

## الباب الاول

### المقدمة

إن مفهوم التنمية قد تطور عبر السنين وظهرت حوله إختلافات جوهرية بين مختلف المدارس الفكرية ، ويعتبر مصطلح التنمية الريفية والريف من المصطلحات التي تثير جدلاً واسع النطاق بين معظم التنمويين وقد تطور الإهتمام بالتنمية الريفية نظراً لكونها تهدف إلى تطوير الريف وسكانه ، والتنمية . كما أشار إليها الباحثون التنمويون - هي من الإنسان وله وتعود عليه بما يعزز الإعتماد على الذات ويزيد من القدرة الإنتاجية لدى الأفراد . ( شلبي : 1999م )

وتعتبر التنمية الريفية جزءاً أصيلاً من خطط التنمية الشاملة في الدولة وذلك لإحتلال الريف ومجتمعاته أهمية خاصة في الدول النامية ، لأن سكان الريف يشكلون أكثر من نصف السكان . إن لم يكونوا الغالبية . وإن معظم عمليات التنمية الريفية . من حيث الأسس التي استندت إليها أهدافها . إقتصادية وإجتماعية [ التوسع في الزراعة رأسياً وأفقياً لزيادة الإنتاج والإنتاجية - الإهتمام بالتعليم والصحة وطرق النقل ] فالتنمية الريفية كعملية تزيد من مقدرة سكان الريف ليتحكموا في بيئتهم ( أى التحكم في كل عناصر حياة الريف الإجتماعية والإقتصادية والثقافية والسياسية ) وتزيد من مقدرة الريفين بصورة مستمرة للتأثير الإيجابي في البيئة العامة بأن يكونوا مبادرين في تغيير البيئة لا مقلدين ، كما تمكن من التوزيع العادل والواسع للمنافع الناتجة من التنمية مع ضمان مشاركة الطبقات الدنيا في عملية التنمية الريفية. ( المرجع السابق )

فالتنمية هي تغيير مدروس ومخطط له في الزمان والمكان المحددين ، ولكي يحدث الخبر التنموي هذا التغيير المطلوب يلزمه الدخول إلى المجتمعات المستهدفة عبر بوابة المجتمعات المتمثلة في القيادات المحلية بالمجتمع المعني ( شيخ ، عمدة ، . . . ، الخ ) ، ومن ثم يقوم بتوفير وتحريك المجتمع وتكوين التنظيمات القاعدية ( لجنة التنمية واللجان الفرعية المتخصصة ) . إن لم يكن المجتمع منظماً . أو ينشط التنظيمات القاعدية الموجودة وفق رغبة المستهدفين فالتنظيمات القاعدية . إن تم تنشيطها وتفعيلها - هي الأساس الذي يركز عليه بنيان التنمية الريفية ، لان اللجان القاعدية هي التي تقود عملية التغيير في المجتمع ، من خلال تبني وسائل واساليب التغيير وبالتالي استمرارية واستدامة عملية التنمية الريفية وذلك بإيجاد الإنسان الذي يستطيع أن يخدم نفسه بالتعاون مع الاخرين لتحقيق اهداف الجماعة .

وإذا كانت التنمية - كما أشار التتمويون - هي من الإنسان وله وتعود عليه ، فإن بدايتها لا بد أن تكون بتطوير وتأهيل وتعزيز وبناء قدرات المستهدفين بها ( تزويد بالمعارف ، إكساب المهارات اللازمة و تغيير الإتجاهات ) بما يعزز الإعتماد على الذات ويزيد من القدرة الإنتاجية لدى المستهدفين ، آخذين في الإعتبار المعارف والخبرات المحلية للمستهدفين .

هناك العديد من البرامج التتموية التي حظي بها غرب السودان - عامة - وكردفان على وجه الخصوص ، وولاية شمال كردفان - بما تحويه من أقاليم مناخية متعددة ، من السافنا شبه الغنية جنوباً ، مروراً بالسافنا الفقيرة في الوسط ، إلى شبه الصحراء في الشمال - كان لها نصيب من تلك البرامج والمشاريع التتموية - برنامج التنمية الريفية ، مشروع ربط صغار المزارعين بالأسواق ، مشروع تطوير التقاوى ، برنامج إدارة الموارد - غرب السودان ، برنامج تسويق الثروة الحيوانية والقدرة على الصمود - التي تهدف إلى إحداث تنمية شاملة ، ويعتبر برنامج إدارة الموارد المنفذ بواسطة إدارة الإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة من البرامج التي تهدف إلى تحقيق التنمية الريفية المتكاملة من خلال تبنيه المنهج التشاركي متماشياً مع الاهداف الكلية لإستراتيجية الدولة التي تسعى لتقليل وطأة الفقر في الريف وأهداف الالفية الثالثة . حيث يهدف البرنامج - بصورة عامة - إلى تحسين ورفع الكفاءة الإنتاجية والإستقرار الإقتصادي لولايات غرب السودان من خلال ترشيد القوانين وحسن استغلال الموارد الطبيعية وذلك بتمكين الاسر الفقيرة من الوصول لخدمات الإنتاج وتوفير أفضل أنواع الفرص البديلة لصغار المنتجين .

## 1 - 1 المشكلة الحياتية :

استهدف برنامج إدارة الموارد سكان الريف بولاية شمال كردفان كغيره من المشروعات التتموية التي تمت بمساعدة الدعم الاجنبي ، ولضمان استمرار العمل التتموي بالولاية بعد نهاية البرنامج فقد تم تدريب التنظيمات القاعدية في المجتمعات المستهدفة من قبل البرنامج - بمحلية ام روابة - على تخطيط وتنفيذ ومتابعة الانشطة والبرامج التتموية لضمان الإستدامة والاستمرارية لعملية التنمية ويتضمن هذا الامر حث المستفيدين وقيادتهم للمشاركة في تحديد مشاكلهم الحياتية وترتيبها وفق الأولوية الملحة ووضع الحلول المناسبة لها وفق الإمكانيات المتاحة .

## 1 - 2 المشكلة البحثية :

كانت المجتمعات الريفية بمحلية ام روابة قبل دخول البرنامج لا تهتم بتنمية المنطقة كمجهود جماعي وذلك لإنعدام الرؤى المنسجمة ، وبعد دخول البرنامج تعرضت التنظيمات القاعدية بمجتمعات المحلية لبرامج تدريب وبناء قدرات فى مجالات الإدارة والقيادة وتوجيه المجتمع ، تم تنفيذها تحت مظلة برنامج إدارة الموارد وذلك لضمان الاعتماد على هذه التنظيمات فى التأثير على المجتمعات المحلية.

السؤال ما هو الأثر الذي أحدثته هذه التدريبات ع لى الأدوار والمهام التي تقوم بها التنظيمات القاعدية ؟

## 1 - 3 أهداف البحث: تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى تحقيق الآتي :

\* معرفة الأثر الذي أحدثه برنامج التدريب وبناء القدرات على دور اللجان القاعدية ( لجان التنمية )

وذلك من خلال :

1. معرفة اثر الخصائص الشخصية لأعضاء التنظيمات القاعدية بمنطقة ام روابة على الاستفادة من التدريب الذي تم .
2. معرفة الأنشطة والخدمات الإرشادية المقدمة من إدارة الإرشاد بالمحلية لأفراد المجتمعات المستهدفة من قبل البرنامج.
3. إيضاح الكيفية التي يفعل بها البرنامج التنظيمات القاعدية بالمجتمعات المختارة ( الوسائل التي تم إتباعها في بناء القدرات) .
4. تقييم مدى الاستفادة التي حدثت لاعضاء التنظيمات القاعدية - بمجتمعات محلية ام روابة من المشاركة في أنشطة التنمية.

## 1 - 4 أهمية البحث:

يمكن أن تصل هذه الدراسة إلى نتائج وتوصيات تفيد المجتمعات الريفية بالمحلية من خلال التعرف على الفائدة من توحيد جهودهم وتعاونهم مع السلطات المحلية في الأنشطة والمشاريع التنموية والفائدة التي تنعكس على الافراد من خلال العمل الجماعي ( إكتساب وتبادل الخبرات . تلاقح الأفكار ) ، كما

تفيد السلطات المحلية في إبراز فوائد التخطيط والتنفيذ بالمشاركة للأنشطة التنموية بالمجتمعات الريفية وكذلك التعرف على الفرص المتاحة لإستدامة العمل التنموي ودعمها وإبراز المعوقات وإمكانية تفاديها أو التقليل من آثارها في المستقبل .

### 1- 5 الأسئلة البحثية :

تأتي الدراسة أو البحث في إطار الإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما هو أثر الخصائص الشخصية لأعضاء اللجان القاعدية في استيعاب وفهم الجرعة التدريبية ؟
2. كيف يؤثر التدريب على تطوير وتنمية قدرات ومهارات أعضاء التنظيمات القاعدية ؟
3. هل هذا التدريب مناسب وكافي ، من حيث ( الفترة ، النوعية ، المنهج ، الأسلوب ، المشاركة فيه ) ؟
4. ما نوع التغيير الذي أحدثه التدريب في معارف ومهارات أعضاء التنظيمات القاعدية ؟
5. هل ساعد التدريب في التنسيق بين اللجان القاعدية ( لجنة التنمية واللجان الفرعية المتخصصة ) وذلك بتكامل الأدوار ام لا ؟

### 1- 6 فرضيات البحث أو الدراسة :

- أ. تفترض الدراسة عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية (العمر ، النوع ، التعليم والمهنة) لأعضاء التنظيمات القاعدية وبناء القدرات لتلك التنظيمات. ( فهم المادة التدريبية ومن ثم تطبيقها)
- ب. تفترض الدراسة عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مشاركة أعضاء التنظيمات القاعدية في الأنشطة التنموية وتطوير وتعزيز عمل اللجان أو التنظيمات القاعدية بالمحلية ( المشاركة في تحديد الأهداف ، تصنيف المشاكل حسب أهميتها، القدرة علي تنفيذ خطط العمل والمساهمة في المتابعة والتقييم )

## 1 - 7 متغيرات البحث او الدراسة :

المتغير التابع	المتغير الثابت او المستقل
بناء القدرات للتنظيمات القاعدية	الخصائص الشخصية لاعضاء التنظيمات القاعدية
تطوير وتعزيز دور التنظيمات القاعدية من خلال 1. المشاركة في تحديد الأهداف 2. تصنيف المشاكل حسب أهميتها 3. القدرة علي تنفيذ خطط العمل 4. القدرة على المساهمة في عملية التقييم والمتابعة	المشاركة في الانشطة التدريبية التنموية

## 1 - 8 هيكلية البحث او الدراسة : يتكون هذا البحث من خمسة أبواب تفاصيلها كالآتي :

**الباب الاول :** خطة البحث التي تضم : المقدمة ، المشكلة الحياتية ، المشكلة البحثية ، أه داف البحث ، أه مية البحث ، الاسئلة البحثية ، فرضيات البحث ، متغيرات البحث ، هيكلية البحث ، المصطلحات .

**الباب الثاني :** الاطار النظري للبحث الذي يضم أربعة فصول هي : الفصل الاول عن مفهوم التنمية ، تعريف التنمية ، نظريات التنمية ، اساليب او مداخل التنمية ، استراتيجيات التنمية ، أهداف التنمية . الفصل الثاني ويشمل : أثر التدريب على دور اللجان والتنظيمات القاعدية ( لجنة التنمية واللجان الفرعية المتخصصة الاخرى ) في قيادة عجلة التنمية بمجتمعات برنامج إدارة الموارد . غرب السودان في محلية أم روبة . الفصل الثالث ويشمل : المشاركة القاعدية في التنمية .

الفصل الرابع : - الخلفية والاطار العام لبرنامج ادارة الموارد . غرب السودان.

**الباب الثالث :** ويشمل منطقة البحث ، منهجية البحث ، مجتمع البحث ، عينة البحث

أدوات جمع البيانات ، المشاكل التي واجهت الباحث .

الباب الرابع : ويشمل التحليل والتفسير والمناقشة للبحث .

الباب الخامس : ويشمل ملخص الدراسة ( النتائج والتوصيات والخلاصة ) ، المراجع والملحقات .

