (سدخان 2016). توضح العديد من الدراسات حول تجارب التنمية في الدول التي حققت أداء اقتصاديا متميزا وان مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي في الدول كان لها دورا هام في الأداء فضلا عن أهمية هذا الدور في تحقيق الرفاهية والتنمية المستدامة وتمثل نسبة الأمية بين النساء الريفيات 36 وترتفع هذه النسبة لتصل إلي 79 بين العاملات في الزراعة (أبو طاحون، 2006).

المرأة الريفية جزء من المجتمع فلا بد أن تتأثر بالاتجاهات السائدة فيه وتؤثر هي بدورها علي الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

هنالك العديد من المراكز في السودان التي تهتم بتوعية وتدريب و تعليم المرأة، وهي تلعب دورا هام في رفع قدراتها ومهاراتها الإنتاجية في مختلف المجالات من اجل خلق كوادر مؤهلة في مجالات الأنشطة المدرة للدخل والتثقيف الصحي والبيئي (خليفة ، 2005).



وكذلك تقوم المراكز بدورها الفاعل في دعم مسيرة المرأة إيماناً بأنها الدعامة الأساسية التي تقوم عليها التنمية بمختلف ضروبها وكل مجالاتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مما يمكنها من الارتقاء بنفسها والنهوض بالمجتمع وتحسين المستوى المعيشي لها ولأسرتها عن طريق رفع وتنمية مهاراتها وقدراتها الذاتية من خلال مشروعات إدرار الدخل كتطوير الأعمال اليدوية والخياطة، التصنيع الغذائي، صناعة المعجنات و الخبائز، الإسعافات الأولية، التمريض، والحاسوب، ومن أشهر هذه المراكز مركز أبو حليلة الاجتماعي، مركز الحلفاية الاجتماعية، المركز الإنمائي، مركز الذكية للتدريب وتنمية مهارات المرأة، مركز الشهيذة سعاد طمبل وغيرها.

### 2.1. المشكلة الحياتية

نجد أن قضايا المرأة في الأساس قضايا تنمية لقد أثبتت الدراسات انه وبالرغم من التحولات الجوهرية في المناهج التي تتبعها كل من الأكاديمين وواصفى السياسات والتي أبرزت الدور الهام للمرأة في عملية التنمية إلا أن هنالك عددا من المعوقات التي أدت إلي عرقلة قبول المرأة في عملية التخطيط وان الفجوات النوعية وعدم حصول المرأة علي حقوقها العادلة لها تأثيرات ضارة وسلبية علي التنمية هذه التأثيرات تبلغ أقصاها في الدول النامية.

وان الصعوبات أمام المرأة في السودان ما زالت موجودة وتتطلب مجهودات كبيرة للعبور وان سد الفجوات النوعية والقضاء علي جميع أشكال التمييز ضد المرأة له تأثير ايجابي علي التنمية خاصة في مجالات الصحة والتعليم والعمل لذلك فإنها لا بد أن تكون جزء لا يتجزأ من إستراتيجية التنمية الشاملة لتحسين مستوى معيشتهم.

وتعاني المرأة العاملة من أشكال مختلفة من التفرقة في الاستخدام وهي تعمل في ظل ظروف وشروط غير متساوية لتلك الخاصة بالرجل سواء من حيث التعليم والتدريب أو فرص الاستخدام والأجور بل ولا تزال تشريعات العمل تحرمها من الرعاية الكافية مما يجعلها تعيش وتعمل في ظروف لا تتلائم علي الإطلاق علي المستويات الدولية الأمر الذي يؤثر ويتأثر تأثيرا مباشرا وخطيرا علي إنتاجيتها مما يؤثر بدورها علي القوي العاملة عموما ومن اجل هذا كله يجب الاهتمام بوضع المرأة والعمل علي إدماجها إدماجا كليا في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

### 3.1. المشكلة البحثية

ما هو أثر التدريب كآلية لتنمية مهارات المرأة الريفية في مركز الحلفاية الاجتماعي – ولاية الخرطوم؟

#### 4.1. أهمية البحث

تعود أهمية البحث الي أن التنمية تركز في منطلقاتها علي حشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع دون تمييز بين النساء والرجال،يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع جزءا أساسيا في عملية التنمية ذاتها، بالإضافة إلي تأثيرها المباشر في النصف الآخر ،ذلك أن النساء يشكلن نصف المجتمع وبالتالي نصف طاقاته الإنتاجية ،وقد أصبح لزاما أن يساهم في العملية التنموية علي قدم المساواة مع الرجل،بل قد أصبح تقدم أي مجتمع مرتبط ارتباطا وثيقا بمدى تقدم النساء وقدرتهن علي المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

أيضاً تعود الأهمية في معرفة الأثر الذي تقوم به المراكز في تنمية مهارات المرأة وتحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي.

بالإضافة إلي ذلك قد يخرج البحث بنتائج وتوصيات قد تساعد العاملين والمهتمين بالمرأة في مختلف المجالات بإظهار المعوقات لتفاديها والايجابيات لتطويرها والعمل بها من أجل الارتقاء بالمرأة.

#### 5.1. أهداف البحث:

يهدف البحث إلي معرفة التدريب كآلية لتنمية مهارات المرأة الريفية بمركز الحفافية وذلك من خلال:

1. التعرف علي بعض الخصائص الشخصية للمبحوثات (العمر-المستوي التعليمي -الحالة الاجتماعية).
2. التعرف علي مجالات التدريب المختلفة المقدمة للمرأة من المركز.
3. قياس اتجاهات المبحوثات نحو ملائمة المجالات والمحتوي التدريبي وطريقة التدريب مع احتياجاتهن.
4. قياس مستوي الدخل قبل وبعد التدريب.
5. التعرف علي المهارات المكتسبة بعد التدريب في المجالات المختلفة.
6. الخروج بتوصيات تزيد من تعزيز التدريب وبناء المهارات

## 6.1. الأسئلة البحثية:

1. ما هي الخصائص الشخصية للمبحوثات؟
2. ما هي مجالات التدريب المختلفة المقدمة للمرأة من المركز؟
3. ما هي اتجاهات المبحوثات نحو ملائمة المجالات والمحتوي التدريبي وأسلوب التدريب مع احتياجات المرأة؟
4. هل زاد مستوي الدخل بعد التدريب؟
5. ما هي المهارات التي اكتسبتها المرأة بعد التدريب في المجالات المختلفة؟

## 7.1. هيكلية البحث:

يتكون البحث من خمسة أبواب علي النحو التالي:  
الباب الأول: المقدمة، المشكلة الحياتية، المشكلة البحثية، أهمية البحث، أهداف البحث، الأسئلة البحثية ، هيكلية البحث ومصطلحات البحث.  
الباب الثاني يحتوي علي الفصل الأول التدريب –الفصل الثاني تنمية المرأة –الفصل الثالث نبذة عن مراكز الحلفايا.

الباب الثالث: منهجية البحث.

الباب الرابع: تحليل ومناقشة النتائج.

الباب الخامس: ملخص النتائج، الخلاصة، والتوصيات

## 8.1. مصطلحات البحث:

التدريب: هو تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معرفة أو مهارة أو قدرة أو أفكار لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف معين. (توفيق، 2007).

المهارة: هي التي يتم اكتسابها من خلال التعليم لتحقيق أهداف محددة في الأداء والمستوي (الحاج، 2003).  
التنمية الريفية: يعرف أوما (uma) بأنها تحسين الأحوال المعيشية لغالبية السكان ذوي الدخل المحدود المقيمين في المناطق الريفية مع استمرار وديمومة تلك العملية (عبد الله، 2006).

الآلية: كما عرفها السمنار الإقليمي للآليات القومية للمرأة والتنمية (أديس أبابا 1982) هي الأجهزة التي تساهم في تأكيد ضرورة مساهمة المرأة في التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع (إبراهيم ، 2019).

## الباب الثاني

### الفصل الأول

#### التدريب

##### 1.1.2. المقدمة:

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

أصبح التدريب في الوقت الحالي يشكل ضرورة لازمة أكثر إلحاحا وأشد خطورة في عصر تتطور فيه الحياة الاجتماعية تطورا سريعا.

ومع التطورات التي تحدث في المجتمع والعالم تتزايد أهمية تنمية الثروة البشرية كمدخل للتقدم ويتزايد الاهتمام بالزيادة المستمرة لقدرات وكفاءة الإنسان وبدون ذلك سوف نظل عاجزين عن استثمار الموارد الأخرى وسوف يكون العجز واضحا في الحصول علي مستويات عالية في الأداء والجودة. ولذا يعد التدريب ضرورة ملحة لكي يواكب التطورات المختلفة في القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى المرتبطة بخدمته من قريب أو من بعيد (هلال، 2004م).

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

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

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

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

### 3.1.2. أهمية التدريب:-

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

1. المهارة المعرفية cognitive skill  
مثل التفكير واتخاذ القرار وحل المشكلات
2. المهارة الأدائية (الآلية) psychomotor skill  
مثل الإجابة التامة وفقا للمخططات القانونية للعمل
3. المهارة الفاعلة reacting  
التحكم الذاتي و التعامل مع الأشياء والناس والأماكن
4. مهارة التفاعل والتداخل مع الآخرين لتحقيق بعض الأهداف وتعرف ب interactive skill.  
خطوات نقل المهارة :-

- الفهم الواضح للأهداف.
- أمثلة ونماذج أدائية.
- التوضيحات من وقت لآخر للنموذج .
- تقديم المساعدة العملية لتجنب كثير من الأخطاء.
- التعرف علي طبيعة الأخطاء في كل عمل وكيفية معالجتها.
- الاستمرار في تقديم المساعدة و التعرف غلي طبيعة الأخطاء للوصول إلي نتائج تؤكد إمام المتدرب بكامل المهارة.

- المداومة في عمل نقل المهارة لترسيخ المهارة.
- التنمية الصحيحة للاتجاهات .
- طريقة التعلم تعتمد علي الفوارق الفردية لذلك لابد من انتباه المتدرب لما يجري أمامه من توضيحات تكسب وتثبيت المهارة المطلوبة (حسبو، 2003).

