

الإهداء

- إلى من قال فيهما الله عز وجل : (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا . . .)
والديّ الجليلين . (الآية (23) من سورة الإسراء)
- إلى شريكة حياتي زوجتي الطيبة التي كانت خير سند ومعين .
- إلى فلذة كبدي ولديّ العزيزين (سليمان ومحمد) .
- إلى جميع أفراد أسرتي الكريمة .
- إلى كل من ساعدني مادياً أو معنوياً من قريب أو بعيد .

أهدي هذا الجهد المتواضع

الباحث



الشكر و العرفان

الحمد لله الذي قال : (لئن شكرتم لأزيدنكم ...)

بكل الود والإحترام والتقدير أتقدم بخالص شكري إلى أساتذتنا الأجلاء على ما بذلوا من جهد ،
وأخص بالشكر والتقدير والعرفان

الدكتورة / فاطمة محمد عزالدين

التي أشرفت على هذا البحث من خلال توجيهها وملاحظاتها وآرائها النيرة التي كانت خير زاد
ومعين طيلة فترة هذا البحث .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من وقف معي سواءً كان بالدعم المادي أو المعنوي من الإخوة
(الطاهر النور البدوي ، جمعة آدم أبو الساري ، المدير التنفيذي أحمد إسماعيل ، والأخ وزير المالية
السابق محمود حامد علي ، الأخ حمدي بإدارة الإرشاد الزراعي الإتحادية والأخت إقبال عثمان مفرح
(والشكر موصول إلى القيادات المحلية وأعضاء لجان التنمية بمجتمعات برنامج إدارة الموارد
(محلية أم روابة) على تعاونهم معي بتوفير المعلومات لإكمال هذا البحث ، وكذلك الإخوة الزملاء
بالإدارة الزراعية محلية أم روابة وعلى رأسهم المدير الزراعي، ورئيس الفريق الإرشادي .

وأخيراً وليس آخراً الشكر أجزله لأفراد أسرتي الكريمة على الدعم والمساندة ، و كل من ساهم في
إخراج هذا الجهد المتواضع ليرى النور.

الباحث



الفهرست

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الآية	1
ب	الإهداء	2
ج	الشكر و العرفان	3
د	المحتويات	4
هـ	مستخلص الدراسة باللغة العربية	5
و	مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية	6
الباب الأول		
1	المقدمة	
2	المشكلة الحياتية	1.1
3	المشكلة البحثية	2.1
3	أهداف البحث	3.1
3	أهمية البحث	4.1
4	الأسئلة البحثية	5.1
4	فرضيات البحث	6.1
5	متغيرات البحث	7.1
5	هيكلية البحث	8.1
6	المصطلحات	9.1
الباب الثاني		
7	مفهوم التنمية المتكاملة	1-1-2
7	مفهوم التنمية المستدامة	2-1-2
7	تعريف التنمية	3-1-2
8	أبعاد التنمية	4-1-2

8	نظريات النمو و التنمية	5.1.2
8	أساليب أو مداخل التنمية	6.1.2
9	استراتيجيات التنمية	7.1.2
9	خطوات بناء الإستراتيجية	8.1.2
10	العناصر الأساسية للتنمية	9.1.2
11	مفهوم التدريب	1.2.2
11	أهمية التدريب	2.2.2
11	مبادئ التدريب	3.2.2
12	معوقات التدريب	4.2.2
12	بناء القدرات للتنظيمات القاعدية	5.2.2
13	الخلفية والإطار العام لبرنامج إدارة الموارد	1.3.2
14	منهجية إدارة البرنامج	2.3.2
15	مفهوم العمل الطوعي (التنظيمات أو اللجان القاعدية)	3.3.2
	المشاركة والتنظيمات (اللجان) القاعدية	
17	تعريف المشاركة	1.4.2
18	عناصر المشاركة	2.4.2
19	عقبات المشاركة	3.4.2
19	المشاركة والشراكة	4.4.2
الباب الثالث		
20	الموقع الجغرافي لمنطقة الدراسة	1.3
21	مجتمع البحث	2.3
21	عينة البحث	3.3
21	منهج البحث	4.3
22	أدوات جمع البيانات	5.3
22	طرق التحليل	6.3
22	أسباب إختيار المنطقة	7.3