## 1 - 9 المصطلحات :

توجد بعض المصطلحات في هذه الدراسة تحتاج لشرح وتوضيح لمدلولها مثل :

**1. التنمية :** وهي كافة العمليات والجهود المخططة التي تتم وتستهدف إحداث سلسلة متتابعة من التغييرات الاجتماعية والإقتصادية المقصودة والرامية إلى زيادة معدل رفاهية أفراد المجتمع ونقل المجتمع من وضع إجتماعي وإقتصادي معي إلى وضع آخر افضل منه . ( الربيع : 2012م )

**2. لجنة التنمية :** وهي اللجنة الأم التي تعمل تحت إدارتها والتنسيق معها اللجان الفرعية المتخصصة وتضم عدد 12 عضو منهم 4 نساء و8 رجال .

**3. اللجان الفرعية المتخصصة :** وهي لجنة تنمية المرأة ، لجنة الزراعة ، لجنة الإهتمامات الخاصة ، لجنة الرعاى حيث تقوم هذه اللجان بالأنشطة الخاصة بالشرائح المنبثقة عنها و يتم تنزيل الخدمات عبرها لتلك الشرائح .

# الباب الثاني

## الإطار النظري

### التنمية الريفية

#### 2- 1- 1 مفهوم التنمية المتكاملة :

يتأسس مفهوم التنمية الريفية المتكاملة على ضرورة التكامل بين الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات الريفية ، مع ضرورة تقديم خدمات متكاملة تمكن من الإستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية المتاحة ، حيث تتضمن مشاريع التنمية الريفية المتكاملة أنشطة زراعية إنتاجية ، تهدف إلى الحد من الفقر وذلك من خلال زيادة الدخل للأسر الريفية . (الاسكوا: اكتوبر 2007م)

#### 2- 1- 2 مفهوم التنمية المستدامة :

يستهدف مفهوم التنمية الريفية المستدامة توفير سبل المعيشة المستدامة في مختلف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والزراعية في المناطق الريفية من اجل القضاء على الفقر وذلك بتمكين الأشخاص الذين يعانون من الفقر ومنظمتهم وزيادة سبل وصولهم إلى الموارد الإنتاجية والخدمات والمؤسسات العامة ( الأرض وفرص العمل والإئتمان والتعليم والصحة ) . وهذا نمط جديد للتنمية التي تقي باحتياجات الجيل الحالي دون المجازفة بقدرة الأجيال القادمة على الوفاء بإحتياجاتها، والتنمية المستدامة أصبحت تعمل من خلال المثلث الذي يضم التنمية الاقتصادية ، التنمية الاجتماعية و التنمية البيئية ، كما تظل مرتبطة بحقول المعرفة الأخرى ( العلوم الإنسانية والتطبيقية ) من خلال هذا المثلث ، وهي تهدف لتحقيق الآتي :

القضاء على الفقر المدقع والجوع ، تعميم التعليم الإبتدائي لجميع مستحقيه ، تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ، تقليل وفيات الأطفال وتحسين الصحة النفسية ، مكافحة الأيدز والملاريا والأمراض الأخرى ، كفاءة الإستدامة البيئية وإقامة شراكة عالمية من أجل التنمية . وتسمى هذه باهداف الألفية الثالثة للتنمية المستدامة والتي أصبحت نهجاً فكرياً عالمياً بديلاً للمناهج التنموية التقليدية التي سادت قبل حلول الألفية الثالثة ، غير أن هذا المنهج موجود منذ بزوغ فجر الإسلام في الفكر الإسلامي مصحوباً بأليات تنفيذه .

## المقارنة بين الفكر الإسلامي والغربي في التنمية المستدامة

عنصر المقارنة	المنظور الوضعي	المنظور الإسلامي
المصدر	الدراسات والبحوث والإجتماعات الدولية	الكتاب والسنة
البداية	منذ أربعة عقود	منذ بزوغ فجر افسلام
الهدف	علاج آثار التقدم الصناعي والتكنولوجي السالب	وقائي لمعرفة الله بمصالح المخلوقات في الحاضر والمستقبل
الشمولية	يقتصر على الأبعاد البيئية والإقتصادية والإجتماعية	يهتم بالجانبين الأخلاقي والعائدي ، إضافة إلى المحاور الرئيسية للتنمية
الأهمية	يهتم بالدول المتقدمة ورؤوس الأموال	يهتم بجميع الدول والمخلوقات
المفهوم	يركز على الجانب الزمني	يركز على الجانبين الزمني والمكاني
المصلحة	تراعي مصلحة الفرد أو الجماعة	توفق بين مصلحة الفرد والجماعة

( الكيسي وآخرون : 2015م )

### 2.1 - 3 تعريف التنمية الريفية :

هي مجموعة من الاجراءات الاقتصادية الانتاجية الرامية إلى رفع مستوى المعيشة لاهل الريف وهي عملية تعبئة وتنظيم جهود أفراد المجتمع وجماعته وتوجيهها للعمل المشترك مع الهيئات الحكومية لحل مشاكل المجتمع ورفع مستوى أبنائه من النواحي الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ومقابلة احتياجاتهم بالانتفاع الكامل بكافة الموارد الطبيعية والبشرية والفنية والمالية المتاحة .

### 2.1 - 4 أبعاد التنمية الريفية :

- البعد النوعي : وهو الذي يحدد نوع التغيير المطلوب وحجمه في مختلف القطاعات.
- البعد الزمني : وهو الذي يحدد المدى الزمني اللازم لإحداث التغيير المطلوب ( سريع ، بطيء - قصير ، متوسط ، طويل المدى ).



- البعد المكاني : وهو الذي يحدد موقع التغيير المطلوب . ( ربيع : 2012م )
  - البعد الإقتصادي : وهو الذي يهدف لتحقيق معدلات من النمو الإقتصادي المتطور والمستدام.
  - البعد الإجتماعي : وهو الذي يهدف لتحقيق العدالة الإجتماعية بتوفير فرص العمل الإنتاجي وتضييق الفوارق الإقتصادية بين الفئات الإجتماعية .
  - البعد البيئي : وهو الذي يهدف لتحقيق تنمية ريفية مستدامة تتأسس على مبدأ حماية البيئة والموارد الطبيعية المتاحة من التدهور بما يتيح إستدامة عطائها لمصلحة الإنسان . (الاسكوا 2007م)
- 2- 1 - 5 نظريات النمو والتنمية :**

- هنالك العديد من النظريات التي تحدثت عن التنمية وهذه النظريات تختلف باختلاف المدرسة الفكرية التي ينتمي إليها صاحب النظرية منها على سبيل المثال لا الحصر الآتي :
- النظريات الداعية إلى الأولوية البيئية : وهي تركز على حماية التنوع الحيوي في البيئة وبذلك تهتم بإستخدام آليات النمو التي تساعد على منع التدهور البيئي .
  - النظريات الداعية إلى الأولوية الإقتصادية : وهي تركز على النمو الإقتصادي دون الإهتمام بالجوانب الأخرى .
  - النظريات الداعية إلى العدالة في توزيع الثروة والتنمية : وهي تركز على الجانب الإجتماعي في التنمية ( تحقيق العدالة الإجتماعية ) . ( يحي : 2008م )
- 2- 1 - 6 أساليب او مداخل التنمية :**

#### **التنمية الريفية القاعدية : - Bottom Up Approach of Development**

وهي التي يساهم من خلالها السكان المحليون في صنع القرارات المجتمعية المحلية من خلال العمل سوياً مع الهيئات الحكومية وغير الحكومية في برامج وأنشطة مجتمعية محلية تستهدف مقابلة إحتياجاتهم وحل مشاكلهم

#### **التنمية الريفية الفوقية : - Top Down Approach of Development**

وهي عكس سابقتها حيث أن البرامج والخطط التنموية تأتي من خارج المجتمع المحلي وغالباً ما يكون مخطوفاً ومنفذوها من خارج المجتمع حيث لا تراعي عند وضعها الإحتياجات والمشاكل

المحلية الملحة للمجتمع ، وبالتالي لا تلبي رغبات واحتياجات المجتمع المحلي وبذلك تفشل لاسباب كثيرة ( سياسية ، إقتصادية ، إجتماعية ، ثقافية ، . . . الخ ) (الإسكوا : أكتوبر 2007م )

## 2 - 1 - 7 استراتيجيات التنمية :

الاستراتيجية هي تحديد الاسلوب المناسب لاستغلال الموارد والتغلب على نقاط الضعف وكيفية التصرف في مواجهة التغيرات التي تطرأ . (الاستجابة من الجهة المستفيدة للبيئة وعناصرها مع مرور الوقت ) . وهناك ثلاثة أنواع من الإستراتيجيات هي :

– استراتيجية تكنولوجية : وهي تعني التركيز على التغيير التكنولوجي المطلوب الذي يشمل شتى أوجه المجتمع الريفي .

– استراتيجية إصلاحية : وهي تعني التركيز على مشاركة المزارعين في أنشطة التنمية مع إحداث التغيير التكنولوجي المطلوب .

– استراتيجية هيكلية : وهي تعني التركيز على تحسين أحوال وأوضاع الفئات المحرومة في المجتمع الريفي، وذلك من خلال إحداث تغيير مرغوب في طبيعة العلاقات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية السائدة في المجتمع الريفي . (الحنيطي : 2012م)

وهناك عدة خطوات لبناء إستراتيجية للتنمية الريفية وهي :

- تحديد الأسس والمحددات الأساسية للتخطيط الاستراتيجي .

- تحديد المشاركين في عمليات التحليل والتقويم والتشخيص وتحديد الأولويات المطلوبة للتطوير .

- تحديد منطلقات الرؤية العلمية والإستراتيجية ومجالاتها وتشخيص الواقع من خلال عمليات البحث والتحليل والتقويم

- تحديد الأولويات المرغوبة والآمال المطلوب بلوغها في ظل الأسس والمحددات ومنطلقات الرؤية

- صياغة الرؤية العلمية في إطارها العام و تحديد الأهداف العامة و الأهداف الإستراتيجية للرؤية

- وضع الخطط والبرامج والمشروعات اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للرؤية العلمية الإستراتيجية

- تحديد جهات التنفيذ ومعايير ومؤشرات التحقق للأهداف الإستراتيجية ( ربيع : 2012م )

## 2-1-8 العناصر الأساسية للتنمية المتكاملة :

1. زيادة الإنتاج وإقامة التنظيمات اللازمة لذلك.
2. توسيع فرص العمل بتشجيع الصناعات الريفية خاصة تلك التي تعتمد على الاقتصاد الزراعي.
3. الحد من الفقر وتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية بين أبناء الريف والمجتمع الواحد في الريف والحضر
4. تحقيق مبدأ المشاركة الشعبية في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية في المجتمع المحلي الريفي
5. تحسين الوضع الصحي والتغذوي والتعليمي والمنزل الريفي بحيث يحقق العدالة بين الجنسين.
6. إكساب السكان الاتجاهات الايجابية نحو العمل والتقدم التقني في الإنتاج مع تزويدهم بالمهارات اللازمة من خلال التدريب المناسب لهم ( الحنيطي : 2012م)

### 2-2 التدريب وبناء القدرات :

**2-2-1 مفهوم التدريب :** وهو يعني العملية التعليمية المنظمة التي تقدم بواسطتها المعلومات والمعارف والخبرات وتوضح فيها المهارات عملياً بتطبيقها على أرض الواقع . ويعرف بأنه عملية اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية متجددة وضرورية لتكوين سلوكيات جديدة أو تعديل سلوكيات موجودة لدى المتدرب بغرض زيادة كفاءته الإنتاجية ويتم من خلال مواقف تدريبية منظمة تركز على المشاركة الذاتية للمتدرب .

### 2-2-2 أهمية التدريب :

- إضافة معلومات جديدة للمتدرب وتنمية معلوماته القديمة - تعديل الإتجاهات لما هو مرغوب و مطلوب - إكساب المهارات وتطبيقها على أرض الواقع وهي مقياس نجاح البرنامج التدريبي

### 2-2-3 مبادئ التدريب :

1. البدء بالافراد ذوي الميول القوية للتعليم والتدريب . 2. إشراك المتدربين في وضع البرنامج التدريبي او تعديله وفق احتياجاتهم الملحة 3. إضافة أشياء جديدة ومفضلة للمتدرب تساعد في تطوير الأداء وتولد إتجاه إيجابي 4. التركيز على الجانب العملي والميداني جنباً إلى جنب مع الجانب النظري .