#### 4.1.2. أهداف التدريب:-

- تنمية أفراد تتوافر فيهم ثقة الآخرين فأعضاء الإدارة يرغبون في مدير يمكن الاعتماد عليه في قيادة المنشأة لتحقيق الرغبات.
- التقدم العلمي والتكنولوجي وتقليل نسبة المهارات التقليدية وحل محلها مهارات مختلفة حديثة .
- خلق الوعي علي مختلف مستويات الخدمة التنموية.
- خلق روح الفريق وتوحيد وجهات النظر عن طريق التدريب المنظم.
- التركيز في عمليات التخطيط والمتابعة وإعداد البرامج التنموية وتقييمها.
- مساعدة المجموعات في تحليل أوضاعهم الحياتية للتعرف علي الجوانب التي يمكن الاستفادة منها عند التدريب(البديري، 2011).

#### 5.1.2. أنواع التدريب:-

يمكن تصنيف التدريب ألي نوعين رئيسيين هما:

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

#### 6.1.2. ضرورة التدريب:-

- لمواجهة الحاجة القومية وللمساهمة في عملية التعليم والتثقيف الاجتماعي.
- ضرورة لكل العاملين بالإنتاج والخدمات لإكسابهم معارف علمية ومهارات عملية وتنظيمية وتنسيقيه لزيادة كفاءة العمل.
- مهم للفرد عندما يحتاج التخصص في عمله وللمؤسسة .

- عندما يراد تغيير نمط أسلوب الإنتاج أو وسائله ولتوحيد اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.
  - يهدف التدريب إلي تحسين كفاءة الإنسان لنواحي خاصة كتخطيط البرامج وتقييمها وأساليب الملاحظة وجمع وتحليل البيانات.
  - لأنه يخفض الزمن اللازم للتعلم والوصول إلي مستوي أداء مناسب(صالح، 2019م).
- 7.1.2. فوائد التدريب:-**

- إكساب الفرد لخبرات جديدة تؤهله للارتقاء وتحمل مسئوليات أكبر.
- يساعد التدريب في زيادة الإنتاجية.
- تحسين الدخل والرضا الوظيفي.
- تحسين فرص العمل نتيجة لاكتساب الفرد الصفات والمواصفات التي تؤهله لشغل المراكز القيادية.
- يساعد علي رفع الروح المعنوية نتيجة احترام الرد لمستواه في العمل والخبرات.
- يساعد في تحسين العلاقات وتقليل الصراعات.
- السرعة في انجاز الأعمال بطريقة علمية سليمة(هلال، 2003-2004).

### **8.1.2. مبادئ التدريب:-**

- البدء بتدريب الأفراد ذو الدوافع القوية للتعليم والتدريب والمؤمنين بالتدريب وأهميته في رفع كفاءة الفرد.
- ضرورة إشراك المتدربين في وضع البرنامج التدريبي أو تعديل البرنامج المتاح في ضوء حاجات ومقترحات المتدربين.
- يجب أن يضيف التدريب أشياء جديدة ومفضلة للمتدرب تساعد في تطوير أدائه في العمل وتولد لديه اتجاهها ايجابيا نحو البرنامج التدريبي.
- التركيز علي الجانب العملي والميداني في التدريب مع الشق النظري(صالح ، 2019).
- يجب تنويع الطرق و الأساليب التدريبية واستخدام المعينات التدريبية المناسبة للموفق التدريب.
- الاهتمام بإعداد الموقف التدريبي إعدادا جيدا يسمح بتدريب فعال.
- ضرورة مواءمة البرنامج التدريبي وحجم الموارد المتاحة.
- يفضل دفع المتدربين معنويا وماديا أثناء التدريب حفاظا علي انتظام واستمرارية المتدربين في الحضور والاستفادة.

- يجب أن يكون المشاركون في تنفيذ البرنامج التدريبي قدوة للمدربين في كل شي كالدقة في المواعيد والجدية في العمل واحترام أداء الأفراد(صالح ، 2019).

### 9.1.2.قواعد وأسس التدريب:

- التدريب الهادف:أي رسم سياسية بحيث تحقق أهدافا معينة متفقا عليها ومحددة بدقة.
- استمرار التدريب:من بدء حياة العامل مع الاستمرار باستمرار ارتفاع العامل في حياته الوظيفية.
- تدرج التدريب:إي ارتقاؤه من الأسهل ألي الأصعب.
- شمول التدريب:أن يكون شاملا موجهها إلي جميع مجالات العمل وكل المستويات الإدارية والفنية.
- أن يكون واقعيًا: يتم وفقا لاحتياجات تدريبية واقعية وبطريقة فعالة تكسب الفرد المهارات والخبرات اللازمة لمواجهة أعباء العمل الذي يقوم به.
- أن يكون التدريب متطورًا: متطورا في مادته العلمية وفي العملية وفي أساليبه فيأخذ بكل مستحدث وجديد في المادة العلمية وفي فنون وأساليب التدريب المختلفة والمتطورة.
- أساليبه: فيأخذ بكل مستحدث وجديد في المادة العلمية وفي فنون أساليب التدريب المختلفة والمتطورة.

### 10.1.2. تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتعدد أبعاد مفهوم الاحتياجات التدريبية فهي تتضمن ما يلي :

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

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

### 11.1.2.أبعاد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية :

أولا:البعد التنظيمي:

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



## 1. تحليل الهيكل التنظيمي:

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

- استحداث وظائف جديدة.
- تعديل واجبات ومسؤوليات بعض الوظائف.
- خلق وحدات تنظيمية جديدة وإنشاء فروع أخرى.
- استحداث أنشطة جديدة أو توقف بعض الأنشطة القائمة.

تحليل المناخ يتضمن هذا الجانب ما يلي:

- قياس معدلات شكاوي العاملين.
- قياس معدلات دورات العمل.
- قياس معدلات الغياب والتأخير.
- قياس الحالة المعنوية من خلال.
- استقصاءات الاتجاهات.

## ثانيا البعد الوظيفي:

يتمثل هذا في تحديد الأعمال والوظائف التي تحتاج للتدريب وأنواع التدريب المطلوبة. وعادة ما يتم الحصول علي هذه المعلومات عن طريق دراسة قوائم توظيف الوظائف التي تشمل كل مهام وواجبات الوظيفة والمواصفات الواجب توافرها في شاغل الوظيفة ومن خلال هذه الدراسة يمكن الخروج ببعض المؤشرات التدريبية وهي :

- اختلاف مهارات وقدرات العاملين عن متطلبات الوظائف.
- عدم تناسب التأهيل العلمي أو الخبرة العلمية لبعض الأفراد عن متطلبات شغل الوظائف.
- ضعف الأداء الفعلي لبعض العاملين مقارنة بمعايير الأداء كما تحددتها معدلات الأداء المستهدف.

## ثالثا: البعد البشري:

يتعلق هذا البعد بتحديد الأفراد الذين يبدو الحاجة إلي تدريبهم أو بمعنى آخر تحديد من الذي يحتاج ويمكن الوصول إلي ذلك من خلال ما يلي :

- نتائج تقييم الأداء.
- ملاحظة الرؤساء المباشرين .
- أداء العاملين أنفسهم

• نواحي الضعف والقصور في أداء الفرد.

## 12.1.2. مناهج تحديد الاحتياجات التدريبية :

1- المنهج العاطفي:

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

2-منهج الخبرة:

ويختص بتحديد الاحتياجات اعتماد علي الخبرة السابقة لمسئولي التدريب في ممارسة مهامهم التدريبية.

3-المنهج العلمي:

ويعتمد علي البحث العلمي المبني علي تحليل نتائج الأعمال وحصر نواحي الضعف والقصور في الأداء الحالي واقتراح أساليب التدريب الملائمة.

4-المنهج المتكامل:

وهو يجمع بين الأسلوبين العلمي والعملية لتحديد الاحتياجات باستخدام أساليب الملاحظة والمقابلة والاستقصاء وتحليل العمل بغرض الوصول إلي الاحتياجات التدريبية الحقيقية.

## 13.1.2. أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

تستخدم مجموعة من الأساليب لجمع المعلومات التي يتم علي ضوءها تحديد الاحتياجات التدريبية ويمكن استخدام إحداها فقط كما أيضا الجمع بينهما في أحيان أخرى وهي :-

• الملاحظة.

• المقابلة الشخصية.

• الاستقصاء.

• دراسة التقارير والمستندات (السيد، 2007).

## الفصل الثاني

### تنمية المرأة

#### 1.2.2. مقدمة:

إن المرأة السودانية لها تاريخ حافل ونشاط مشهود في البناء الوطني وعلي كافة المستويات وقد ظلت تؤدي دورها تجاه أسرتها ومجتمعها وتنسم بجدارة في مجالات التعليم والصحة ومكافحة الأمية ومناهضة الفقر ومجالات التنمية القاعدية وترسيخ دعائم السلام إيماناً للدور الفاعل الذي تقوم به المرأة فقد أكدت الدولة علي دفع حركة المرأة في الشأن العام وتعظيم دورها في عملية التغييرات وإحداث التنمية الشاملة والمتوازنة. كما أن الدولة أولت اهتماماً كبيراً بالمرأة والارتقاء بأوضاعها تقديراً للدور الرئيسي والهام كشرىك أصيل في بناء المجتمع وصونه والحفاظ علي تقدمه وتماسك نسيجه الاجتماعي حيث تشكل المرأة رأس الرمح لقضايا السلام والحوار الاجتماعي والتعايش السلمي فهي مستودع القيم وحامية السلام وركيزة التنمية وقد بذلت الكثير من الجهود علي المستوى الرسمي والطوعي والولائي والمركزي.

وقد بذلت الكثير من الجهود في شأن تمكين المرأة في كافة المجالات التي تعمل علي تنميتها وذلك في الفترة من عام (2004-2009م) وحسب نتائج الدورة 23 الموجه إلي الحكومات بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين 15 قد تم التركيز علي عدد من المجالات ذات أولوية لتمكين المرأة السودانية.