22	المشاكل التي واجهت الباحث	8.3
الباب الرابع		
	المقدمة التحليل والتفسير والإستنتاج	
23	جدول 1.4 التوزيع التكراري والنسب المئوية للخصائص الشخصية	1.4
25	جدول 2.4 التوزيع التكراري والنسب المئوية لطريقة الإختيار والمشاركة في دورةلجان التنمية الحالية	2.4
26	جدول 3.4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمشاركة في العمل الطوعي السابق وإمتلاك المهارات والمعارف منه	3.4
28	جدول 4.4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمشاركة في التدريب	4.4
30	جدول 5.4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لمكان التدريب ومستوى الفهم وتوصيل المادة التدريبية	5.4
32	جدول 6.4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لحاجة اللجان إلى تدريب تشيطي	6.4
33	جدول 7.4 التوزيع التكراري وانسبة المئوية لعكس التدريب للمجتمع	7.4
34	جدول 8.4 التوزيع التكراري وانسبة المئوية لوسائل عكس التدريب والمشاكل والمعوقات أثناء عكس التدريب	8.4
35	جدول 9.4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمشاركة في المبادرات المجتمعية	9.4
36	جدول 10.4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية لنوع المشاركة في المبادرة والمساعدة في تحديد المبادرة والتعرف على المشاكل	10.4
37	جدول 11.4 التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمشاركة في الإجتماعات وتحديد الأهداف وتصنيف المشاكل والقدرة على تنفيذ خطط العمل والمساهمة في التقييم والمتابعة	11.4
39	جدول 12.4 العلاقة بين العمر ومستوى الفهم من خلال إختبار مربع كاي	12.4
40	جدول 13.4 العلاقة بين التعليم ومستوى الفهم من خلال إختبار مربع كاي	13.4
40	جدول 14.4 العلاقة بين النوع لومستوى الفهم من خلال إختبار مربع كاي	14.4
41	جدول 15.4 العلاقة بين المهنة ومستوى الفهم من خلال إختبار مربع كاي	15.4

41	جدول 16.4 العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز المشاركة في تحديد الأهداف من خلال إختبار مربع كاي	16.4
42	جدول 17.4 العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على اتصنيف المشاكل من خلال إختبار مربع كاي	17.4
42	جدول 18.4 العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على تنفيذ خطط العمل من خلال إختبار مربع كاي	18.4
43	جدول 19.4 العلاقة بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز القدرة على المساهمة في التقييم والمتابعة من خلال إختبار مربع كاي	19.4
الباب الخامس		
44	المقدمة	1.5
45	النتائج	2.5
45	نتائج إختبار مربع كاي	3.5
46	التوصيات	4.5
47	الخلاصة	5.5
	أهم المراجع	
	أهم المراجع	
	الملاحق	

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير البرامج التدريبية و بناء القدرات التي تلقاها المبحوثون بالمجتمعات المختارة في محلية أم روبة ومقدرتهم على تطبيق المحتوى التدريبي ، وكذلك الوقوف على الفائدة التي تحققت من المشاركة في تلك الأنشطة والبرامج التنموية المقدمة ، شملت الدراسة عدد ستة وتسعين عضو من لجان التنمية بقرى المحلية حيث تم استخدام منهج المسح الاجتماعي مع الإستييان (يتكون من جزئين لتغطي البيانات الشخصية و بيانات التدريب وبناء القدرات) كأداة لجمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية كما اعتمدت على الملاحظة لتدعيم تلك البيانات .كما استعانت الدراسة بالمراجع والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والشبكة العنكبوتية (الأنترنت) كمصادر ثانوية في إكمال الدراسة كما تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية)