5. تنوع الطرق والاساليب التدريبية مع استخدام الوسائل المناسبة للموقف التدريبي 6. الإهتمام بالإعداد الجيد للموقف التدريبي 7. دفع المتدربين مادياً ومعنوياً للحفاظ على الحضور والاستفادة ( استمرارية الحضور) 8. ملائمة البرنامج التدريبي مع حجم الموارد المتاحة 9. المدرب قدوة للمتدرب يتعلم منه كثير من السلوكيات . 10. استمرار المتابعة والتقييم والاهتمام بالعلاقات الانسانية أثناء التدريب 11. استمرارية التدريب حسب المستجدات والمتغيرات التي تطرأ 12. المتابعة البعيدة لمعرفة أثر التدريب على المتدرب والمنظمة . ( أبو الحسن: 2012 م )

**2 - 2 - 4 معوقات التدريب :** 1 . قلة الميزانية. 2 . طرق التدريب ووسائله ونظرياته. 3. عدم الربط بين خطته وخطط التنمية. 4 . النقص في التشريعات الخاصة به. 5 . نقص الحوافز وعدم فاعليتها 6. انقطاع المتدربين للآتي : أ/ صعوبة تتعلق بمهنة التدريب. ب/ صعوبة تتعلق بطبيعة المتدربين ( إتجاهات سلبية او حيادية نحو التدريب وجدواه ). ج/ صعوبات تتعلق بعملية التدريب ( المحتوى المناسب ، توزيع المتدربين في مجاميع متجانسة ، طريقة التدريب وزمانه ومكانه ). ( سليمان : 2009 م )

## **2 - 2 - 5 بناء القدرات للتنظيمات القاعدية :**

في كل المجتمعات التي تم إختيارها بمحلية أم روبة وبعد تحريك وتنظيم المجتمعات تمت مجموعة من التدريبات لبعض أفراد المجتمع ضمن أنشطة مكون تنمية المجتمع والارشاد وحسب التنظيم القاعدي الذي يمثلونه وشملت التدريبات الآتي :

1. تدريب الضباط الثلاثة في لجان التنمية على ( التخطيط والتنفيذ والمتابعة وإدارة الاجتماعات ومسك الفاتر وكتابة التقارير والتنسيق والإشراف ) حتى يتمكنوا من قيادة المجتمعات وتوجيهها نحو المشاركة الفاعلة في التنمية .
2. تدريب التنظيمات المتخصصة ( الزراعة ، الرعايا ، الإهتمامات الخاصة ) في المجال المحدد.
3. تدريب أفراد الشبكة الإرشادية حسب المجال المحدد بالإختصاص المعني .
4. تدريب لجان المبادرات المجتمعية حسب المبادرة التي اختارها المجتمع المعني .
5. تدريب مدرب أو مدربة المجتمع لمجموعات أو تنظيمات الإدخار والتسليف المكونة في المجتمع المعني .

## 2 - 3 برنامج إدارة الموارد . غرب السودان : ( WSRMP ) West Sudan Resource

### Management Program:

#### 2 - 3 - 1 الخلفية والإطار العام:

برنامج إدارة الموارد - غرب السودان تم تمويله بقرض من الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (IFAD) ويغطي ولايات شمال وغرب وجنوب كردفان بفترة تنفيذ لمدة ثمان سنوات والذي بدأ في 15 ديسمبر 2005م وينتهي في 31 ديسمبر 2013م. يهدف البرنامج - بصورة عامة - لزيادة كفاءة الاقتصاد الإقليمي وتقليل حدة الفقر متمشياً مع أهداف الألفية الثالثة والاهداف الكلية لاستراتيجية الدولة في تقليل وتخفيف وطأة الفقر في المجتمعات الريفية ، تم التوقيع علي إتفاقية القرض بين حكومة السودان ( وزارة المالية والإقتصاد الوطني ) والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ( إيفاد ) بتاريخ 14 فبراير 2005م وأصبح البرنامج ساري النفاذ في 15 ديسمبر 2005م ، إذ باشر البرنامج فعاليته بإنعقاد ورشة إنطلاقه عمله في أبريل 2006م.

بدأ البرنامج تدخله الفعلي مطلع العام 2007م في سبع محليات بولاية شمال كردفان هي شيكان ، الرهد ، أم روابة ، بارا ، غرب بارا ، جبرة الشيخ ، سودري ، حيث استهدف البرنامج كل الشرائح في المجتمع - بصفة عامة - والأسر الفقيرة على وجه الخصوص آخذاً في الاعتبار النوع الإجتماعي ، وكان إجمالي عدد المجتمعات المختارة في محلية أم روابة ثمانية مجتمع هي : ( قرية الأضاي ، قرية قوز اللبان ، قرية الرجيلة السوق ، قرية الزعفاية البديرية ، قرية أم بعاشيم ، قرية الدويخل ، قرية الرمثة الخمجان ، قرية ام قنيبيلا ). كما تم إتباع المنهج التشاركي مع مراعاة مشاركة المرأة في كل اللجان والمجموعات القاعدية بنسبة لا تقل عن ثلث الأعضاء .ويهدف البرنامج . بصورة عامة . الى تحسين ورفع الكفاءات والإستقرار الإقتصادي بولاية شمال كردفان من خلال ترشيد القوانين وحسن إستغلال الموارد الطبيعية لتمكين الاسر الفقيرة من الوصول لخدمات الإنتاج وتوفير افضل الفرص البديلة لصغار المنتجين وذلك من خلال عدة اهداف مرحلية تشمل :

1. تشجيع وتأسيس إدارة فاعلة اقتصاديا ومستدامة بيئياً لنظام الموارد الطبيعية .
2. السعي لتطوير شبكة تسويق فاعلة من اجل زيادة القيمة المضافة للإنتاج وتمكين الرجال والنساء من الوصول إليها والاستفادة منها.

3. تطوير وتحسين مستوي المعيشة لأرباب الاسر الفقيرة من الجنسين وتمكينهم من الوصول لخدمات الإنتاج والخدمات الإجتماعية .

4. تقوية الوحدات الحكومية علي مستوي الولاية والمحليات وإدارة الموارد الطبيعية بطريقة تضمن الإستمرارية والعدالة الإجتماعية للجنسين . ( وثيقة البرنامج : 2006م )

كما يسعى البرنامج للتقليل من حدة الفقر وسط الشرائح الفقيرة بالمناطق الريفية بكرديان الكبرى من خلال الآتي :

1. تعزيز الاهتمام بالإدارة السليمة للموارد الطبيعية والعمل علي تحسينها ، نتيجة لتدهور هذه الموارد الطبيعية بمنطقة عمل البرنامج والتي تعتبر احد العوامل الأساسية التي ادت الي الفقر بطريقة مباشرة وغير مباشرة .
2. ترسيم وتأهيل مسارات الرحل والذي يعد أحد أهم أنشطة البرنامج الذي يسعى لتخفيف حدة النزاعات بين الرعاها والمزارعين .
3. الاهتمام بالتسويق كعامل هام يؤدي الي زيادة القيمة المضافة للمنتج وذلك من خلال ربط المنتج بالأسواق وتوفير المعلومات التي سوف تساعده في تحديد نوع الإنتاج وحجمه .

## 2 - 3 - 2 منهجية إدارة البرنامج :

- الجهة المقترضة هي وزارة المالية والاقتصاد الوطني والجهة المنفذة والقائدة هي وزارة الزراعة والغابات والجهات المنفذة المباشرة هي وزارات الزراعة والثروة الحيوانية والموارد الطبيعية في ولايات ( شمال وجنوب وغرب كردفان).
- يتأسس وزير الزراعة والغابات لجنة تنسيق البرنامج الاتحادية ويشارك في عضويتها وزراء الزراعة بولايات كردفان الكبرى وتقوم اللجنة ضمن مهام اخرى بإجازة الميزانيات والخطط السنوية .
- يتأسس وزير الزراعة الولائي لجنة التنسيق الولائية والتي تقوم بإجازة الخطط والميزانيات والبرامج ومتابعة سير الأداء في الولاية .
- كما أن هنالك وحدة رئيسية لتنسيق عمل البرنامج بالأبيض ومنوط بها توفير المدخلات والمشتروات والإشراف على الدعم الفني والدراسات .
- توجد وحدات تنسيق ولائية تشرف وتمول تنفيذ الأنشطة على مستوى الولاية والمحليات يتأسس المعتمد لجنة إختيار المجتمعات بالمحليات وعليها مسئولية إختيار المجتمعات

وإجازة المبادرات المجتمعية والخطط والميزانيات وتهيئة البيئة المناسبة للفريق الإرشادي  
( وثيقة البرنامج : 2006م )

كما تقوم فلسفة تنفيذ البرنامج على عنصرين أساسيين هما :

1. اتباع النهج التشاركي وذلك من خلال مشاركة المجتمعات في تحديد المشكلات ووضع الحلول المناسبة لإدارة كافة الأنشطة خاصة المتعلقة بإدارة الموارد الطبيعية.
2. الإهتمام بالنوع الإجتماعي وذلك بإتاحة الفرص المتكافئة للرجال والنساء للمشاركة والإستفادة من خدمات وانشطة البرنامج لتحقيق إدارة فاعلة للموارد الطبيعية.في المنطقة ويعمل البرنامج في خمسة مكونات هي :

1. مكون الموارد الطبيعية ويشمل أنشطة المراعي والغابات والثروة الحيوانية .
2. مكون تنمية المجتمع والإرشاد ويشمل خدمات الارشاد الزراعي ورفع قدرات المجتمعات وتوفير المدخلات الزراعية .
3. مكون التسويق والتمويل الريفي ويشمل تكوين مجموعات الادخار والتسليف في المجتمعات الريفية وربطها بمؤسسات التمويل الاصغر .
4. مكون الطرق الريفية ويشمل تحسين وصيانة الطرق الريفية .
5. مكون الدعم المؤسسي ويشمل دعم المؤسسات الحكومية المتمثلة في وزارات الزراعة الاتحادية والولائية والمحلية . ( المرجع السابق )

#### \* مفهوم العمل الطوعي:

يقصد به أي نشاط طوعي إنساني خيري غير حكومي او شبه حكومي يقوم به كيان طوعي وطني او كيان أجنبي مانح او منفذ لبرامجه. ويكون النشاط ذا أغراض اجتماعية او تنمية او اغاثية او رعائية او خدمية او علمية او بحثية يتم تسجيله وفقاً لاحكام قانون العمل الطوعي.

#### \* أهداف العمل الطوعي:

- إنقاذ الحياة وتلبية الاحتياجات الاساسي من خارج المجتمعات المنكوب
- تلبية الاحتياجات الأساسية من داخل المجتمع المحلي لاكتساب القوى الشرائية للخدمات حسب آليات السوق - التمكين السياسي والاقتصادي والمشاركة وتحقيق التنمية المستدامة.

## \* أنواع الجمعيات والمنظمات أو التنظيمات الطوعية:

1/ جمعيات أو منظمات مانحة 2/ جمعيات أو منظمات وسيطة 3/ جمعيات أو منظمات قاعدية  
( بلال : مايو 2000م )

### 2 - 3 - 3 التنظيمات القاعدية :

هي عبارة عن أجسام طوعية تقوم بقيادة العمل الطوعي في المجتمعات الإنسانية . عامة .  
والريفية على وجه الخصوص وتتخذ الشخصية الاعتبارية للمجتمع الذي تمثله ، وتأتي أهمية إنشائها  
أو تكوينها في المجتمعات الريفية في أنها تمثل المدخل الرئيسي الذي عبره تتساقب الأنشطة والبرامج  
التنموية إلى المستفيدين ، كما تمثل راس الرمح في عملية استقطاب الدعم من المؤسسات المعنية  
بالعمل التنموي ( مؤسسات رسمية او غير رسمية ) كما تأتي أهميتها في حث وقيادة المستفيدين  
للمشاركة الفاعلة في عملية التنمية بالمجتمع بما يسهم في تحقيق الشراكة الحقيقية في العمل التنموي  
، وبالتالي تحدث الإستدامة للتنمية ولذلك من الأهمية بمكان للممارس او الخبير التنموي ان يبدأ  
عمله في المجتمع بتكوينها وتقنينها وفق قوانين العمل الطوعي السائدة في المنطقة ، وتكليفها بالمهام  
التي من أجلها تم تكوينها .