كما أكدت الإستراتيجيات والخطط في أهدافها العامة علي تفعيل دور المرأة في الأسرة والمجتمع واهتمت في سياساتها وإجراءاتها بزيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي مواقع السلطة واتخاذ القرار وتنمية الوعي بالقضايا السكانية والبيئية(التقرير الوطني لجمهورية السودان، 2009).

ولتحقيق الأهداف المنشودة والتي تعمل علي تنمية المرأة أعدت الدولة الإستراتيجية ربع القرنية للأعوام (2003-2027) شكلت فيها إستراتيجية تمكين المرأة محورا أساسيا انبثقت منها الخطة الخماسية للأعوام 2007-2011م والتي شملت البرنامج التنفيذي للسياسة القومية لتمكين المرأة والتي تهدف من خلال مشروعاتها، وبرامجها، وأنشطتها، ومجالات التعليم، والصحة، والبيئة والتمكين الاقتصادي وحقوق الإنسان والقانون والمشاركة واتخاذ القرار إضافة إلي الآليات المناط بها تنفيذ إستراتيجية المرأة الربع قرنية.

تشهد قضايا المرأة اهتماماً كبيراً وتصاعدا ملحوظاً منذ النصف الثاني من العشرين من المجتمع الدولي والمنظمات الدولية للارتفاع بأوضاع المرأة عموماً وفي كل المجالات فقد عقد لهذا الهدف الكثير من المؤتمرات الدولية وأصدر الكثير من المواثيق بداية من إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1975م عاماً دولياً للمرأة ومروراً باعتماد الاتفاقية الدولية للقضاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979م وعقد مؤتمر نيروبي الدولي عام 1985م وإعلان الحق في التنمية حق من حقوق الإنسان وإن الإنسان هو المحور

والهدف الرئيس للتنمية وتأكيد مفهوم المشاركة وتوسيع نطاقها لتشمل الفئات المهمشة في المجتمعات ودعمها كما عقد المؤتمر الدولي للسكان والتنمية بالقاهرة عام 1994م ومؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن عام 1995م ومؤتمر بكين العالمي للمرأة العام نفسه (الشعراوي، 2011).

### 2.2.2. مفهوم التنمية:

هي الارتفاع بالمستوي المعيشي للغالبية من أصحاب الدخل المنخفضة وتحسين المستويات المعيشية في المناطق الريفية وجعل عمليات التنمية مستمرة ذاتيا.

### 3.2.2. تعريف التنمية:

هي تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسكان الريف مع التركيز علي تنمية قدرات العنصر البشري كمحور أساسي فالبشر هم محور التنمية فلا لابد من توسيع مداركهم وذلك بتعليمهم المعرفة المهارات المختلفة وإكسابهم سلوك جديد وذلك لاستغلال الموارد المتاحة في الريف لتلبية احتياجاتهم بطرق علمية مرشده

### التنمية في اللغة:

تعني الانتماء والزيادة أي الشئ زاد وكثر.

التنمية اصطلاحا: كما عرفها علماء الاجتماع إنها تغيير أو مجموعة من التغييرات التي تطرأ علي وضع معين وتؤدي إلي وضع جديد أكثر إتقا وملائمة مع أهداف ورغبات الأفراد أو المجموعات في المجتمع المعني خلال فترة زمنية معينة.

### 4.2.2. مفهوم تنمية المرأة:

تعني إدماجها في التنمية أي وضع خطط واعية بأوضاع النساء المختلفة ومنحهن ما تتطلبه اهتماماتهن ويعني هذا المفهوم إلي:

- أن تصبح جزءا من مجهودات التنمية الأساسية
- وضع إستراتيجيات لاعتبار النساء مشاركات و مستفيدات من خطط التنمية
- تحسين أوضاع النساء بإتاحة الفرص أمامهن للمشاركة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وهذه العملية تقود إلي إحداث تغيير جذري في أوضاع المرأة (المنظمة العربية، 2005).

## 5.2.2. أبعاد التنمية:

### • العنصر الاقتصادي :

ويعني تنمية القاعدة الاقتصادية أو الإنتاجية لأي مجتمع من المجتمعات لإنتاج حاجات الحياة من سلع ومواد

### • العنصر الاجتماعي :

ويعني توفير شتي المرافق والخدمات الاجتماعية من صحة وتعليم ورعاية اجتماعية لتلبية الاحتياجات الإنتاجية للمجتمع.

### • العنصر البشري:

ويعني تنمية البشر أنفسهم أفراد وجماعات لتحقيق إمكانياتهم والاستفادة من قدراتهم فالتنمية لا بد أن تتضمن هذه العناصر معا ولا تقتصر علي عنصر بعينه. كذلك لا بد من الاهتمام بالبشر والسعي لضمان مشاركتهم الفعالة في التنمية (عبد الله، 2002)

## 6.2.2. برامج تنمية المرأة في السودان:

من الأسباب التي أدت لظهور برامج تنمية المرأة الريفية في السودان :

- ظاهرة الجفاف والتصحر التي ضربت أجزاء كبيرة من البلاد في الثمانيات والتي أدت ألي إفراز ظاهرة الفقر خاصة وسط النساء.
- ظاهرة هجرة الرجال داخل وخارج البلاد.
- هجرة الأسر إلي أطراف المدن.
- الانفصال بين الزوجين.
- وفاة العائل.

أدت تلك الظواهر إلي ظهور المنظمات الطوعية لتقديم المعونات في شكل عيني ومادي كما أدت إلي ظهور المشاريع المدرة للدخل كمشاريع الدواجن والماعز وإنتاج الخضر والحياكة وقد نفذت حوالي 0.88 منها في فترات المجاعة .

## 7.2.2. برامج ومشاريع تنمية المرأة في السودان:

### 1. البرامج القومية:

هي البرامج التي تنفذ من خلال مشاريع التنمية القومية. وعادة ما يكون المكون المالي لها محلي ومحدد داخل الميزانية وقد تنفذ بعض هذه البرامج تحت إشراف وزارة التخطيط الاجتماعي أو

البنوك التجارية مثل البنك الزراعي السوداني، وبنك المزارع وديوان الزكاة ويتم التمويل عن طريق القروض وعن طريق المرابحة وقد واجهت هذه البرامج العديد من المشاكل منها:  
-التسويق.

- عدم التدريب.

- عدم استمرارية البرامج لعدم سداد القروض أو المتابعة من الجهات المانحة.

### مشاريع تنمية المناطق المختارة UNDP:

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1988 وضع برنامج في خمسة مناطق في السودان (محافظة شيكان – عد الفرسان – أدني نهر عطبرة – البطانة). عرف باسم تنمية المناطق المختارة وهو أحد مشاريع تطبيق مبادئ التنمية البشرية والاجتماعية المستدامة علي مستوي القواعد .

-فلسفة المشاريع :

- التنمية القاعدية التي تبني علي إشراك المواطنين في كل مراحل المشروع.
- أهمية إشراك المرأة.
- التركيز علي المناشط الإنتاجية المدرة للدخل لتحقيق حدة الفقر وإيجاد فرص العمل.
- المحافظة علي البيئة.
- الاستدامة والاستمرارية وذلك بتكوين مؤسسات قاعدية وإدخال نظام الصندوق الدوار.

### 2. مشاريع صندوق التنمية الزراعية IFAD:

- مشروع النهود للالتئمان التعاوني.
- مشروع إعادة وتعمير وتأهيل مشاريع الشمالية.
- مشروع تنمية جنوب الرصيرص.
- مشروع النيل الأبيض للخدمات الزراعية.
- برامج ذات فترات زمنية محددة في المتوسط ثلاث سنوات إلي خمس سنوات تكون تابعة لمشروع معين وبه مكون لتنمية المرأة .

### 3. تجارب المنظمات الطوعية غير الحكومية:

هنالك الكثير من المنظمات غير الحكومية المحلية والأجنبية والتي خصت المرأة باهتمامها وعملت علي الخروج بها من دائرة الفقر و ذلك من خلال :

- تنظيم النساء في مجموعات تعاونية أو إنتاجية كخطوة أولى

- ربط النساء بالمنشآت الحكومية المختلفة للقيام بالإجراءات القانونية للحصول علي الرخص
- تهيئة المكان الذي يستوفي شروط العمل
- تدريب النساء علي إدارة المشروعات الصغيرة وطرق الحسابات وإدخال التكنولوجيا الوسيطة لرفع كفاءة الإنتاج
- تمليك النساء وسائل الإنتاج ورأس المال المناسب لتوفير المزيد من فرص العمل (المنظمة العربية، 2007).

### 8.2.2. أهداف برامج تنمية المرأة :

- زيادة المعرفة والتدريب
- تشجيع التنمية المحلية للحد من ظاهرة الفقر والنزوح والهجرة
- العمل علي استدامة التنمية
- مشاركة المرأة في آليات اتخاذ القرار
- والجدير بالذكر أن معظم مشاريع تنمية المرأة:
- لم تعمل علي المفهوم العلمي لإدماج النوع في التنمية
- لم يبني علي أسس علمية لتلبية احتياجات النوع في التنمية.
- الأ أنها ساهمت في تغيير نسبي في مفاهيم مشاركة المرأة في التنمية الريفية حيث تشير بعض نتائج الدراسات إلي نجاح مشروع جنوب الرصيصرص للتنمية الزراعية في تنمية المرأة حيث أن 17% من النساء صرن يمتلكن حيازات كبيرة 25 فدان.
- وكانت تهدف برامج التنمية إلي توفير الاحتياجات الأساسية للمرأة كأم، وربة منزل، ومورد بشري ومثال لبرامج تنمية المرأة :

- مشروع جبال النوبة للتنمية الريفية.
- مشروع التنمية الريفية بجبل مرة.