Statistical Package of Social Sciences (SPSS)

لإيجاد الجداول التكرارية والنسب المئوية التي بواسطتها يتم تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة كمية ، كما تم استخدام إختبار مربع كاي لإيجاد العلاقة بين المتغيرات .ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الآتي أن حوالي : 61% من المبحوثين مستوى فهمهم للمادة التدريبية بدرجة جيد .. 88% كانت نسبة المشاركة في أكثر من مبادرة مجتمعية من قبل المجتمع .. 56% هي نسبة قدرة المجتمع على تصنيف المشاكل بشكل جيد . - 54% هي نسبة قدرة المجتمع على تنفيذ خطط العمل بشكل جيد . كما أظهرت نتائج إختبار مربع كاي الآتي : عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية لأعضاء التنظيمات القاعدية وبناء القدرات لتلك التنظيمات (فهم المادة التدريبية) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في العمل الطوعي وتعزيز دور اللجان القاعدية (وتعزيز المشاركة في تحديد الأهداف ، تصنيف مشاكل المجتمع والقدرة على تنفيذ خطط العمل) .

وبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالآتي :

- 1 - تصميم برنامج تدريبي محكم ومناسب مع التركيز في الجانب الإداري والقيادي (إشراك المتدربين في تحديد الإحتياجات التدريبية)
- 2 - المتابعة والتقييم باستمرار للمخرجات التدريبية لضمان تطبيقها على أرض الواقع.
- 3 - تركيز التدريب للشخص الواحد في مجال واحد (جرعة تدريب متقدم) وذلك لضمان التخصصية في المجال والشمولية في التدريب .



4 - الإهتمام بعناصر المشاركة الفاعلة (المساواة ، الإستدامة ، وجود الكادر المؤهل والمبادر) مع إشراك المرأة في جميع مراحل العمل التنموي .

5 - الإهتمام بتبادل المهام و الأدوار بين الأعضاء من خلال الإجتماعات الشهرية ما امكن ، ليتم بذلك تبادل الخبرات.



Abstract

The aim of this study was to find out the impact of the training programs and the capacity building to which members of the development committees in selected communities has been exposed in Um Rawaba as well as the ability of those committees to apply the training content, and the benefit of participating in these developmental activities and programs. The study covered ninety-six individual members of the development committees representing the communities selected by the extension team in the locality of Um Rawaba.

The study adopted social survey method and questionnaire was used as a tool to collect the data, questionnaire consisted from two parts: one for social characteristics and the second for training and capacity building issues. Face to face interviewer was used to fill the questionnaire in addition to observation. The study also used the previous studies and the internet as secondary sources to complete in the study .The Statistical Package of Social Sciences (SPSS) was also used to find the iterative tables and percentage by which the data is converted to information of quantitative value, The Chi square was also used to test the relationship between variables. The most important findings of the study was that: 61% of the respondents had good level of understanding of the training material.88% of the respondents participated in more Community initiatives.56% of respondents explained that their community gained ability to identify problems .54% of respondents explained that their community capacity to implement work plan is good..The results of the Chi square test also showed that there is no statistically significant relationship between the personal characteristics of the members of the grassroots organizations and the construction of the rarities of those organizations (understanding the training material), the absence of a meaningful relationship Statistically between participating in voluntary work and strengthening the role of grassroots committees (and promoting participation in setting goals, classifying community problems and capacity to implement action plans).Based on the results obtained, the study recommends that:



- **Design a well-tailored training programs with a focus on management and leadership (trainee involvement in the identification of training needs**
- **Evaluation and follow up of training outputs to ensure their application on the ground.**
- **Specialization of training in one discipline for each member to ensure specialization and inclusiveness.**
- **More emphasis on elements of active participation (equality, sustainability, presence of , the presence of qualified and proactive staff with focusing on women involvement in all stages of development work.**
- **Consideration of exchanging tasks and roles among members through monthly meetings, as far as possible, to facilitate experience sharing.**