#### 1. مهام التنظيمات او اللجان القاعدية :

- لجنة التنمية : وهي المشرف الرئيسي على كافة الأنشطة وعمل المجموعات وتتكون اللجنة من (12 - 15) عضو
  - لجنة مجموعة الزراع : وهي تمثل شريحة المزارعين بالمجتمع المعني وتتكون من (3 - 5) عضو
  - لجنة مجموعة الرعاه : وهي تمثل شريحة الرعاة بالمجتمع المعني وتتكون من (3 - 5) عضو
  - لجنة مجموعة المرأة : وهي تشمل شريحة النساء بالمجتمع المعني وتتكون من (5 - 7) عضو
  - لجنة مجموعة الإهتمامات الخاصة : وهي تشمل الأفراد الذين لهم مهن غير الزراعة والرعي وتتكون من (3 - 5) عضو
  - الشبكة الإرشادية المحلية : وهي تشمل القابلة الريفية ، المعاون البيطري ، مرشدي مكافحة ،  
مرشدي الموارد الطبيعية ، مرشد محو الأمية ، مرشد التغذية ، مدرب المجتمعات ، مرشد الاسعافات  
الاولية ومزارعي ورعاة الإتصال .
- ويتم تكوين لجان التنمية المجتمعية في إجتماع عام يضم كل أفراد المجتمع المختار بدعوة حضور  
مسبقة بعد العمليات الإرشادية - تنوير ، تحريك ، تنشيط - التي قام بها الفريق الإرشادي ويعرف هذا



الاجتماع بإجتماع الجمعية العمومية للمجتمع المعني وتتكون لجنة التنمية من ( 12 ) عضو ويشترط هذا التكوين علي الأقل ثلث الأعضاء من النساء وتهيكل اللجنة علي النحو التالي ( رئيس ، سكرتير ، أمين مال ، ممثلة المرأة ، ممثل الزراع ، ممثل الرعاه ،ممثل الموارد الطبيعية ، ممثل الإهتمامات الخاصة، ممثل الصحة ، ممثل التعليم والبقية أعضاء ).

وتجدد اللجنة نفسها سنوياً في إجتماع جمعية عمومية تقدم فيه خطاب الدورة والميزانية، تسجل وتقنر اللجنة بعد التكوين لدي مسجل التنظيمات وفقاً لقانون تسجيل تنظيمات المزارعين أو التعاون أو وزارة الشؤون الإجتماعية. وتأخذ الشرعية القانونية والصفة الإعتبارية التي تجعلها تفتتح علي المؤسسات المختلفة بغرض تقديم خدمات تنمية للمجتمع . كما تقوم لجنة التنمية بالإشراف والمتابعة لعمل اللجان الفرعية المتخصصة في تنفيذ الأنشطة التي يطلبها أو ينزلها الفريق الإرشادي .

( التقرير السنوي للبرنامج : 2008 م )

وكذلك يتم تكوين اللجان الفرعية في إجتماعات المجموعات المتخصصة ويعتبر إجتماع كل مجموعة جمعية عمومية لها لإنتخاب اللجنة الفرعية التي تمثلها ، والمجموعات هي ( مجموعة الزراع ، مجموعة الرعاه ، مجموعة المرأة ، مجموعة الإهتمامات الخاصة ... الخ ) تتكون اللجنة الفرعية للمجموعة من عدد ( 3 - 5 - 7 ) أعضاء وتهيكل كالاتي : ( رئيس ، سكرتير ، أمين مال ، ممثلة المرأة ، أعضاء ) تعمل هذه اللجان الفرعية تحت مظلة لجنة التنمية الأم بالمجتمع . اما لجان المبادرات الم جمعيّة فتتكون في بعض المجتمعات المختارة حسب نوعية الأنشطة والخدمات التي يقدمها البرنامج أوالمبادرات المجتمعية التي يطلبها المجتمع حسب حاجته وأولويات مشاكله وتتمثل لجان المبادرات المجتمعية في ( لجنة طاحونة ، مضخة ، حفير ، معصرة ، قشارة ، بدائل الطاقة ، صندوق أدوية بيطرية دوار ، صندوق مبيدات دوار ، صندوق إيداروتسليف ... الخ ) كل هذه اللجان تتكون من عدد أعضاء ما بين ( 5 - 7 ) وتهيكل مثل سابقتها من اللجان الفرعية عدا لجنة صندوق مجموعة الإيدار والتسليف الذاتي التي تتكون من عدد ( 10 - 20 ) عضو وتضم ( رئيس ، سكرتير ، أمين مال ، عدد ( 2 ) حاسبة ، عدد ( 3 ) مساك مفاتيح ، عدد ( 2 ) شرايات ) . كل هذه التنظيمات القاعدية يتم تكوينها بصورة ديمقراطية شورية في إجتماع جمعية عمومية.

( تقرير البرنامج : 2010 م ).

## 2 - 4 المشاركة والتنظيمات القاعدية :

### 2 - 4 - 1 تعريف المشاركة :

- هي العملية التي بواسطتها يستطيع الفقراء تنظيم انفسهم ليصبحوا قادرين على توصيل صوتهم ورأيهم حول الجهود التنموية المحلية ويؤثرون في عملية اتخاذ القرار ، والتنظيمات القاعدية تسهل عملية المشاركة في اتخاذ القرار وهذه التنظيمات تظهر نتيجة لعملية المشاركة ( أى من أهم اساليب المشاركة في التنمية ) . وتهدف المشاركة إلى تحقيق الآتي
- ادراك المشاركين للامكانيات المتاحة للتنمية وقيمة المال العام والحرص عليه .
  - ترشيد السياسات وقرارات إدارة التنمية المحلية واستقرار النظام الادارى والسياسي بالمنطقة .
  - الاستمرارية ومعرفة المشاركين للظروف البيئية .
  - تحقيق تنمية اجتماعية متوازنة مع التنمية الاقتصادية بتقوية القدرات والكفاءة للمشاركين .
- ( القديل : 2004 م )

ومن مزايا المشاركة مايلي :

1. تزيد المعلومات حول الاحتياجات والمشاكل والامكانيات والخبرات المحلية .
2. تتيح الفرصة لوضع خطط واقعية حول ما يمكن تنفيذه وماهو ملائم للظروف القائمة.
3. تعبئة الموارد بتوفير الايدى العاملة والموارد المالية والارض وإبداء الرأى في كيفية استخدام الموارد .
4. توفر سهولة وسرعة التنفيذ بخلق التفاهم والتعاون واليقافق في التنفيذ .
5. توفر فرصة لتطوير الكفاءة التنظيمية والادارية للمشاركين .
6. تعطي تقييم افضل لنجاح البرامج المنفذة .
7. تقليل تكلفة العمل التنموي بالاستفادة من الطاقات البشرية المههرة .
8. توفير المعلومات الصحيحة والحقيقية عن احتياجات الريف .
9. توفير الثقة الكاملة للمشاركين في برامج التنمية بما يحقق المساهمة الفاعلة في تنفيذ العمل .
10. زيادة عدد المستفيدين وخلق فرص الاستقرار في الريف .
11. إعتبار العوامل الاقتصادية والثقافية للمجتمع عند التخطيط والتنفيذ (الناس يحمون القرار بقدر مشاركتهم فيه) .

### 2 - 4 - 2 انواع المشاركة :

1. مشاركة شعبية كاملة في جميع خطوات ومراحل المشروع .
2. مشاركة شعبية كاملة في مراحل وخطوات معينة من خطوات بناء البرنامج .
3. مشاركة جزئية واستشارية في جميع مراحل وخطوات بناء البرنامج .
4. مشاركة جزئية واستشارية في مراحل وخطوات معينة من خطوات بناء البرنامج .
5. إغفال تام للمشاركة الشعبية في جميع المراحل والخطوات. ( الحنيطي : 2012م )

#### 2 - 4 - 3 عناصر المشاركة :

1. المساواة.
2. الاستدامة .
- 3 . وجود كوادر مؤهلة ومبادرة.

#### 2 - 4 - 4 عقبات المشاركة :

1. اسباب تتعلق بتنفيذ البرنامج. 2. التخطيط الفوقي (المركزي). 3 ضعف التنسيق المحلي .
- 4 . عدم اختيار التكنولوجيا المناسبة . 5. عدم توفر الكادر الفني المؤهل للعمل الريفي.
6. ثقافة الصمت في المجتمع الريفي نتيجة للإحباط أو الإضطهاد لفترة طويلة . 7. الهيمنة النوعية.
8. عدم التجانس. 9. حجم الجماعة ودرجة تماسكها . (القديل : 2004م)

#### 2 - 4 - 5 المشاركة والشراكة في عملية التنمية :

المشاركة المجتمعية في الأنشطة والبرامج التنموية بمزاياها ومحاسنها المذكورة اعلاه ، تؤدي إلى تحقيق الشراكة الحقيقية في البرامج والمشاريع التنموية من قبل أفراد المجتمعات الريفية وهذه الشراكة تقود إلى تحقيق الاستدامة المنشودة للتنمية وذلك بإحساس المشاركين بأن هذه البرامج والمشاريع منهم وبهم وإليهم وبالتالي يحمونها من حدوث أي خلل يؤدي لعدم استمراريتها واستدامتها ( الناس يحمون القرار الذي يشاركون في صنعه وإتخاذه ) .

## الباب الثالث

### المنهجية

#### 3 - 1 منطقة الدراسة :

تقع محلية أم روابة بين خطي طول ( 16 : 30 ) و ( 14 : 32 ) شرقاً وخطي عرض ( 32 : 12 ) و ( 05 : 14 ) شمالاً . وتحدها من الشرق ولاية النيل الأبيض ، ومن الشمال محلية أم دم ، ومن الجنوب ولاية جنوب كردفان ، ومن الغرب محلية الرهد . وتعتبر محلية أم روابة من أكبر المحليات في ولاية شمال كردفان وتعد البوابة الشرقية للولاية ، فضلاً على عراققتها وتاريخها إذا ما قورنت بوصيفاتها من المحليات الأخرى بالولاية ، وهي ملتقى لعدة طرق قومية ، وتمتاز بنسيج إجتماعي متنوع ومتماسك وتمثل قبيلة الجوامعة الغالبية العظمى لسكان المحلية بالإضافة إلى قبائل أخرى متصاهرة ومتعايشة مع بعضها البعض . يوجد بالمحلية مناخ السافانا الفقيرة في الشمال والسافانا شبه الفقيرة في الوسط ، بينما يسود مناخ السافانا شبه الغنية في جنوب المحلية . كما تبلغ مساحتها ( 14,326 كلم<sup>2</sup> ) وتعتبر محلية ام روابة هي محلية القرآن الأولى بالولاية إذ تضم العديد من الخلاوى من أشهرها خلوة الشيخ محمدأحمد أبوعزة بقرية أم عشرة التابعة لإدارية ود عشانا ، كما تضم المحلية أربع وحدات إدارية هي : ( وحدة إدارية أم روابة ، وحدة إدارية وسط أم روابة ، وحدة إدارية ود عشانا ، وحدة إدارية شركيلا ) . كما تضم إثنين وعشرين عمودية توزيعها كالاتي : - تسع عموديات بإدارية وسط أم روابة ، سبع عموديات بإدارية ود عشانا ، وست عموديات بإدارية شركيلا .

(تقرير الإدارة الزراعية : 2014م)

ويبلغ عدد سكان المحلية حوالي 464,017 نسمة ويتوزعون كالاتي 80% على 535 قرية ، و 15% بالمدن و 5% رحل ، والغالبية يمارسون مهنة الزراعة والرعي بينما يمارس الآخرون مهنة التجارة ومهن أخرى . ( إحصاء مستشفى ام روابة : 2017 م )

وتقدر مساحة الأراضي الصالحة للزراعة بحوالي 1,3 مليون فدان ، ومساحة المراعي 14,961,684 فدان ، وتمتاز بتعدد أنواع التربة حيث تبلغ مساحة الاراضي الطينية 7,000 فدان ، والاراضي القردودية 11,000 فدان ، والاراضي الرملية 1,309,731 فدان .

وتتعدد مصادر المياه بالمحلية ، حيث يوجد عدد (5) خمسة مسطحات مائية ، وعدد (2) إثنين سد ، وعدد (244) بئر ، وعدد (37) حفير، وعدد (186) محطة مياه ( دونكي ) ، وخور أبي حبل ، وحوض أم روابة الجوفي. و يبلغ إجمالي عدد الثروة الحيوانية بالمحلية ( 720,478 ) رأس تفاصيلها كالاتي : الأبقار ( 12,398 ) رأس ، الضأن (375,435) رأس ، الماعز(381,521) رأس ، الإبل (14,124) رأس ، ونسبة 80% من هذه الثروة تعتمد على المراعي الطبيعية . ويبلغ عدد المشاريع الزراعية (46) مشروع منها عدد(29) مشروع خارج التخطيط وعدد(17) مشروع داخل التخطيط ، بينما يبلغ عدد الجنائين بالمحلية ( 210 ) جنينة مساحتها الكلية تقدر بحوالى ( 1,489,252 ) فدان. (تقرير إدارة الزراعة والثروة الحيوانية: 2014م ) .