### 9.2.2. لماذا تدريب المرأة:

- لان المرأة تمثل جزء هاماً في الريف (التربية-التنشئة-رعاية كبار السن).
- لان استمرار أدائها بالصورة التقليدية سوف يزيد من مشكلاتهم ويزيد من فقرها لذلك لزم تدريبها لرفع كفاءتها ومشاركتها بصورة فعالة في التنمية.
- لتمكينها من الاستغلال الجيد للموارد المتاحة.

- لمعرفة حقوقها (معرفة القوانين) وللتغيير الاجتماعي.
- من أجل تحقيق التنمية المستدامة (الكرامة والحياة السهلة).

### 10.2.2. مجالات تدريب المرأة:

- التدريب علي القيادة والإدارة المنزلية (إدارة العمل –إدارة الوقت).
- التدريب في العمل (الزراعي –الحرفي –الأعمال اليدوية).
- التدريب في مجالات الصحة الإنجابية وفي مجالات القانون.
- التدريب في المجالات الاجتماعية (المجال السياسي –الثقافي) (إبراهيم،2019).

### 11.2.2. الأطر والهيكل المؤسسية لتمكين المرأة :

ثم تحديد ثمانية أطر من خلالها وضع هيكل للمرأة هي:

- التنظيمات السياسية: توجد في بعض الأحزاب قطاعات للمرأة بعضها يعمل باجتهد لدعم مسيرة المرأة.
- التنظيمات النقابية: توجد نساء ممثلات في الأجهزة التنفيذية لبعض النقابات وجمعية خاصة بالمرأة العاملة.
- المنظمات الطوعية والجمعيات والشركات غير الربحية: عدد مقرر من الجمعيات النسوية أو مجموعات قاعدية تعمل في مجالات المرأة
- التنظيمات الدينية: يوجد عدد قليل من القطاعات النسوية داخل التنظيمات الدينية غير السياسية
- قطاعات المرأة داخل المؤسسات الحكومية: يوجد عدد من الوحدات والإدارات في البعض تصل إلي ست وزارات وتم تعديل مسمي وزارة الرعاية الاجتماعية إلي وزارة شؤون المرأة والطفل في عام 2006م (بدري، 2008م).

### 12.2.2. مداخل تنمية المرأة:

وضعت عدة مداخل وطرق لدمج المرأة في التنمية وتهدف هذه المداخل جميعها لتقرير المرأة ووضعها محل الاعتبار ومن هذه المداخل:

#### • مدخل الرعاية:

وضع عام 1950م وعني بالدول النامية فقط ويهدف لتأكيد كفاءة المرأة ودورها الكبير كأُم ومربية للأطفال ويولي هذا الأسلوب احتياجات المرأة العملية من خلال توفير الغذاء لها ولأسرتها وتنظم الأسرة ويقوم علي افتراض أن:



-المرأة عنصر فعال في التنمية من خلال تربية الأطفال ورعايتهم

-الأمومة هي الدور الرئيسي للمرأة في المجتمع

-تؤثر المرأة علي التنمية الاقتصادية من خلال تربية الأطفال وقد وضعت خطط وبرامج في هذا المجال منها جانب الصحة وتؤخذ علي هذا المدخل إنه لا يلبي احتياجات المرأة ويعتبر المرأة تابعة للرجل ووظيفتها الأمومة فقط.

#### • مدخل المساواة:

بدأ هذا المدخل 1976-1985 وهو يوافق عقد المرأة وبهدف مساواة المرأة بالرجل في التنمية عن طريق مساهمتها في الإنتاج من خلال التدخل المباشر للدولة ومنحها الحرية الاقتصادية والسياسية كما انه يعارض وصفها كتابع للرجل ويوضح الدخل أن دور المرأة مزدوج بالمنزل وخارجه، ويرجع السبب بعدم الاعتراف بالدور الحقيقي للمرأة أدي إلي:

- القصور في تقدير ومعرفة دور المرأة الإنتاجي.
- يطالب المدخل بتغيير الدور التقليدي للمرأة ومساواتها بالرجل وإعطائها حق امتلاك الأرض ووسائل الإنتاج والقروض الائتمانية.

#### • مدخل القضاء علي الفقر :

وضع عام 1970 ويهدف لزيادة إنتاج المرأة الفقيرة من خلال توفير مدخلات الإنتاج لها دورها كمنتج ومساهم في توليد الدخل. ويفترض هذا المدخل أن أساس فقر المرأة هو النقص في مدخلات الإنتاج مثل الأرض ورأس المال إلا أن هذا المدخل يزيد من أعباء المرأة.

#### • مدخل الكفاءة:-

وضع هذا عام 1980 يهدف لمشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية و مواجهة احتياجاتها العملية ويفترض هذا المدخل أن الموارد لا تبدد بمشاركة المرأة اقتصاديا بل تساعد في تحسين وضعها من خلال مساواتها بالرجل في التنمية .

#### • مدخل التمكين:

يعد من احدث المداخل ويهدف لمنح المرأة القوة والاعتماد علي نفسها وتلبية احتياجات المرأة الإستراتيجية بطريقة غير مباشرة من خلال تلبية الاحتياجات العملية. وينادي هذا المدخل بخلق عالم يخلو من الفقر والتفرقة حسب الجنس في المجتمع وذلك بتمكين وزيادة وعيها عن طريق توفير الوسائل

الثقافية والتعليمية والمادية حتى تتمكن المرأة من المشاركة في اتخاذ القرار . ويعمل هذا المدخل علي توعية الرجال والنساء علي السواء ومحاربة النظرة الدونية للمرأة.

### • مدخل المشاركة (participation)

ترتبط مشاركة المرأة بالمفاهيم التي تمنح الرجل حق اتخاذ القرار و السيطرة علي الموارد باعتبار أن كفاءة المرأة تقل عن كفاءة الرجل مما يؤدي لضعف التنمية من خلال عدم المساواة . ويهدف المدخل لمشاركة المرأة في المشاريع المدرة للدخل و التخطيط و الحصول علي الموارد وذلك للتغلب علي مظاهر التمييز النوعي .(علي ، 2001).

### 13.2.2. الآليات الوطنية لإدماج النوع وإشراك المرأة في عملية التنمية :-

من أهم هذه الأجهزة والآليات:

#### • إدارة المرأة والتنمية الزراعية بوزارة الزراعة:

تم إنشاؤها عام في عام 1989 بقرار وزاري وفقا لتوصيات ورشة عمل سياسات واستراتيجيات مشاركة المرأة في التنمية ومن أهدافها :

- مساعدة الجهات المختصة في وضع السياسات والاستراتيجيات الخاصة بتنمية المرأة ومراجعتها لتأكيد إدماج النوع في تلك السياسات.

- عكس أهمية دور المرأة في التنمية ومتابعة تقييم برامجها.

- المساعدة في تحديد مشاريع زيادة الدخل التي تساعد علي تخفيف حدة الفقر بين النساء الريفيات والسعي لإيجاد التمويل اللازم لتلك المشاريع .

- تجميع وتوثيق المعلومات الخاصة بقضايا النوع والتنمية.

#### • اللجنة الاستشارية لأنشطة المرأة في الزراعة:

كونت في عام 1994 لخلق آلية للتنسيق بين إدارة المرأة والتنمية بوزارة الزراعة الاتحادية وبين الوحدات والإدارات العامة في مجال التنمية والمرأة في القطاع الزراعي وتشمل 40 عضوا ممثلين للجهات الآتية :

(وزارة الثروة الحيوانية-وزارة التخطيط – المراكز البحثية –المجموعة النسوية- المجلس القومي للسكان –المنظمات العالمية والطوعية العاملة في مجال تنمية المرأة).

وتتلخص مهامها في الآتي:

-مراجعة السياسات الخاصة بتنمية المرأة الريفية والتأكد علي إدماج النوع في التنمية.

- تقديم النصح والاستشارات ووضع الموجهات العامة لتنمية المرأة في الزراعة.

- التنسيق بين الجهات العاملة في مجال تنمية المرأة في الزراعة.

● وحدة تنمية المرأة بوزارة الزراعة الولائية :-

تم تكوين حوالي 14 وحدة لتنمية المرأة بوزارات الزراعة المختلفة لتنفيذ سياسات المرأة في الزراعة والتي أجازت بقرار وزاري رقم 43 وحدة لتنمية المرأة بوزارات الزراعة المختلفة لتنفيذ سياسات المرأة في الزراعة والتي أجازت بقرار وزاري رقم (43) تهدف تلك الوحدات إلي تخطيط وتنفيذ برامج تنمية المرأة بالولايات وبرامج إدماج النوع في التنمية. ( خوري،مراد 2003) .

## الفصل الثالث

### مراكز تنمية المرأة

#### 2.3. مقدمة:

قامت من أجل سد حاجة المرأة وتهدف لتلبية الاحتياجات العملية للمرأة وذلك من خلال تقديم الخدمات الأساسية الملحة . ومن تلك المراكز مركز أبو حليلة الاجتماعي ومركز الذكية للتدريب وتنمية مهارات المرأة والمركز الإنمائي ومركز الشهيذة سعاد طمبل ومركز تنمية المرأة والمجتمع بجامعة النيلين كنماذج للمراكز.

تهدف هذه المراكز لتلبية الاحتياجات العملية للمرأة وتمكينها من أجل استدامة المشاريع. ومن الأهداف الخاصة لهذه المراكز تنمية وتطوير الصناعات التقليدية الصغيرة للحد من الفقر والنزوح، وخلق فرص عمل للمرأة ورفع الوعي وخلق روح التعاون داخل المجموعة ورفع وتنمية قدرات ومهارات المرأة عن طريق التدريب.

#### أبعاد برامج المراكز:-

هذه الأبعاد تلبي احتياجات وأهداف تنمية المرأة وهي:

- البعد الاجتماعي :  
ويتمثل في ترقية الوعي الاجتماعي للمرأة وتمكينها -ترقية القيم الاجتماعية والعمل - استيعاب الطاقات الذاتية للأسرة.
- البعد الاقتصادي :-  
ويتمثل في دفع المرأة للعمل من خلال التدريب - تحسين القوة الشرائية للأسر - ترقية الصناعات التقليدية والبيئية - زيادة فرص اتخاذ القرار واحترام الإسهامات الاقتصادية للنساء.
- البعد الثقافي :  
ويهدف إلي تغيير عقلية المرأة - تنظيم النساء لأنفسهن - تشجيع المرأة لأخذ الأدوار القيادية - وتغيير العادات الضارة من خلال البرامج الثقافية.

#### 2.3.1 أقسام المراكز:

يتكون كل مركز من الأقسام الآتية :-

- الصناعات الصغيرة بأنواعها.
- محو الأمية ورياض الأطفال.

- التمريض والإسعافات الأولية. (ليلي، 2019).

### 2.3.2 أهداف المراكز:-

- تدريب ربات البيوت.
- تدريب المعلمات علي الفنون التطبيقية والتغذية.
- نشر الوعي الصحي والغذائي للأسرة والمجتمع.
- تدريب طالبات المدارس .
- تدريب خريجات الثانوي والجامعات .(منال، 2004)

### 2.3.3 نماذج لبعض المراكز:

#### مركز الفلاحة والتغذية المدرسية:

أنشي عام 1981م في أم درمان يتبع لوزارة التربية والتعليم له 21 فرع في المناطق المختلفة ، ويهدف إلي الارتقاء بمستوي الأسرة السودانية حسب احتياجات الأمة اليومية والعملية يقوم بالتنسيق والمتابعة في مجال المتابعة المدرسية وتدريب المعلمات وربات البيوت علي البرامج التالية :- برامج التغذية – صناعات يدوية – تجفيف الخضر والفاكهة - نباتات الزينة – تربية الدواجن – أعمال الطباعة والصبغة (أسماء، 2004).

### 2.3.4 مركز الحلفايا الاجتماعي

تم إنشاء مركز الحلفايا الاجتماعي في يناير عام 2012م وهو تابع لوزارة التنمية الاجتماعية وتم افتتاح المركز بواسطة والي ولاية الخرطوم السابق عبد الرحمن الخضر ووزيرة التعليم العالي مشاعر الدولب و إدارة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم.

### 2.3.5 المساحة والموقع الجغرافي :-

تبلغ مساحة المركز 600 متر مربع وحدوده الجغرافية من الشرق مزرعة اللواء حسن بشير نصر ومن الشمال مدرسة الحلفايا النموذجية ومن الجنوب اللواء حسن بشير ومن الغرب مسجد الهلالي.

### 2.3.5 أهداف المركز :-

- إشاعة روح التكاتف والتعاون في المجتمع ونشر وتشجيع مبدأ الاعتماد علي الذات.
- تخفيض حدة الفقر ونشر ثقافة الإنتاج .
- نشر ثقافات مختلفة وقيم من خلال المحاضرات والندوات.

• يهدف المركز إلي المساهمة في إيجاد قاعدة حرفية نسائية قادرة علي العمل والإنتاج والاعتماد علي النفس لتأسيس مشروعات أسرية منتجة وذلك من خلال التأهيل والتدريب وتنمية قدرات ومهارات المرأة.

• تأهيل وتدريب المرأة في عدة مجالات.(تقرير المركز 2019).

### 2.3.6 الأنشطة التي يقدمها المركز :-

يقدم المركز العديد من الأنشطة في العديد من المجالات ومن ضمنها

- الأعمال اليدوية وتشمل (الطباعة- الخرز – التفصيل والخياطة – والنقش علي الثياب والزجاج).
- التصنيع الغذائي ويشمل(الحلويات – المعجنات والخبائز – المخاللات).
- الزراعة المنزلية وتشمل (تحضير الأرض – طريقة الزراعة – الري والتسميد – الحصاد).
- تصنيع الصابون ويشمل (كيفية تحضير مقادير الصابون – تشكيل الصابون – صناعة الصابون).
- الحنة و المكياج وتشمل (الطباعة – النقش – الأشكال).
- الإسعافات الأولية وتشمل (ضرب الحقنة - الجبيرة – نظافة الجروح).
- التمريض ويشمل (الرعاية الصحية-الرعاية المنزلية).
- التدريب علي الحاسوب ويشمل (الأساسيات – كيفية التشغيل – صيانة شبكات).

### 2.3.7 المشاكل التي تواجه المركز:-

- عدم اكتمال معدات المركز مثل العجانات والحاضنات
- لا يوجد دعم مادي للمركز و طريقة التمويل ذاتي من الدارسات ما عدا الكهرباء

## الباب الثالث منهجية البحث

### 1.3. خلفية عن منطقة البحث:

الحلفاية حي سوداني يقع في ولاية الخرطوم مدينة بحري وهو من أقدم المناطق ببحري تتمدد حلفاية الملوك حوالي السبعة أميال شمال الخرطوم بحري.

كانت تعرف بالحلفاية في الماضي سميت حلفاية الملوك بهذا الاسم رجوعا لتاريخ ملوك العبدلاب أبان حكم (السلطنة الزرقاء) التي نزع ملوكها من مدينة قرى الحلفاية وبقي بعضهم قرى وبعد انتقال العبدلاب إلي قرى إليها في عام 1747 اتخذها كعاصمة لهم فجري عليها اسم حلفاية الملوك.

### الموقع الجغرافي :

يحدّها شمالاً منطقة الكدرو وجنوباً امتداد حي شمبات ويعرف بشمبات الأراضي من ناحية الشرق منطقة عد أبيض المتاخمة لحد قرية الشيخ مصطفى ومن الغرب نهر النيل .

- يبلغ عدد سكانها 65 ألف نسمة
- الحرفة الرئيسية لأهل الحلفاية هي الزراعة وهم يملكون أراضي واسعة تبدأ من الحلفاية وتنتهي بسلاح المظلات عند كبري شمبات .

### أهم معالم حلفاية الملوك:-

- الحدائق.
- كما توجد بالحلفاية حديقة باسم الشاعر إدريس محمد جماع .
- مستشفيات:
- مقترح تحت الدراسة صرح ضخم لرعاية الأمومة والطفولة مركز صحي ضخم.
- دور العبادة:

توجد في الحلفاية الآن أكثر من 25 مسجداً لدور العبادة وكنيسة .

### -التعليم:

وبها معهد للتدريب ومدارس ثانوية وعدد من مدارس مرحلة الأساس.

### 2.3. منهج البحث:

تم استخدام منهج البحث الاجتماعي وهو طريقة مباشرة لجمع البيانات عن طريق الاتصال المباشر بالمبحوثات اللاتي استفدن من التدريب بمركز الحلقايا الاجتماعي للتعرف علي تنمية مهارات المرأة الريفية بالمركز.

### 3.3-مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من مجموعة من الدراسات المستفيدات من أنشطة المركز واللاتي يبلغ عددهن (940) متدربة.

### 3.4 عينة البحث (حجم العينة):

تم أخذ عينة طبقية تناسبية عشوائية لعدد 50 امرأة متدربة من المركز الذي تم فيه التدريب ممثلة في سبعة مجالات من مجتمع البحث. والجدول أدناه يوضح ذلك.

### جدول (1.3) يوضح كيفية أخذ العينة

المجالات	عدد المتدربات	حجم العينة
التصنيع الغذائي	150	8
الأعمال اليدوية	200	10
الحاسوب	180	11
التمريض والإسعافات الأولية	75	5
صناعة الصابون	170	9
الزراعة المنزلية	65	3
الجملة	940	50

القانون

$$100 \times \frac{\text{حجم الطبقة}}{\text{حجم المجتمع الكلي}} = \text{حج العينة من الطبقة}$$



### 3.5 أدوات جمع البيانات:

#### أولا مصادر أولية :

تم استخدام بعض الأدوات لجمع البيانات الأولية وهي :

1. استخدام الاستبيان
2. الملاحظة.
3. المقابلات الشخصية مع مديرة المركز وبعض المتدربات.

#### ثانيا مصادر ثانوية :

أما البيانات الثانوية فقد جمعت من خلال:

1. المراجع
2. التقارير
3. الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث

### 3.6 طريقة تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات وترميزها وتفرغها ثم إدخالها إلي الحاسب الآلي وتحليلها بواسطة برنامج المنتج الإحصائي وحلول الخدمة **Statistical product service solution (spss)** للوصول للنسب المئوية والتكرارات والوسط الحسابي، ومربع كأي لمعرفة الفروق بين المتغيرات، ومقياس ليكرت لمعرفة اتجاهات المبحوثات في بعض خصائص التدريب.

#### الصعوبات التي واجهت الباحث :

- بعد المسافة.
- صعوبة المواصلات.
- صعوبة الوصول إلي بعض المتدربات.
- قفل المركز نتيجة للظروف الصحية التي تمر بها البلاد (كورونا).

## الباب الرابع

### التحليل والمناقشة

#### 1-4 العمر

جدول (1-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات بالفئات العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من 25	22	44
25-35	12	24
36-46	10	20
أكثر من 46	6	12
المجموع	50	100

المصدر (المسح الميداني 2020)

يوضح الجدول (1-4) أن نسبة (44%) من المبحوثات أعمارهن أقل من 25 سنة، وهذه فئة عمرية صغيرة تسعى لتلقي التدريب لتلبية احتياجاتهن الأساسية وذلك لعدم وجود فرص عمل هي أكثر إقبالا لتطوير معارفهن ومهارتهن لزيادة الدخل ولتحسين مستواهن المعيشي .

#### 2-4 المستوى التعليمي

جدول (2-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية بالمستوي التعليمي للمبحوثات

المستوي التعليمي	التكرار	النسبة %
أمي	-	-
خلوة	-	-
أساس	8	16
ثانوي	19	38
جامعي	20	40
فوق الجامعي	3	6
المجموع	50	100

المصدر: المسح الميداني 2020م

الجدول (2-4) يوضح أن جميع المبحوثات متعلّقات ولكن بنسب متفاوتة وأعلى نسبة 40% وهذا يدل على ارتفاع نسبة تعليم المرأة وزيادة وعيها مما يجعلهن أكثر إقبالا على التدريب لتنمية وتطوير مهارتهن الإنتاجية لتحسين ظروفهن المعيشية .