### 3 - 2 مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث المجموع الكلي للأفراد الذين ينضون تحت سلك عضوية اللجان أو التنظيمات القاعدية والتي تمثلها لجان التنمية بالمجتمعات المختارة . وعددها ( 8 ) مجتمع وهي قرية أم قنيبيلا ، قرية الرجيلة السوق ، قرية الأضاي ، قرية الزعفاية البديرية ، قرية أم بعاشيم ، قرية الدوبخل ، قرية قوز اللبان ، قرية الرمته الخمجان . وعددهم ستة وتسعون عضو .

### 3 - 3 عينة البحث :

نسبة لصغر حجم مجتمع البحث تم استخدام المسح الشامل لأعضاء لجان التنمية كعينة للبحث والتي تضم عدد (96) فرد بالمجتمعات المختارة من قبل الفريق الإرشادي بالمحلية ، وهم يمثلون مجتمع البحث نفسه، وبعد ذلك تعمم نتائج الدراسة على المجتمعات التي يمثلونها ومن ثم منطقة الدراسة .

### 3 - 4 منهج البحث :

تم استخدام طريقة المسح الاجتماعي الشامل ( الطواف الميداني ) للجان التنمية بالمجتمعات الثمانية سابقة الذكر للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة ، حيث تم تصميم استمارة استبيان بغرض جمع البيانات ( المعلومات الأولية ) من المبحوثين بمنطقة الدراسة عن طريق المقابلة الشخصية للمبحوثين.

### 3 - 5 أدوات جمع البيانات :

أداة جمع البيانات هي الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات حول الظاهرة التي يريد دراستها، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث شملت الاستمارة الأسئلة العامة ( الشخصية ) والخاصة ( المتعلقة بموضوع البحث ) وتم ملء الإستمارة عن طريق المقابلات الفردية والجماعية للمبحوثين بالمجتمعات المختارة ، مع إعمال طريقة الملاحظة الشخصية ( مصادر أولية ) ، كما أعتمدت الدراسة على بعض المراجع والدراسات السابقة والتقارير والشبكة العنكبوتية بالإستفادة من المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة من هذه المصادر ( مصادر ثانوية ) في بناء الإطار النظري للبحث أو الدراسة .

### 3 - 6 طرق التحليل :

بعد جمع البيانات تم تحليلها بواسطة الحاسب الآلي عبر البرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences. لتحليل نتائج الدراسة الميدانية لأفراد العينة المختارة. كما اعتمدت طريقة الجداول والتوزيعات التكرارية كانسب طريقة لتحويل البيانات التي جمعت الي لغة كمية في شكل ارقام ونسب مئوية مما يمكن من استخلاص النتائج والاستدلال عليها بسهولة ويسر، كما تم استخدام إختبار مربع كاي لقياس العلاقة بين المتغيرين تحت مستوى معنوية (0.05).

### 3 - 7 أسباب إختيار المنطقة :

من اهم اسباب اختيار منطقة البحث وجود الموارد الطبيعية المتاحة والمساحات الشائعة وغير المستغلة استغلال امثل ل تحقيق استدامة التنمية بالرغم من الجهود المبذولة من قبل لجان التنمية بالمنطقة .

### 3 - 8 المشاكل التي واجهت الباحث اثناء الدراسة :

1. ندرة المعلومات المتوفرة في مجال موضوع الدراسة .
2. إرتفاع التكاليف المادية.
- 3 . صعوبة الحصول على وسائل المواصلات. .
- 4 . وعورة الطرق.

## الباب الرابع

### النتائج والمناقشة والتفسير

يتناول هذا الباب تحليل ومناقشة وتفسير النتائج التي تم الحصول عليها من إستمارة الإستبيان التي ملئت بواسطة المبحوثين بالإجابة على الأسئلة الموجهة إليهم من خلال المسح الميداني، والجدول التالي يوضح تحليل ومناقشة وتفسير إجابات المبحوثين .

جدول رقم 4 . 1 التوزيع التكراري والنسبة المئوية للخصائص الشخصية للمبحوثين :

النسبة المئوية	التكرار	الفئات العمرية
42.1%	40	30_ 39 سنة
31.6%	30	40 - 49 سنة
26.3%	25	50 سنة فأكثر
100%	95	المجموع
المستوى التعليمي		
11.6%	11	أمي
6.3%	06	خلوة
55.8%	53	أساس
18.9%	18	ثانوي
7.4%	07	جامعي
100%	95	المجموع
المهنة		
91.6%	87	زراعة
8.4%	08	أخرى
100%	95	المجموع
النوع		
63.2%	60	ذكر
36.8%	35	أنثى
100%	95	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

## نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الآتي :

\* أن غالبية المبحوثين (74%) ينتمون الى الفئات العمرية التي تتحصر ما بين 30 - 49 سنة هذه الفئات العمرية تتمتع بالنشاط والحيوية العالية ، وأن هذا العمر يساعد في فهم وإستيعاب المنهج التدريبي ومن ثم تطبيقه على أرض الواقع ، كما يساعد ويدعم عملية التواصل وتبادل الخبرات بما يعزز الفهم المشترك لمتطلبات التنمية .

\* أن معظم المبحوثين(82%) يجيدون القراءة و الكتابة ، وهذا يسهل عملية الإتصال و التواصل بين أعضاء لجان التنمية فيما بينهم من جهة ، ومع الخبير أو الممارس التنموي من جهة أخرى بما يقود إلى سهولة إستيعاب وفهم متطلبات التنمية وبالتالي المنافسة على المدخلات التنموية و تحسين الأوضاع المعيشية لسكان الريف بما يؤدي إلى تجسير الفجوة التنموية بين الريف والحضر .

\* أن الغالبية العظمى من المبحوثين(91%) يمتنون حرفة الزراعة التقليدية بخبرات متفاوتة وبذلك يكون لهذه الخبرات الدور الحاسم في تنمية وتعزيز القدرة التنافسية من خلال الإرتقاء بعمليات الإنتاج كماً ونوعاً وبذلك تعزيز المساهمة في التنمية المستدامة من خلال إظهار النوعية في الإنتاج والإنتاجية .

\* أن نسبة تمثيل المرأة في لجان التنمية القاعدية حوالى (37%) من جملة الأعضاء ، وهذا يظهر وضع الإعتبار للنوع الإجتماعي ويعزز من ظهور المرأة بقوة في العمل الطوعي على المستوى القومي والتمهيد للظهور على المستوى الإقليمي فالعالمي وبالتالي بروز الدور الإنتاجي المخفي للمرأة بقوة وبالتالي يستطيع المجتمع الريفي محاولة تجسير الفجوة التنموية بينه والمجتمع الحضري عبر تضافر جهود كل القطاعات فيه وتكامل أدوار هذه القطاعات في شكل منظومة .



جدول رقم 2-4 التوزيع التكراري لطريقة الإختيار والمشاركة في دورة لجان التنمية الحالية :

طريقة إختيار العضوية للجنة التنمية	التكرار	النسبة المئوية
إختيار طوعي	56	58.9%
إنتخاب مباشر	39	41.1%
المجموع	95	100%
المشاركة في دورات لجنة التنمية		
دورة واحدة	12	12.6%
دورتان	16	16.9%
أكثر من دورتين	67	70.5%
المجموع	95	100%

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* بلغت نسبة الإختيار الطوعي لعضوية اللجان التنموية 59% مقابل 41% نسبة الإختيار عبر الإنتخاب المباشر وهذا يدل على تمركز القيادة حول هؤلاء الأعضاء ، وبالتالي السيطرة على الأمور نتيجة لتراكم خبراتهم التي إكتسبوها من العمل الطوعي، سواء كانت هذه السيطرة بالكاريزما أو غيرها ، ومن ناحية أخرى فإن هؤلاء الأعضاء انتزعوا ثقة الجمهور بالخبرات المتراكمة في العمل الطوعي وبما قدموا من جهد لتحقيق التنمية في مجتمعاتهم .

\* بلغت نسبة إستمرار عضوية اللجان التنموية لدورتين فأكثر 87% وهذا الإستمرار يشير بوضوح إلى الخبرات التي أمتلكوها في مجال العمل الطوعي والتي يمكن توظيفها بطريقة مثلى لإحداث طفرة نوعية في التنمية الريفية تمكن الريف من اللحاق بالحضر، كما تؤكد رضا الغالبية من أفراد المجتمع بما قدمته هذه اللجان ، ومن ناحية أخرى قد تعزز الهيمنة والسيطرة بما يقود إلى السلبية في إنعدام تحقيق عناصر المشاركة الفاعلة وتعزيز ثقافة الصمت السائدة - أصلاً - في المجتمعات الريفية .

جدول رقم 4 - 3 التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمشاركة السابقة في العمل الطوعي واكتساب المعارف والمهارات من المشاركة السابقة :

النسبة المئوية	التكرار	المشاركات السابقة في العمل الطوعي
65.3 %	62	توجد مشاركة
34.7%	33	لا توجد مشاركة
100%	95	المجموع
المشاركة السابقة		
83.9%	52	لجنة شعبية
16.1%	10	لجنة تنمية
100%	62	المجموع
مجالات المعارف والمهارات ( بناء القدرات )		
71%	44	الإدارة
46.8%	29	الإتصال
45.2%	28	القيادة
27%	17	الخطابة
	62	مجموع المشاركين في العمل الطوعي السابق

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

من خلال الجدول أعلاه نستنتج الآتي :-

\* بلغت نسبة المشاركة في العمل الطوعي السابق حوالي 84% ( لجنة شعبية ) بينما حوالي 16% ( لجنة تنمية ) من جملة المشاركين في العمل الطوعي السابق ، وعليه فإن معظم المهارات والخبرات التي تم إمتلاكها كانت من خلال العمل في اللجان الشعبية وهي تنظيمات طوعية شبه رسمية تعتمد معظم أنشطتها على العمل الإداري أكثر من غيره .

الملاحظ من الجدول السابق أن أعلى نسبة إمتلاك مهارة من العمل الطوعي السابق كانت من نصيب الإدارة حيث بلغت 71% ، تلتها مهارة الإتصال بنسبة 47% ، ثم مهارة القيادة بنسبة 45% ، وأخيراً مهارة الخطابة والتي بلغت نسبة إمتلاكها 27% فقط ، هذا التسلسل والتفاوت في النسبة يوضح

إهتمام المجتمعات بالإحتياجات الآنية واللحظية دون النظر إلى المستقبل كما يوضح عدم الممارسة الفعلية لهذه المهارات بإستمرار وبمستوى واحد كما أن عمل اللجان الشعبية لا يحتاج لمهارة الخطابة ، ومن جهة أخرى فإن هذه النسب تمثل وجود بذرة أو نواة للتواصل وتلاقح الأفكار وتبادل المعارف والخبرات ، ويمكن الإعتماد عليها كأساس متين تقوم عليه ركائز التنمية المستدامة بما يؤدي إلى تجسير الفجوة التنموية بين الريف والحضر ، وكذلك تنمية وتطوير القادة المحليين .

جدول رقم 4 - 4 التوزيع التكراري النسبة المئوية للمشاركة في التدريب :

النسبة المئوية	التكرار	المشاركة في التدريبات التي تمت
%41.5	17	دورة واحدة
%41.5	17	2- 3 دورة
%17.0	07	أكثر من 3 دورة
%100	41	المجموع
المشاركة في التدريب على الإدارة والتخطيط		
%42.1	40	توجد مشاركة
%57.9	55	لا توجد مشاركة
%100	95	المجموع
المشاركة في التدريب على التنفيذ والمتابعة والتقييم		
%43.2	41	توجد مشاركة
%56.8	54	لا توجد مشاركة
%100	95	المجموع
المشاركة في التدريب على مسك الدفاتر		
%42.1	40	توجد مشاركة
%57.9	55	لا توجد مشاركة
%100	95	المجموع
المشاركة في التدريب على كتابة التقرير		
%42.1	40	توجد مشاركة
%57.9	55	لا توجد مشاركة
%100	95	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* أن حوالي 58% من الذين تم تدريبهم شاركوا في التدريب لدورتين فأكثر ، وهذا يعني حصر التدريب وعدم شموليته وذلك بتدريب هؤلاء الأشخاص في أكثر من مجال كما يؤكد عدم التخصصية في المجال المعني . كما بلغت نسبة المشاركة في التدريب على الإدارة والتخطيط ، مسك الدفاتر ،

وكتابة التقارير 42% بينما كانت نسبة المشاركة في التدريب على التنفيذ والمتابعة والتقييم 43% وهذا يشير إلى عدم شمولية التدريب لكل الإعضاء الملقى على عاتقهم حث وتحريك المجتمع نحو المشاركة الفاعلة وهذا يساهم في تقليل الفاعلية في المشاركة المجتمعية في أنشطة وبرامج التنمية ، غير أنه يمكن تعميم الإستفادة من خلال عكس المحتوى التدريبي لبقية الأعضاء ومن ثم أفراد المجتمع.

جدول رقم 4 - 5 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لمكان التدريب ومستوى الفهم ومستوى توصيل المادة التدريبية :

النسبة المئوية	التكرار	مكان التدريب
78%	32	داخل المجتمع
51.2%	21	خارج المجتمع
	41	عدد المشاركين في التدريب
مستوى توصيل المادة التدريبية		
24.3%	10	ممتاز
58.5%	24	جيد
17.2%	07	وسط
100%	41	المجموع
مستوى الفهم للمادة التدريبية		
19.5%	08	ممتاز
61.0%	25	جيد
19.5%	08	وسط
100%	41	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* أن 78% من المتدربين كان موقع تدريبهم داخل المجتمع وهذا يساهم في تقليل نسبة الفهم وذلك لإنعدام كسر الروتين وتغيير الجو وتبادل الخبرات مع الآخرين، ولكن هذا لا يقلل من أهمية التدريب.

\* أن 51% من المتدربين كان موقع تدريبهم خارج المجتمع وهذا يساعد على الفهم الجيد من خلال كسر الروتين وتغيير الجو وتبادل الخبرات مع الآخرين سواءً كان ذلك داخل المحلية ( بين مجتمعات المحلية ) أو خارجها ( مع مجتمعات المحليات الأخرى ) .

\* أن نسبة 59% من المتدربين كان مستوى توصيل المادة التدريبية بالنسبة لهم جيد وهذا يشير إلى حاجة العملية التدريبية لرفع مستوى الإعداد وذلك بتهيئة بيئة التدريب ( المكان والزمان والوسائل والمعينات ) كما يدعم الحاجة إلى تدريب تنشيطي لرفع مستوى الفهم ومن ثم التطبيق على أرض الواقع .

\* أن نسبة 61% من المتدربين كان مستوى فهمهم للمادة التدريبية جيد وهذه نسبة معقولة نوعاً ما ويمكن أن تمهد الطريق لإظهار النوعية في تنفيذ الأنشطة والبرامج التنموية بما يقود إلى منافسة الريف للحضر حول الموارد التنموية .

#### جدول رقم 4 - 6 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لحاجة اللجنة لتدريب تنشيطي :

النسبة المئوية	التكرار	الحاجة إلى تدريب تنشيطي في مجال الإدارة و التخطيط
100%	95	تحتاج
000%	00	لا تحتاج
100%	95	المجموع
الحاجة إلى تدريب تنشيطي في مجال التنفيذ والمتابعة		
100%	95	تحتاج
000%	00	لا تحتاج
100%	95	المجموع
الحاجة إلى تدريب تنشيطي في مجال كتابة التقارير		
100%	95	تحتاج
000%	00	لا تحتاج
100%	95	المجموع
الحاجة إلى تدريب تنشيطي في مجال مسك الدفاتر		
100%	95	تحتاج
000%	00	لا تحتاج
100%	95	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* نسبة الحاجة إلى تدريب تنشيطي من قبل لجنة التنمية في المجالات أعلاه بلغت 100%، لأن الحاجة إلى التدريب تظل مستمرة لمواكبة التطورات والمتغيرات التي تحدث في بيئة العمل التنموي وإفصاح المجال لإظهار النوعية في أداء الأنشطة والبرامج التنموية، كما أن هذه النسبة توضح إرتفاع نسبة الوعي بأهمية العمل الطوعي الجماعي والتي تتمثل في إكتساب الخبرات من خلال تلاقح الأفكار وتبادل الآراء بين أفراد الجماعة من جهة وبين الجماعة والجماعات الأخرى .

#### جدول رقم 4 - 7 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لعكس التدريب للمجتمع :

النسبة المئوية	التكرار	تنفيذ دورات في مجال تحديد وترتيب المشاكل
73.2%	30	تم التنفيذ
26.8%	11	لم يتم التنفيذ
100%	41	المجموع
تنفيذ دورات في مجال التخطيط والتنفيذ		
70.7%	29	تم التنفيذ
29.3%	12	لم يتم التنفيذ
100%	41	المجموع
تنفيذ دورات في مجال المتابعة والتقييم		
70.7%	29	تم التنفيذ
29.3%	12	لم يتم التنفيذ
100%	41	المجموع
تنفيذ دورات في مجال إدارة الاجتماعات		
70.7%	29	تم التنفيذ
29.3%	12	لم يتم التنفيذ
100%	41	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* أن نسبة تنفيذ دورات تدريبية للمجتمع في مجال إدارة الاجتماعات ، تحديد وترتيب المشاكل ، التخطيط والتنفيذ ، المتابعة والتقييم بلغت 70% وهذا يشير إلى الإهتمام بعكس التدريب لبقية الأعضاء ويساهم في تبادل الخبرات وتعميم الفائدة وذلك بإضافة معارف ومهارات جديدة وتعديل الإتجاهات نحو العمل الطوعي الجماعي، بينما لم ينفذ الباقي لإنشغالهم بالإعمال الخاصة بهم .

**جدول رقم 8-4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لوسائل عكس التدريب والمشاكل والمعوقات أثناء عكس التدريب :**

النسبة المئوية	التكرار	المشاكل التي واجهتكم أثناء الإتصال بالمجتمع
70%	21	ظروف العمل
30%	9	لا توجد
100%	30	المجموع
استخدام الاجتماعات الشهرية كوسيلة للتدريب		
53.3%	16	تم الاستخدام
46.7%	14	لم يتم الاستخدام
100%	30	المجموع
أستخدام المناقشة كوسيلة للتدريب		
66.7%	20	تم الاستخدام
33.3%	10	لم يتم الاستخدام
100%	30	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* أن نسبة 70% من الذين عكسوا التدريب واجهتهم ظروف العمل اثناء الإتصال بالمجتمع مما يقلل من كفاءة توصيل المادة التدريبية وبالتالي الفهم .

\* من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة استخدام المناقشة كوسيلة للتدريب 67% أعلى من نسبة استخدام الاجتماعات الشهرية 53% لأن المناقشة يمكن أن تكون دون ترتيب سابق في الضرا أو المناسبات ، ... الخ ، كما تعتبر المناقشة وسيلة فعالة في ترسيخ المعلومة وتبادل الخبرات و تلاقح



الأفكار بالأخذ والرد ( العصف الذهني ) من خلال توزيع الفرص بعدالة بين الحضور وبالتالي تقليل ثقافة الصمت السائدة في المجتمعات الريفية .

#### جدول رقم 4- 9 التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمشاركة في المبادرات المجتمعية :

النسبة المئوية	التكرار	مشاركة المجتمع في المبادرات المجتمعية
11.6%	11	المشاركة في مبادرة واحدة
88.4%	84	المشاركة في مبادرتين
100%	95	المجموع
مشاركة المجتمع في مبادرة		
75.8%	72	بدايل الطاقة
74.7%	71	صندوق الدواء البيطري الدوار
63.2%	60	حفير مياه
63.2%	60	صندوق المبيدات الدوار
35.8%	34	صندوق التقاوى الدوار

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* أن حوالي 88% كانت نسبة المشاركة في أكثر من مبادرة وهذا يدل على الإهتمام بالعمل التنموي و الحرص على المشاركة ويبرز دور اللجان في المشاركة والحث عليها ويمثل درجة من الوعي المجتمعي بالعمل الجماعي وأهميته .

\* نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة مشاركة في المبادرات المجتمعية أعلاه كانت من نصيب مبادرة بدايل الطاقة 76% تليها مبادرة الدواء البيطري 75% ، بينما تساوت نسبة المشاركة في مبادرتي المبيدات والحفير بنسبة 63% لكل ، بينما جاءت مبادرة صندوق التقاوى الدوار في المؤخرة بنسبة 36% وهذا يعكس الحاجة الحقيقية والآنية لهذه المبادرات المجتمعية ، كما يؤكد إهتمام هذه المجتمعات بالحاجة اللحظية دون إعتبار للنظرة المستقبلية الشاملة ، كما يوضح تفاوت هذه النسبة بين المبادرات إلى التفاوت في الأهمية الآنية لكل مبادرة بالنسبة المشاركين في المبادرة ، أيضا هذه النسبة من المشاركة تمثل درجة من الوعي المجتمعي بالعمل الجماعي وأهميته ( تأبى الرماح إذا أجمعن تكسراً \*\*\* وإذا أفرقن تكسرت أحادا.)

جدول رقم 10-4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لنوع المشاركة في المبادرات والمساعدة في تحديد المبادرة والتعرف على المشاكل :-

النسبة المئوية	التكرار	نوع مشاركة المجتمع في المبادرة
100%	95	الرأي + العمل + المال
100%	95	المجموع
مساعدة المجتمع في تحديد المبادرة كانت من قبل		
100%	95	البرنامج ولجنة التنمية
100%	95	المجموع
مساعدة المجتمع في التعرف على مشاكله كانت من قبل		
100%	95	البرنامج ولجنة التنمية
100%	95	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* كانت المشاركة في المبادرات المجتمعية بالرأى والعمل والمال بنسبة 100% وهذا يدل على الإهتمام بالمبادرات المجتمعية خاصة وبالتالي المبادرة في العمل الجماعي من لجان التنمية كقدوة لبقية أفراد المجتمع كما يدل على خروج هذه المبادرات من رحم الحاجة المجتمعية .

\* أن المبادرة المجتمعية تم تحديدها بواسطة لجنة التنمية والبرنامج بنسبة 100% وهذا يدل على التفويض الكامل للجنة التنمية من قبل المجتمع وأن هذه المبادرات تعكس حاجة المجتمع الحقيقية والآنية الملحة .

\* أن مساعدة المجتمع في التعرف على مشاكله كانت بواسطة البرنامج ولجنة التنمية بنسبة 100% وهذا يدل على تكامل الأدوار والتنسيق بين لجان التنمية والفريق الإرشادي بالمحلية .

جدول رقم 11-4 التوزيع التكراري لمشاركة المجتمع في الإجتماعات وتحديد الأهداف وتصنيف المشاكل والقدرة على تنفيذ خطط العمل والمساهمة في التقييم والمتابعة :

النسبة المئوية	التكرار	حضور الإجتماعات
%73.7	70	كبير
%26.3	25	وسط
%100	95	المجموع
المجتمع يشارك في تحديد الأهداف		
%35.8	34	دائماً
%58.9	56	غالباً
%05.3	5	أحياناً
%100	95	المجموع
المجتمع يصنف مشاكله حسب الأولوية بشكل		
%36.8	35	ممتاز
%55.8	53	جيد
%07.4	7	مقبول
%100	95	المجموع
المجتمع قادر علي تنفيذ خطط العمل بشكل		
%32.6	31	ممتاز
%53.7	51	جيد
%13.7	13	مقبول
%100	95	المجموع
المجتمع قادر على المساهمة في التقييم والمتابعة بشكل		
%25.3	24	ممتاز
%63.2	60	جيد
%11.6	11	مقبول
%100	95	المجموع

المصدر المسح الميداني : نوفمبر 2017م

\* بلغت نسبة حضور الإجتماع 74% عند الدعوة للإجتماع . وهذا يشير إلى الإهتمام بالعمل الجماعي الطوعي ويمثل درجة من الوعي بأهمية قيادة المجتمع نحو المشاركة الفاعلة في التنمية.

\* أن المجتمع غالباً يشارك في تحديد الأهداف بنسبة 59% ، وهذا يدل على الدور البارز للفريق الإرشادي ولجنة التنمية في حث المجتمع على المشاركة في الأنشطة التنموية وكذلك إرتفاع نسبة الوعي المجتمعي بالعمل الجماعي والمشاركة نوعاً ما.