#### 3-4 الحالة الاجتماعية للمبحوثات

##### جدول (3-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات وفقا للحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
56	28	متزوجة
40	20	غير متزوجة
4	2	أرملة
-	-	مطلقة
-	-	معلقة
100	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2020م

الجدول (3-4) يوضح أن 56% من المبحوثات متزوجات مما يدل على استقرار الأسرة ويدل على تحمل المسؤولية التي تقع على عاتقهن يشاركن في التدريب بهدف زيادة دخلهن عن طريق تنمية مهارتهن الذاتية لتحسين المستوى المعيشي.

#### 4-4 عدد أفراد الأسرة

##### جدول (4-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات بحسب عدد أفراد الأسرة

النسبة %	التكرار	عدد أفراد الأسرة
50	25	1-5 أفراد
38	19	6-10 أفراد
12	6	أكثر من 10 أفراد
100	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2020م

الجدول (4-4) يوضح أن 50% من أسر المبحوثات عدد أفراد أسرهن من 5-1 أفراد مما يزيد من حجم مسؤوليات المرأة داخل الأسرة وهذا يؤدي إلى زيادة أعباءها لذلك يلجأ إلى التدريب لتطوير مهاراتهم الذاتية لسد الاحتياجات الأسرية.

#### 5-4 المهنة

جدول (5-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب المهنة:

المهنة	التكرار	النسبة %
ربة منزل	13	26
موظفة	5	10
صناعات صغيرة	12	24
عاملة	7	14
طالبة	13	26
المجموع	50	100

المصدر : المسح الميداني 2020م

الجدول (5-4) يوضح أن نسبة 46% من المبحوثات مهنتهن ما بين ربة منزل وطالبة مما يدل على كثرة أعباءهن لذلك يلجأ إلى التدريب لتلبية احتياجاتهن لأنفسهن ولأسرهن.

#### 6-4 مجالات التدريب

جدول (6-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات في المجالات التي تدربن عليها

مجالات التدريب	التكرار	النسبة %
التصنيع الغذائي	8	16
الأعمال اليدوية	11	22
الحاسوب	10	20
التمريض والإسعافات الأولية	4	8
الحنة والمكياج	5	10
صناعة الصابون	9	18
الزراعة المنزلية	3	6
المجموع	50	100

المصدر: المسح الميداني 2020م

يوضح الجدول (4-6) أن نسبة 22% من المبحوثات تدربن في الأعمال اليدوية و نجد أن المرأة أكثر ميلا لهذا المجال لسهولة فهمه وتطبيقه والعائد المادي منه وهذا مؤشر أن المرأة تساهم في رفع المستوى المعيشي لذلك يجب رفع وعي المرأة للاستفادة من التدريب من المقدم في مختلف المجالات حاسوب، تمريض، صناعة الصابون، زراعة منزلية، لزيادة دخلهن لرفع المستوى المعيشي والاجتماعي للأسرة.

#### 4-7 المشاركة في أنشطة مراكز أخرى

جدول (4-7) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات بالمشاركة في أنشطة مراكز أخرى

المشاركة في أنشطة مراكز	التكرار	النسبة %
نعم	-	-
لا	50	100
المجموع	50	100

المصدر: المسح الميداني 2020م

يوضح الجدول (4-7) أن جميع المبحوثات لم يشاركن في أنشطة مراكز أخرى لعدم وجود مراكز تدريب قريبة وكافية لسد كافة احتياجات المرأة وتعود مشاركتهن في هذا المركز لقربه من منازلهم لتلبية احتياجاتهن.

#### 4-8 مدة التدريب

جدول (4-8) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب المدة التدريبية المستغرقة في

#### التدريب

المدة التدريبية التي استغرقتها في التدريب	التكرار	النسبة %
15 يوم	16	32
30 يوم	13	26
45 يوم	21	42
المجموع	50	100

المصدر : المسح الميداني 2020م

جدول (4-8) يوضح أن المدة التدريبية كانت مناسبة جدا بنسبة 42% للمتدربات اللاتي مدة تدريبهن 45 يوم وهذا يدل علي تدريبهن بفعالية وكفاءة عالية وهذا يساعد في تغطية احتياجاتهن الأساسية والاختلاف في مدة التدريب يرجع إلي ا حسب اختلاف نوع المجال .

#### 9-4 ملائمة المدة التدريبية

جدول (9-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات وفقا لملائمة المدة التدريبية

النسبة %	التكرار	ملائمة المدة التدريبية
70	35	ملائمة جدا
24	12	ملائمة
6	3	ملائمة لحد ما
100	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2020

جدول (9-4) يوضح أن مدة التدريب كانت مناسبة جدا لجميع المبحوثات بنسبة وهذا يدل علي الاستفادة القصوى من مجالات التدريب المختلفة لتغطية احتياجاتهن.

(4) اختبار مربع كاي لقياس الفروق بين الدخل قبل وبعد التدريب

جدول (4-12) يوضح اختبار مربع كاي لقياس الدخل قبل وبعد التدريب بالنسبة للمرأة :-

المجموع	الدخل بعد التدريب				التكرارات والنسب المئوية	الدخل قبل التدریب
	اكثر من 4000 ج	من 3500-3999 ج	من 3000-3499 ج	من 2500-2999 ج		
22	10	7	5	-	تكرار	من 2500-2999 ج
44	20	14	10	-	%	
3	3	-	-	-	تكرار	من 3000-3499 ج
8	8	-	-	-	%	
1	1	-	-	-	تكرار	من 3500-3999 ج
2	2	-	-	-	%	
24	-	-	12	12	تكرار	لا يوجد دخل
48	-	-	24	24	%	
50	14	7	17	12	تكرار	المجموع
100	28	14	34	24	%	
42.418					قيمة مربع كاي	
0.000					مستوي المعنوية	

(المصدر التحليل الإحصائي، 2020)

يوضح الجدول (4,10,10) يوضح أنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدخل قبل التدريب والدخل بعد التدريب عند مستوى المعنوية (0.000) وهو اقل من مستوي المعنوية (0.05) وهذا يعني استفادة المرأة من التدريب المقدم من المركز وذلك بزيادة دخلها وتحسين مستواها المعيشي وهذا بسبب اكتسابها معارف ومهارات.

## 12-4 المهارات في المجالات المختلفة.

### 1.12.1.4 مهارة التصنيع الغذائي

جدول (4- 8) يوضح الوسط الحسابي حسب مهارة التصنيع الغذائي:

الترتيب	العبارات اللفظية	المتوسط الحسابي	الإجمالي	ضعيف	وسط	محايد	مهارة عالية	مهارة عالية جدا	التصنيع الغذائي
				1	2	3	4	5	
1	أوافق بشدة	5.000	8					8	تحضير مقادير المعجنات
3	أوافق	4.125	8		1		4	3	تجفيف الخضروات
2	أوافق بشدة	4.750	8				2	6	تحضير المعجنات

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2020)

يوضح الجدول (12.1.4) يتضح أن (5.000) من متوسط المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من النشاط تحضير مقادير العجينة كمهارة مقدم لهم في مجال التصنيع الغذائي، و(4.750) من المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من اكتساب مهارات جديدة في تجفيف الخضروات وساهمت في زيادة دخلهم ، وان (4.125)% من المبحوثات أكدوا أنهم استفادوا بزيادة معارفهم ومهارتهم في نشاط صناعة المعجنات.



## 12.2.4 مهارة الأعمال اليدوية والتفصيل والخياطة

### جدول 12.2.4 يوضح الوسط الحسابي حسب مهارة الأعمال اليدوية والتفصيل و الخياطة

الترتيب	التقدير اللفظي	المتوسط الحسابي	الإجمالي	ضعيف	وسط	محايد	مهارة عالية	مهارة عالية جدا	الأعمال اليدوية والتفصيل والخياطة
				1	2	3	4	5	
1	أوافق بشدة	4.800	10				2	8	قص القماش
2	أوافق بشدة	4.500	10		1		2	7	إستخدام الماكينة
4	أوافق	3.400	10		4		4	2	الطباعة
5	أوافق	3.364	01		3		5	2	الخرز
6	أوافق لحد ما	2.800	10	1	5		3	1	النقش علي الزجاج
3	أوافق	4.000	10	2			2	6	الخياطة

المصدر التحليل الإحصائي(2020)

يوضح الجدول(12.2.4) يتضح أن (4.800) متوسط المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من قص القماش كمهارة مقدمة لهم في مجال الأعمال اليدوية والتفصيل والخياطة و(4500) من المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا في اكتساب مهارة جديدة في كيفية استخدام الماكينة وساهمت في زيادة دخلهم وأن (4.000) من المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من اكتساب مهارة الخرز وكذلك أيضا (3.364) استفدوا من نشاط الخياطة وساهمت في زيادة دخلهم، كما أكدوا (2.800) أنهم استفدوا من النقش علي الزجاج.

## جدول 12.3.4 الحاسوب

### الجدول 12.3.4 يوضح الوسط الحسابي حسب مهارة الحاسوب

الترتيب	التقدير اللفظي	المتوسط الحسابي	الإجمالي	ضعيف	وسط	محايد	مهارة عالية	مهارة عالية جدا	الحاسوب
				1	2	3	4	5	
3	أوافق بشدة	4.700	10		1			9	كيفية التشغيل
2	أوافق بشدة	4.800	10				2	8	مسك الفأرة
1	أوافق بشدة	5.000	10					10	أساسيات الحاسوب
4	أوافق لحد ما	2.600	10	2	5		1	2	صيانة شبكات

المصدر التحليل الإحصائي، (2020)

يوضح الجدول (12.3.4) يتضح أن (5.000) من متوسط المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من أساسيات الحاسوب كمهارة مقدمة لهم في مجال الحاسوب و(4.800) من المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من اكتساب مهارة جديدة في جديدة في كيفية مسك الفأرة وأن (4.700) من المبحوثات أيضا أكدوا أنهم استفدوا من كيفية التشغيل بزيادة معارفهم ومهاراتهم و(2.600) أكدوا أنهم استفدوا من اكتساب مهارة صيانة الشبكات وساهمت في زيادة دخلهم.