\* أن المجتمع قادر على تصنيف المشاكل بشكل جيد بنسبة 56% ، وهذا يدل إستفادة المجتمع من المشاركة في أنشطة التنمية ( العمل الجماعي) وهذا بدوره يسهل من إمكانية وضع الحلول المناسبة لهذه المشاكل وفق الإمكانيات المتاحة والموارد المتوفرة بالمجتمع .

\* أن المجتمع قادر على تنفيذ خطط العمل بشكل جيد بنسبة 54% وهذا يدل على دور الفريق الإرشادي ولجنة التنمية في قيادة العمل التنموي والإستفادة من التدريبات التي تمت لحد ما ويعزز من قدرة المجتمع التنافسية على المستويين المحلي والولائي وذلك بإظهار النوعية في التنفيذ .

\* أن المجتمع قادر على المساهمة في التقييم والمتابعة بشكل جيد بنسبة 63% وهذا يظهر دور الفريق الإرشادي وعمل لجان التنمية في قيادة العمل التنموي و من جهة أخرى يعزز القدرة على إكتشاف الأخطاء عند التنفيذ وبالتالي معالجتها أو التقليل من آثارها وذلك بدعم الإيجابيات وتقادي السلبيات أثناء الأداء وفي المستقبل .

النتائج والتفسير لإختبار مربع كاي :

جدول ( 4 - 12 ) إختبار علاقة العمر(الخصائص الشخصية ) بمستوى فهم المادة التدريبية

مستوى المعنوية	مستوى فهم المادة التدريبية				العمر
	الجملة	وسط	جيد	ممتاز	
.441	40	21	10	9	39 - 30
	30	21	6	3	49 - 40
	25	12	8	5	50 فأكثر
	95	54	24	17	المجموع

\* من خلال الجدول أعلاه أثبت إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمر ومستوى الفهم . وعليه فإن العمر لا يؤثر على مستوى الفهم للمادة التدريبية

جدول ( 4 - 13 ) العلاقة بين التعليم (الخصائص الشخصية ) ومستوى الفهم

مستوى المعنوية	مستوى الفهم للمادة التدريبية				التعليم
	الجملة	وسط	جيد	ممتاز	
.287	11	9	2	صفر	أمي
	6	3	3	صفر	خلوة
	53	31	13	9	أساس
	18	8	4	6	ثانوى
	7	3	2	2	جامعي
	95	54	22	17	المجموع

\* من خلال الجدول اعلاه أثبت إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة بين التعليم ومستوى الفهم للمادة التدريبية . وعليه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم ومستوى الفهم .

جدول(14.4) العلاقة بين النوع (الخصائص الشخصية ) ومستوى فهم المادة التدريبية

مستوى المعنوية	مستوى الفهم للمادة التدريبية				النوع
	الجملة	وسط	جيد	ممتاز	
.876	60	34	16	10	ذكر
	35	20	8	7	أنثى
	95	54	24	17	المجموع

\* من خلال الجدول أعلاه أثبت إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة بين النوع ومستوى الفهم وعليه فإن النوع لا يؤثر في درجة الفهم .

جدول (4-15) العلاقة بين المهنة (الخصائص الشخصية) ومستوى فهم المادة التدريبية

مستوى المعنوية	مستوى فهم المادة التدريبية				المهنة
	الجملة	وسط	جيد	ممتاز	
.294	87	51	22	14	زراعة
	8	3	2	3	أخرى
	95	54	24	17	المجموع

\* من خلال الجدول أعلاه أثبت إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة بين المهنة ومستوى الفهم للمادة التدريبية . إذن المهنة لا تؤثر على مستوى الفهم.

جدول (4-16) العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز المشاركة في تحديد الأهداف

مستوى المعنوية	تعزيز المشاركة في تحديد الأهداف				المشاركة في العمل الطوعي
	الجملة	أحياناً	غالباً	دائماً	
.270	62	2	35	25	يشارك
	33	3	21	9	لا يشارك
	95	5	56	34	المجموع

\* من خلال الجدول أعلاه أثبت إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز المشاركة في تحديد الأهداف .

جدول ( 17-4 ) العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على تصنيف مشاكل المجتمع

مستوى المعنوية	تعزيز القدرة على تصنيف المشاكل حسب الأولوية				المشاركة في العمل الطوعي
	الجملة	مقبول	جيد	ممتاز	
.339	62	3	34	25	يشارك
	33	4	19	10	لايشارك
	95	7	53	35	المجموع

\* من خلال الجدول أعلاه أثبت إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على تصنيف مشاكل المجتمع حسب الأولوية .

جدول ( 18-4 ) العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على تنفيذ خطط العمل

مستوى المعنوية	تعزيز القدرة على تنفيذ خطط العمل				المشاركة في العمل الطوعي
	الجملة	مقبول	جيد	ممتاز	
.371	62	7	32	23	شارك
	33	6	19	8	لايشارك
	95	13	51	31	المجموع

\* من خلال الجدول أعلاه أثبت إختبار مربع كاي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على تنفيذ خطط العمل .وعليه فإن المشاركة لا تؤثر في تعزيز القدرة على تنفيذ خطط العمل .



جدول (4-19) العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز المساهمة في التقييم والمتابعة

مستوى المعنوية	تعزيز المساهمة في التقييم والمتابعة				المشاركة في العمل الطوعي
	الجملة	مقبول	جيد	ممتاز	
.016	62	3	41	18	يساهم
	33	8	19	6	لايساهم
	95	11	60	24	المجموع

\* من خلال الجدول أعلاه أثبت إختبار مربع كاي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على المساهمة في التقييم والمتابعة . وعليه فإن المشاركة في العمل الطوعي تؤثر إيجاباً في تعزيز القدرة على المساهمة في التقييم والمتابعة.

ملحوظة :

– من الملاحظات المهمة في هذا الباب ظهور عدد 95 استمارة استبيان بعد أن كان العدد 96 استمارة نتيجة لفقدان استمارة واحدة عند التحليل .

– وكذلك نرى أن نتيجة إختبار مربع كاي أثبتت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات ، لأن بعض المبحوثين - إن لم يكن معظمهم - يأتون للتدريب من أجل الحافز المادي أو حب الظهور فقط .

## الباب الخامس

### النتائج والتوصيات والخلاصة

هذا الباب يتناول النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال النسب المئوية والجداول التكرارية وإختبار مربع كاي التي تم الحصول عليها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( برنامج ال SPSS ) ، بالإضافة إلى التوصيات والخلاصة .

#### 1 - 5 النتائج :

أظهرت نتائج الدراسة الآتي :-

أ/ من خلال الجداول التكرارية والنسب المئوية أن حوالى :

- 74% من المبحوثين تتراوح أعمارهم بين 30 . 49 سنة .
- 82% من المبحوثين يجيدون القراءة والكتابة .
- 87% من المبحوثين يمارسون مهنة الزراعة .
- 37% من المبحوثين من الإناث .
- 59% من المبحوثين تم إختيارهم بطريقة طوعية .
- 65% من المبحوثين كانت لهم مشاركات في العمل الطوعي السابق .
- 59% من المبحوثين لم يتم تدريبهم .
- 27% من المبحوثين أمثلوا مهارات في الخطابة.
- 47% من المبحوثين أمثلوا مهارات في الإتصال .
- 71% من المبحوثين أمثلوا مهارات في الإدارة .
- 45% من المبحوثين أمثلوا مهارات في القيادة .
- 87% من المبحوثين استمروا في لجنة التنمية لأكثر من دورتين .
- 78% من المبحوثين الذين تدربوا تم تدريبهم داخل المجتمع .
- 59% من المبحوثين كان مستوى توصيل المادة التدريبية لهم جيد .
- 61% من المبحوثين كان مستوى الفهم للمادة التدريبية لهم جيد .
- جميع المبحوثين ذكروا بالإجماع إحتياج لجان التنمية للتدريب التشيطي في الإدارة والتخطيط + التنفيذ والمتابعة + كتابة التقارير + مسك الدفاتر .

- 71% هي نسبة تنفيذ دورة للمجتمع في مجال تحديد وترتيب المشاكل + التخطيط والتنفيذ + المتابعة والتقييم + إدارة الاجتماعات .
- 70% من الذين نفذوا التدريب للمجتمع واجهتهم ظروف العمل أثناء الإتصال بالمجتمع .
- 67% هي نسبة استخدام المناقشة كوسيلة للتدريب و 53% استخدام الاجتماعات الشهرية كوسيلة للتدريب .
- 88% هي نسبة مشاركة المبحوثين في أكثر من مبادرة مجتمعية .
- 63% هي نسبة المشاركة في مبادرة حفير المياه .
- 36% هي نسبة المشاركة في مبادرة صندوق التقاوى الدوار
- 75% هي نسبة المشاركة في مبادرة صندوق الدواء البيطري الدوار .
- 63% هي نسبة المشاركة في مبادرة صندوق المبيدات الدوار .
- 76% هي نسبة المشاركة في مبادرة بدائل الطاقة
- جميع المبحوثين شاركوا بالرأي والعمل والمال بنسبة 100% .
- تم تحديد المبادرة المجتمعية بواسطة لجنة التنمية والبرنامج بنسبة 100% .
- مساعدة المجتمع في التعرف على مشاكله بواسطة لجنة التنمية والبرنامج نسبتها 100%
- أن المجتمع غالباً ما يشارك في تحديد الأهداف بنسبة 59%.
- أن الحضور عند الدعوة للاجتماع يكون كبيراً بنسبة 74%
- ان المجتمع قادر على تصنيف المشاكل بشكل جيد بنسبة 56%
- أن المجتمع قادر على تنفيذ خطط العمل بشكل جيد بنسبة 54%.
- أن المجتمع قادر على المساهمة في التقييم والمتابعة بشكل جيد بنسبة 63%.

## ب/ نتائج إختبار مربع كاي :

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي الآتي :

- عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية لأعضاء التنظيمات القاعدية المتمثلة في ( العمر ، النوع ، المهنة ، التعليم ) وبناء القدرات وإكتساب المهارات لتلك التنظيمات. ( فهم المادة التدريبية ). وعليه فإن الخصائص الشخصية لا تؤثر على تعزيز بناء القدرات وإكتساب المهارات.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز عمل اللجان القاعدية ( وتعزيز المشاركة في تحديد الأهداف ، القدرة على تصنيف مشاكل المجتمع والقدرة على تنفيذ خطط العمل ) ، بينما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز المساهمة في التقييم والمتابعة وعليه فإن المشاركة في العمل الطوعي لا تؤثر على المشاركة في تحديد الأهداف ، القدرة على تصنيف مشاكل المجتمع ، والقدرة على تنفيذ خطط العمل بينما تؤثر إيجاباً على المساهمة في التقييم والمتابعة .

## 5 - 2 التوصيات :

### أ/ إلى إدارة الإرشاد الزراعي :

1. مواصلة بناء القدرات للجان التنمية من خلال تصميم برنامج تدريبي محكم ومناسب من حيث المحتوى التدريبي والزمان والمكان وذلك بلشراك المتدربين في تحديد الاحتياجات التدريبية حتى تعم الفائدة .
2. المتابعة والتقييم باستمرار للمخرجات التدريبية لضمان تطبيقها على أرض الواقع .
3. تركيز التدريب للشخص الواحد في مجال واحد (عدم تدريب الشخص في أكثر من مجال) وذلك لضمان التخصصية في المجال والشمولية في التدريب .
4. ربط المتدربين بجهات الاختصاص بواسطة التقارير الدورية . لتسهيل المتابعة والتقييم .
5. توفير كادر الإرشاد الزراعي في الوحدات الإدارية مع تهيئة بيئة العمل .
6. المحافظة على نسبة تمثيل المرأة في لجان التنمية أو زيادتها لأن في ذلك تنشيط وتشجيع لكل قطاعات المجتمع للعمل في منظومة تتكامل فيها الأدوار وتظهر من خلالها المهارات والخبرات وبالتالي تحقيق النوعية في الأداء .