#### جدول 12-4-4 الإسعافات الأولية والتمريض

#### جدول 12-4-4 يوضح الوسط الحسابي حسب مهارة الإسعافات الأولية والتمريض

الترتيب	التقدير اللفظي	المتوسط الحسابي	الإجمالي	ضعيف	وسط	محايد	مهارة عالية	مهارة عالية جدا	الإسعافات والتمريض
				1	2	3	4	5	
2	أوافق بشدة	4.250	4		1			3	ضرب الحقنة
1	أوافق بشدة	4.500	4				2	2	الجبيرة
3	أوافق	4.000	4	1				3	نظافة الجروح

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2020)

جدول (12-4-4) يتضح أن (4.500) متوسط المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من مهارة ضرب الحقنة كمهارة مقدمة لهم في مجال الإسعافات والتمريض و(4.250) من المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من اكتساب مهارة جديدة في كيفية عمل الجبيرة وساهمت في زيادة دخولهم و أن (4.000) أكدوا أنهم استفدوا من مهارة نظافة الجروح.

## جدول 12.5.4 الحنة والمكياج

### الجدول 12.5.4 يوضح الوسط الحسابي حسب مهارة الحنة والمكياج

الترتيب	التقدير اللفظي	المتوسط الحسابي	الإجمالي	ضعيف	وسط	محايدة	مهارة عالية	مهارة عالية جدا	الحنة والمكياج
				1	2	3	4	5	
1	أوافق بشدة	4.833	6				1	5	الطباعة
2	أوافق بشدة	4.500	6		1			5	نقش
1	أوافق بشدة	4.833	6				1	5	أشكال

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2020)

جدول (12.5.4) يتضح أن (4.833) أن متوسط المبحوثات أكدوا استفدن من اكتساب مهارة طباعة الحنة والأشكال وقد ساهمت في زيادة دخلهن و (4.500) من المبحوثات أكدوا أنهن استفدن من مهارة النقش كمهارة مقدمة لهن في مجال الحنة والمكياج .

## جدول 12.6.4 صناعة الصابون

### الجدول 12.6.4 يوضح الوسط الحسابي حسب مهارة صناعة الصابون

الترتيب	التقدير اللفظي	المتوسط الحسابي	الإجمالي	وسط	ضعيف	محايد	مهارة عالية	مهارة عالية جدا	صناعة الصابون
				1	2	3	4	5	
1	أوافق بشدة	4.889	9				1	8	تحضير مقادير الصابون
3	أوافق بشدة	4.667	9				3	6	خط مكونات الصابون
2	أوافق بشدة	4.778	9				2	7	تشكيل وصناعة الصابون

المصدر التحليل الإحصائي، (2020)

جدول (12.6.4) يتضح أن (4.889) متوسط المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من مهارة تحضير مقادير الصابون كمهارة مقدمة لهم في مجال صناعة الصابون و(4.778) من المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من اكتساب مهارة جديدة في كيفية خلط مكونات الصابون وأن (4.667) من المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من كيفية تشكيل وصناعة الصابون بزيادة معارفهم ومهاراتهم وساهمت في زيادة دخلهم .

## جدول 12.7.4 الزراعة المنزلية

الجدول 12.7.4 يوضح الوسط الحسابي حسب مهارة الزراعة المنزلية

الترتيب	التقدير اللفظي	المتوسط الحسابي	الإجمالي	ضعيف	وسط	محايد	مهارة عالية	مهارة عالية جدا	الزراعة المنزلية
				1	2	3	4	5	
1	أوافق بشدة	5.000	3					3	تحضير الأرض
3	أوافق بشدة	4.667	3				1	2	طريقة الزراعة
1	أوافق بشدة	5.000	3					3	طريقة الري والتسميد
2	أوافق	4.000	3		1			2	الخف والشلخ
2	أوافق	4.000	3		1			2	الحصاد

المصدر (لتحليل الإحصائي، 2020)

جدول (12.7.4) يتضح أن (5.000) متوسط المبحوثات أكدوا أنهم استفدوا من مهارة تحضير الأرض و طريقة الري والتسميد كمهارة مقدمة لهم في مجال الزراعة المنزلية وأن (4.667) من المبحوثات استفدوا من اكتساب طريقة الزراعة و(4.000) من المبحوثات أكدوا من الاستفادة من اكتساب مهارة جديد في زيادة معارفهم ومهاراتهم في الخف والشلخ والحصاد .

#### 13-4 عملية التدريب

جدول (13-4) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثات حسب عملية التدريب

عملية التدريب	التكرار	النسبة
نظري	-	-
عملي	-	-
نظري وعملي	50	100
المجموع	50	100

المصدر : المسح الميداني 2020

الجدول (13-4) أن كل المبحوثات تم تدريبهن نظري وعملي وأكدن المبحوثات بأنهن استفدن فائدة كبيرة من التدريب وأن التدريب قد ساهم في إحداث تغييرات إيجابية في حياتهن وحياة أسرهن اليومية.

#### 14-4 عملية التطبيق العملي

جدول (14-4) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثات حسب أسلوب التطبيق العملي

أسلوب التطبيق العملي	التكرار	النسبة
بواسطة المشرفة	11	22
تطبيق ذاتي	5	100
نظري وعملي	34	68
المجموع	50	100

المصدر : المسح الميداني 2020

جدول (14-4) أن جميع المبحوثات تم تدريبهن وتطبيق م تم تدريبهن عليه نظري وعملي وهذا يدل علي أنهن استفدن استفادة قصوي من التدريب أن التدريب قد ساهم في إحداث تغييرات إيجابية في حياتهن وحياة أسرهن.

#### 15-4 اتجاهات المبحوثات

جدول (15-4) يوضح اتجاهات المبحوثات نحو ملائمة الطريقة والمحتوي والأنشطة التدريبية.

الترتيب	التقدير اللفظي	درجة تحسن	المتوسط الحسابي	الإجمالي	لأوافق	لا	محايد	أوافق	الفقرة	
					بشدة	أوافق		بشدة		
					1	2	3	4	5	
1	أوافق بشدة	93.2%	4.660	50			3	11	36	1-ملائمة الطريقة
3	أوافق بشدة	86.4%	4.320	50			4	26	20	2-المحتوي التدريبي
2	أوافق بشدة	90.8%	4.540	50			2	19	29	3-الأنشطة التدريبية
	أوافق بشدة	90.1%	4.507	150	0	0	9	56	85	المتوسط العام

المصدر: مقياس ليكرت، 2020

الجدول (15-4) يوضح أن جميع المبحوثات اتجاهاتهن إيجابية نحو ملائمة الطريقة والمحتوي التدريبي والأنشطة التدريبية بمتوسط عام 4.507 ودرجة تحسن 90.1 وأكثر العبارات أوافق بشدة مما يدل على أن اتجاهات المبحوثات نحو التدريب كانت عالية جداً.

#### 16-4 الهدف من المشاركة

جدول (16-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية

النسبة %	التكرار	الهدف من المشاركة في التدريب
20	10	تطوير مهارة
14	7	زيادة معرفة
66	33	زيادة دخل وتحسين المستوى المعيشي
100	50	المجموع

المصدر: المسح الميداني 2020

جدول (16-4) يوضح أن نسبة 66% من المبحوثات هدفهن من التدريب زيادة الدخل وتحسين المستوى المعيشي وقد يعود ذلك إلى تحمل المسؤولية مثل المتزوجات والطالبات لسد احتياجاتهن الأساسية لهن ولأسرهن .



## الباب الخامس

### ملخص النتائج، الخلاصة، التوصيات

#### 1.5. ملخص النتائج

- أن 46% من المبحوثات متعلّقات تعليم جامعي وفوق الجامعي.
- أن 40% من المبحوثات متعلّقات ولكن بنسب متفاوتة.
- أن 56% من المبحوثات متزوجات.
- أن 50% من المبحوثات أسرهن من 1-5 أفراد
- أن 52% من المبحوثات ربات منزل وطالبات
- أن 22% من المبحوثات تدرين في مجال الأعمال اليدوية
- أن 42% من المبحوثات أكدن ملائمة الفترة التدريبية
- أن 70% من المبحوثات أكدن ملائمة المدة التدريبية.
- أن 68% من المبحوثات أكدن أن عملية التطبيق العملي تم عن طريق المشرفة والمتدربة.
- أن 66% من المبحوثات هدفهن من المشاركة في التدريب زيادة الدخل وتحسين المستوى المعيشي.
- كل المبحوثات لم يشاركن في أنشطة مراكز أخرى.

#### اختبار مربع كاي:

- وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدخل قبل التدريب والدخل بعد التدريب عند مستوى معنوية (0.00) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05).

#### المتوسط الحسابي:

- أن متوسط المبحوثات أكدن أنهن استفدن من مهارة تحضير المعجنات (5.000)
- أن متوسط المبحوثات أكدن أنهن استفدن مهارة قص القماش (4.800)

- أن (5.000) من متوسط المبحوثات أكدن أنهن استفدن من أساسيات الحاسوب.
- أن (4.500) من متوسط المبحوثات أكدن أنهن استفدن من مهارة ضرب الحقنة.
- كل المبحوثات تم تدريبهن نظري وعملي.
- أن نسبة (4.833) من متوسط المبحوثات أكدوا أنهن استفدن من اكتساب مهارة طباعة الحنة والأشكال.
- أن (4.833) من متوسط أكدوا أنهن استفدن من مهارة تحضير مقادير الصابون.
- أن (5.000) من متوسط المبحوثات أكدوا أنهن استفدن من مهارة تحضير الأرض والري والتسميد.