## أ/ توصيات لأعضاء اللجان التنموية :

1. الإهتمام الجاد بالعمل الجماعي الطوعي وذلك بـلِفتنظام الاجتماعات الشهرية وتجديد انتخاب اللجنة - سنوياً - للوقوف على الإيجابيات ودعمها وتفادي السلبيات والتقليل من أثارها.
2. الإهتمام بعناصر المشاركة الفاعلة ( المساواة ، الاستدامة ، وجود الكادر المؤهل والمبادر) بالتواصل المستمر مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بغرض استقطاب الدعم لضمان الاستدامة للتنمية مع إشراك المرأة في جميع مراحل العمل التنموي .
3. الإهتمام بتوزيع وتبادل المهام والأدوار بين الأعضاء في الإجتتماعات الشهرية ما أمكن لتبادل وإكتساب الخبرات وتحقيق الاستدامة للتنمية.
4. إتاحة الفرصة لمشاركة أكبر عدد ممكن في التدريب كل في مجاله حتى تتكامل الأدوار.
5. المتابعة والتقييم للأعمال والأنشطة التي تقوم بها لجنة التنمية من قبل الجمعية العمومية للمجتمع المعني لضمان الشفافية في العمل الطوعي .
6. تعاون الأعضاء في أداء الأدوار والمهام لإحداث التناغم والانسجام في العمل مع استحضار القاعدة التي تقول ( العمل الطوعي تكليف وليس تشريف ) وذلك لتنمية وتعزيز المسؤولية بشقيها الفردي والجماعي .

### 5 - 3 الخلاصة :

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى الإستفادة التي حدثت من التدريب و بناء القدرات التي تلقاها المبحوثون بالقرى المختارة في محلية أم روابة وإمكانية تطبيقها على الأنشطة والبرامج التنموية ، وكذلك الوقوف على الفائدة التي جنتها لجان التنمية من المشاركة في تلك الأنشطة والبرامج التنموية المقدمة من قبل البرنامج وتقييم دور لجان التنمية بقرى المحلية المختارة من قبل برنامج إدارة الموارد - غرب السودان ، نظراً لأهمية ذلك الدور المتمثل في حث وقيادة المجتمع نحو المشاركة الفاعلة في الأنشطة التنموية ( التخطيط والتنفيذ ، ثم المتابعة والتقييم ) ، و توصلت الدراسة إلى أن هناك مشاركة من قبل المجتمعات في الأنشطة التنموية ، خاصة في المبادرات المجتمعية والتدريبات التي تمت ، هذه المشاركة يمكن أن تكون أرضية ثابتة تقوم عليها ركائز التنمية المستدامة وأن هذه اللجان في معظم المجتمعات مستمرة في اللجنة لأكثر من دورتين وكذلك تركز الدورات التدريبية ( تدريب الشخص في أكثر من مجال ) لأن بعض الأعضاء ينظرون للجانب المادي على حساب إمتلاك المعارف والمهارات ، والبعض الآخر يهتم بالزعامة وحب الظهور ( الأضواء ) ، وقلة إهتمام الجمعية العمومية بمتابعة الأنشطة والبرامج نتيجة للجهل او ثقافة الصمت السائدة في المجتمعات الريفية .

## قائمة المراجع والملاحق

### المراجع:

\* سليمان ، جعفر بشير: 2009م التدريب ما بين القديم والحديث، جامعة كردفان . -

### الدراسات السابقة :

- \* جلال الدين، محمد طاهر: 2004م أثر المشاركة في أنشطة وبرامج التنمية على تقوية قدرات المستفيدين التنفيذية . ( بحث تكميلي غير منشور لنيل درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي ).
- \* ابو الحسن ، ندى نورالدائم : 2012م أثر تدريب المزارعين على مكافحة آفات وأمراض الفاصوليا الخضراء . ( بحث تكميلي غير منشور لنيل درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي ).
- \* القديل، حسن محمدأحمد: 2004م أثر المشاركة في الأنشطة والتنظيمات المحلية على الحصول على وسائل الإنتاج ( بحث تكميلي غير منشور لنيل درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي ).

### التقارير :

- \* تقرير الإدارة الزراعية بمحلية أم روابة : 2014م .
- \* تقرير إدارة الإحصاء بمستشفى أم روابة : 2017م .
- \* وثيقة برنامج إدارة الموارد . غرب السودان: 2006م .
- \* التقرير السنوي لبرنامج إدارة الموارد . غرب السودان: 2008م .
- \* التقرير السنوي لبرنامج إدارة الموارد . غرب السودان : 2010م .
- \* المسح الميداني لمجتمعات البرنامج بمحلية أم روابة : نوفمبر 2017م.

### الشبكة العنكبوتية :

[http://41.223.201.248:801/videoplayer/518.pdf?ich\\_u\\_r\\_i=eb34bf86f81ce5](http://41.223.201.248:801/videoplayer/518.pdf?ich_u_r_i=eb34bf86f81ce5)

\* شلبي ، ثروت محمد: يناير 1999 م التنمية الإجتماعية - كلية الآداب ، جامعة بنها.(فبراير 2018م)

<https://elearn.univ-ouargla.dz/2013-2014/courses/ABN/document/>

\* الربيع ، محمد :. 2012م التنمية الريفية نتائجها وآثارها. جامعة قاصدي مرباح - الجزائر (تنزيل سبتمبر 2017م)

[http://www.un.org/esa/ffd/regionalcommissions/doha/escwa\\_presentation\\_s/Abusdra\\_Salah](http://www.un.org/esa/ffd/regionalcommissions/doha/escwa_presentation_s/Abusdra_Salah)

\* تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ( الإسكوا ) عن التنمية الريفية في المنطقة العربية : أكتوبر 2007م ( تنزيل سبتمبر 2017م )

<http://eacademic.ju.edu.jo/d.hunaiti/Shared>

Documents/Rural Development and Knowledge Sharing Management 2012.

\* الحنيطي ، توني عبدالرحيم : 2012م ، استاذ الإقتصاد الزراعي والتنمية الريفية ، جامعة مؤتة بالأردن التنمية الريفية و إدارة تبادل المعرفة (تنزيل فبراير 2018م)

[.http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/12/](http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/12/)

\* يحي ، سعيدي & صورية ، شنبلي : 2008م - نظريات التنمية المستدامة جامعة المسيلة ( تنزيل فبراير 2018م )

<https://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/123456789/63364/%D8%>

\* دراسات حول التنمية المستدامة: الكبيسي ، عامر خضير واخرون: 2015م جامعه نايف العربية للعلوم الامنية . ( تنزيل فبراير 2018م )

<https://tslibrary.org/wp-content/uploads/books/779>.

\* بلال ، عبدالرحيم أحمد : 2000م . العمل الطوعي والعون الإنساني في السودان ( تنزيل يوليو 2018م )



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

ماجستير الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

### استمارة استبيان

- عن تقييم دور اللجان القاعدية في برامج التنمية الريفية (دراسة حالة، برنامج ادارة الموارد غرب السودان بمحلية ام روابة ) ملحوظة : هذه المعلومات بغرض الدراسة فقط

الاسئلة العامة (الشخصية):

1/ النوع : / ذكر ( ) /ب/ أنثي ( )

2/ العمر : / 1-30 سنة ( ) / 2-40-49 سنة ( ) / 3-50 سنة فأكثر ( )

3/ المهنة : / 1-زراعة ( ) / 2-تجارة ( ) / 3-وظيفة ( ) / 4-رعي ( )

4/ مستوى التعليم :

1/ أمي ( ) / 2-خلوة ( ) / 3-أساس ( ) / 4-ثانوي ( ) / 5-جامعي ( )

\* الاسئلة المتخصصة :

1/ ما هي الطريقة التي تم بها اختيارك كعضو في اللجنة ؟

1. انتخاب مباشر من الجمعية العمومية ( ) 2. اختيار طوعي ( )

2/ هل شاركت في العمل الطوعي سابقاً ؟ 1- شاركت ( ) 2- لم أشارك ( )

3/ نوع المشاركة في العمل الطوعي سابقاً (التنظيمات القاعدية) شاركت في :

1. لجنة شعبية ( ) 2. لجنة تنمية ( ) 3. لجنة فرعية ( ) 4. لا توجد ( )

4/ في أي الجوانب تم تدريبك ؟

1. الادارة والتخطيط ( ) 2. التنفيذ والمتابعة والتقييم ( ) 3. كتابة التقارير ( )

4. مسك الدفتر ( ) 5. كل ما ذكر ( )

5/ ماهي المعارف والمهارات والخبرات التي امتلكتها من المشاركات السابقة في العمل الطوعي ؟

1. الخطابة ( ) 2. الاتصال ( ) 3. الادارة ( ) 4. القيادة ( )

6/ مشاركتك في التنظيم الطوعي الواحد كانت ل : -

1. دورة واحدة ( ) 2. دورتان ( ) 3. أكثر من دورتين

7/ كم عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية ؟

1. مرة واحدة ( ) 2. 2-3 مرات ( ) 3. أكثر من 3 مرات ( )

8/ أين تم التدريب ؟ 1. في المجتمع ( ) 2. في مكان آخر ( )

9/ ما هو مستوى توصيل المادة التدريبية ؟

1. ممتاز ( ) 2. جيد ( ) 3. وسط ( ) 4. مقبول ( )

10/ ما هو مدى استيعابك ( فهمك ) للمادة التدريبية ؟

1. ممتاز ( ) 2. جيد ( ) 3. وسط ( ) 4. ضعيف ( )

11/ في إعتقادك أن اللجنة تحتاج لتدريب تشيطي في :

1. الإدارة و التخطيط ( ) 2. التنفيذ والمتابعة والتقييم ( ) 3. كتابة التقارير ( )

4. مسك الدفاتر ( ) 5. كل ما ذكر ( )

12/ هل نفذت للمجتمع دورات تدريبية في :

1. تحديد وترتيب المشاكل ( ) 2. التخطيط والتنفيذ ( ) 3. المتابعة والتقييم ( ) 4. إدارة

الاجتماعات ( ) 5. كل ما ذكر ( )

13/ ما هي المشاكل التي واجهتك اثناء اتصالك بالمجتمع ؟

1. ظروف العمل ( ) 2. صعوبة فهم المجتمع وعدم حضور الاجتماعات ( )

3. إختلاف آراء افراد المجتمع ( ) 4. لا توجد ( )

14/ ما هي الوسائل التي استخدمتها في تنفيذ التدريب للمجتمع ؟

1. ميكروفون ( ) 2. سبورة ( ) 3. توضيح على الارض ( )

4. إجتماعات شهرية ( ) 5. مناقشة ( )

15/ كم عدد المبادرات المجتمعية التي شارك فيها المجتمع ؟

1. مبادرة واحدة ( ) 2. مبادرتان ( ) 3. لا توجد ( )

16/ ما نوع المبادرات التي شارك فيها المجتمع ؟

1. حفائر مياه ( ) 2. معصرة وقشارة ( ) 3. صندوق دوار للتقاوى ( ) 4. صندوق دوار للدواء البيطري ( ) 5. صندوق دوار للمبيدات ( ) 6. بدائل الطاقة ( )

17/ ما نوع مشاركة المجتمع في المبادرة ؟

1. الرأي ( ) 2. العمل ( ) 3. للمال ( ) 4. الرأي والمال ( ) 5. العمل والمال ( ) 6. كل ما ذكر ( )

18/ من الذي يحدد المبادرة ؟

1. البرنامج (الفريق الارشادي) ( ) 2. لجنة التنمية ( ) 3. المجتمع ( ) 4. لجنة التنمية والبرنامج ( ) 5. لجنة التنمية والمجتمع ( ) 6. كل ما ذكر ( )

19/ من الذي ساعد المجتمع في التعرف على مشاكله ؟

1. البرنامج (الفريق الارشادي) ( ) 2. لجنة التنمية ( ) 3. البرنامج ولجنة التنمية ( )

20/ عند الدعوة لاجتماع يكون الحضور :

1. كبير ( ) 2. وسط ( ) 3. دون الوسط ( ) 4. لا يوجد حضور ( )

21/ هل يشارك المجتمع في تحديد الاهداف ؟

1. دائما ( ) 2. غالبا ( ) 3. أحيانا ( ) 4. نادرا ( ) 5. لا يشارك ( )

22/ الآن يستطيع المجتمع تصنيف مشاكله حسب أهميتها بشكل :

1. ممتاز ( ) 2. جيد ( ) 3. مقبول ( ) 4. ضعيف ( ) 5. لا يستطيع ( )

23/ أصبح المجتمع قادراً على تنفيذ خطط العمل بشكل :

1. ممتاز ( ) 2. جيد ( ) 3. مقبول ( ) 4. ضعيف ( ) 5. لا يقدر ( )

24/ أصبح المجتمع قادراً على المساهمة في المتابعة والتقييم بشكل :

1. ممتاز ( ) 2. جيد ( ) 3. مقبول ( ) 4. ضعيف ( ) 5. لا يقدر ( )