#### مقياس ليكرت:

- أن (4.507) من المبحوثات اتجاهاتهن ايجابية وبدرجة عالية جدا نحو ملائمة الطريقة والمحتوي التدريبي والأنشطة التدريبية ودرجة تحسن (90.1) وأكثر العبارات اللفظية تكرارا كانت أوافق بشدة.

#### 2.5. الخلاصة:

تناول البحث موضوع التدريب كآلية لتنمية مهارات المرأة بمركز الحلفاية بولاية الخرطوم ، منطقة الحلفاية توصل البحث إلي أن المرأة التي التحقت بالمركز نالت حظ وافر من التعليم الجامعي، وقد اكتسبت معارف ومهارات عالية في المجالات المختلفة(التصنيع الغذائي، الأعمال اليدوية والتفصيل والخياطة، الحاسوب، الإسعافات الأولية والتمريض، الحنة والمكياج، صناعة الصابون، الزراعة المنزلية) مما أدى إلي زيادة الدخل وتحسين المستوى المعيشي.

#### 3.5. التوصيات:

##### توصية للمركز:

- التنسيق والتواصل بين إدارة المركز والمتدربات بعد انتهاء فترة التدريب

##### توصية للمرأة:

- متابعة المرأة لأنشطة المركز بصورة مستمرة لزيادة معارفهن وتنمية وتطوير مهاراتهم.
- المشاركة في جميع مجالات المركز لتوسيع مداركهن.
- توصية إلي وزراء الرعاية الاجتماعية:

- زيادة عدد المراكز الخاصة بتدريب المرأة داخل ولاية الخرطوم
- إكمال النقص في معدات المراكز حتى يتم التدريب بأكثر مهارة وفعالية.

## المراجع

- إبراهيم، سعاد محمد، (2019)، مقرر التنمية الريفية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات الزراعية، الخرطوم.
- أبو طاحون، عدلي، (2006)، إنجازات المرأة الريفية، كلية الزراعة، جامعة المنوفية، الاسكندرية.
- بدري، بلقيس، (2008)، المرأة السودانية حاضرها ومستقبلها، دار النشر معهد دراسات المرأة والنوع والتنمية، القاهرة.
- البدري، هناء حسن سدخان، (2016)، المعوقات الاجتماعية لدور المرأة في التنمية الاجتماعية، جامعة القادسية.
- البشير، أسماء مدثر الفكي، (2004)، دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية تحت إطار مفهوم النوع والتنمية، بحث ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،
- توفيق، عبد الرحمن، (2009)، تحديد الاحتياجات التدريبية بين الهدر والاستثمار، دار النشر مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة.
- الحاج، حسبو محمد، (2003)، تكنولوجيا التدريب، جامعة الجزيرة.
- خليفة، رجا حسن، (2005)، مسيرة المرأة في ظل الإنقاذ، الطبعة الأولى، دار النشر المركز القومي للإنتاج الإعلامي، بيروت.
- خوري، نبيل. ومراد، محمد جلال، (2003)، التخطيط لإدماج المرأة في عمليات التنمية في الوطن العربي، الطبعة الثانية، جامعة الأحفاد.
- الزبيدي، داخل حسين. والبرعص، محمد عبد ربه محمد، (2014)، مقدمة في الإرشاد الزراعي (فلسفة وتطبيق)، دار الكتب الوطنية-بنغازي ليبيا.
- السيد، محمد محمود، (2007)، الاتجاهات المعاصرة في تحديد الاحتياجات التدريبية، كلية التجارة جامعة عين شمس، مصر.
- الشعراوي، عطا السيد، (2011)، سياسات النهوض بالمرأة في دول مجلس التعاون، الطبعة الأولى، جامعة الأحفاد، دولة الإمارات المتحدة أبوظبي.
- صالح، آدم صالح، (2019)، مقرر التدريب الإرشاد، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات الزراعية، الخرطوم.

- الطيب، منال مضوى،(2004)، معوقات مشاركة المرأة في مراكز التدريب والتأهيل النسوي، بحث ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- عبد الله، عبد الله التوم،(2006)، أساسيات التنمية الريفية، الطبعة الثانية، جامعة بخت الرضا،الدويم.
- علي، مريم علي،(2001)، المرأة والإبداع في السودان ، الطبعة الأولى، القاهرة .
- لطفي، علي،(2007)، التدريب من أجل الموارد البشرية ، الطبعة الثانية، مصر .
- المنظمة العربية،(2005)، الدراسة الشاملة حول زيادة مشاركة المرأة الريفية في الأنشطة والمشاريع الإنتاجية في الوطن العربي، الطبعة الثانية، الخرطوم.
- هلال ، محمد عبد الغني حسن ، (2003،2004) ، أسس ومبادئ التدريب ، الطبعة الأولى ، مصر .
- هلال ، محمد عبد الغني حسن ، (2003،2004) ، المناهج التدريبية ، الطبعة الأولى ، مصر الجديدة.
- هيجان ، عبدا لرحمن أحمد ، (2011)، تنمية مهارات المتدربين ، الرياض.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية -المستوى الخامس

استبيان عن :

التدريب كآلية لتنمية مهارات المرأة الإنتاجية:

● ملحوظة : المعلومات تستخدم فقط لأغراض الدراسة :

1- الفئة العمرية :

أ/أقل من 25 ( ) ب/ من 25-35 ( ) ج/ 36-45 ( )

و/ أكبر من 45 ( )

2- المستوى التعليمي :-

أ/ أمي ( ) ب/خلوة ( ) ج/ أساس ( ) و/ثانوي ( )

ه/جامعي ( ) ز/ فوق الجامعي ( )

3- الحالة الاجتماعية :-

أ/ متزوجة ( ) ب/ غير متزوجة ( ) ج/ أرملة ( )

ج/مطلقة ( ) و/معلقة ( )

4- عدد أفراد الأسرة :-

أ/ 1-5 أفراد ( ) ب/ 6-10 أفراد ( ) ج/ أكثر من 10 أفراد ( )

5- المهنة :-

أ/ ربة منزل ( ) ب/موظفة ( ) ج/ صناعات صغيرة ( ) ه/ عاملة ( )  
و/طالبة ( ) 6/أخري اذكريها ( )

6- ما هي نوع الأنشطة التدريبية التي مارستها في مركز الحلفاية

أ/ صناعة المعجنات والخبائز ( ) ب/ التفصيل والخياطة ( )

ج/ الحاسوب ( ) د/ الإسعافات الأولية ( )

ه/ الحنة والمكياج ( ) و/ التمريض ( )

ز/ صناعة الصابون ( ) ع/ الزراعة المنزلية ( )

6- هل سبق لك أن شاركت في أنشطة مراكز أخرى قبل دخولك المركز

أ/نعم ( ) ب/ لا ( ) ج/ إذا كانت الإجابة نعم في أي مركز شاركت

7- ما هي المدة التدريبية التي استغرقتها في التدريب

أ/ 15 يوم ( ) ب/ 30 يوم ( ) ج/ 45 يوم ( )

8- هل المدة التدريبية كانت مناسبة لك

أ/ مناسبة جدا ( ) ب/ مناسبة ( ) ج/ مناسبة لحد ما ( ) د/ غير مناسبة ( )

ه/ غير مناسبة علي الإطلاق ( )

9- ما هو متوسط الدخل الشهري قبل التدريب

أ/ 2500-2999 ( ) ب/ 3000-3499 ( )

ج/ 3500-3999 ( ) د/ أكثر من 4000 ( )

10- ما هو متوسط الدخل بعد التدريب

أ/ 2500-2999 ( ) ب/ 3000-3499

ج/ 3500-3999 ( ) د/ أكثر من 4000 ( )

11- ما هي المهارات التي اكتسبتها في المجالات المختلفة؟

المجالات	المهارات	مهارة عالية جدا	مهارة عالية	محايدة	وسط	ضعيف
التصنيع الغذائي	كيفية تحضير مقادير المعجنات					
	تجفيف الخضروات					
	تحضير المعجنات					
الأعمال اليدوية والتفصيل والخياطة	كيفية قص القماش					
	كيفية استخدام الماكينة					
	الطباعة					
	الخرز					
	النقش علي الزجاج					
الحاسوب	الخياطة					
	كيفية التشغيل					
	مسك الفأرة					

					أساسيات الحاسوب	
					صيانة شبكات	
					ضرب الحقنة	الإسعافات الأولية والتمريض
					الجيرة	
					نظافة الجروح	
					الطباعة	الحنة و الميكاج
					نقش	
					أشكال	
					كيفية تقدير مقادير الصابون	صناعة الصابون
					خط مقادير الصابون	
					تشكيل الصابون	
					تحضير الأرض	
					طريقة الزراعة	الزراعة المنزلية
					طريقة الري	
					التسميد	
					الخف والشلخ	
					الحصاد	



13- كيف تتم عملية التدريب

أ/ نظري ( ) ب/ عملي ( ) ج/ نظري وعملي ( )

14- كيف تتم عملية التطبيق العملي:-

أ/ بواسطة المشرفة ( ) ب/ تطبيق ذاتي ( )

ج/ الاثنين معا ( )

15- ما هي اتجاهاتك نحو الأتي :-

غير ملائم علي الإطلاق	غير ملائم	غير ملائم لحد ما	ملائم	ملائم جدا	1- ملائمة الطريقة التي تدربت عليها
					2- المحتوى التدريبي ملائم مع احتياجاتك
					3- الأنشطة التدريبية ملائمة مع احتياجاتك

16- ما هو الهدف من المشاركة في برامج التدريب

أ/ تطوير مهارة ( ) ب/ زيادة معرفة ( ) ج/ زيادة الدخل وتحسين المستوى المعيشي ( )

الملاحق



صورة توضح صناعة المعجنات



الصورة توضح الاعمال اليدوية



صورة توضح صناعة المربي



صورة توضح صناعة المعجنات والخبائز (صناعة الكيك)





صورة توضح الزراعة المنزلية



صورة توضح صناعة الصابون



صورة توضح طريقة مسك الحقنة