



بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

أثر تدريب لجان التنمية القاعدية في تنمية مجتمعاتهم بمشروع الإدارة المستدامة

للموارد الطبيعية – محلية أم رمتة – ولاية النيل الأبيض

Impact of Grassroots Committees Training on Development
their Societies in Sustainable Natural Resources Management
Project _____ Umrimta Locality _____ White Nile State

إشرافه

الدكتور ه: أميمه بشير خالد

إعداد الطالبة

رشا محمد أحمد عبدالوهاب

بكالوريوس جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا –

كلية الدراسات الزراعية – قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية (2007م)

(2021 م — 1442 هـ)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

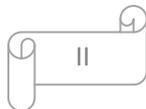
الآية

قال الله تعالى :

﴿هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَّا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَوَاتٍ ۗ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ﴾

صدق الله العظيم

سورة البقرة: الآية ﴿29﴾



إهداء

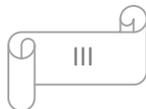
الى المرأة الرائعة التي دائماً تساعدني على تحقيق أحلامي أمي ذلك
النبع الصافي الي شجرتي التي لاتذبل الظل الذي أوي إليهم في كل حين ...
أمي حفظها الله ورعاها

الي أبي أنبي مازلت أراك أمام عيني ولم تغب عن بالي الي روح
الطاهرة التي دائماً ترفرف حولي دعماً وسنداً رحمة الله وحضه قبرك
بالنور ...

الي من ينافس الغيث في العطايا ويسبق الحياء في السجايا .. وإن وقفت
مداولاً وصف الكلمات لن أوفيك حقك فكيف اللغة تحتل مالا تستطيع إحتاله
الي اخي العالي

الي من يدخلون حب الحياة داخل روحي .. من يثبتون لي إنني أستطيع
الوقوف في كل مرة أتعثر .. من يأخذون بيدي نحو النجاة دائماً أخواتي
الي أعز الناس في النفس إحتراماً وفي القلب حباً وفي الوجود تميزاً وفي
العين تقديراً صديقتي ورفقاء الدرب

الي تلك المخلصة التي قدمت لي خلاصتها ليعلم لي نبراساً وسبيلاً
ولم تدخر جهداً لمساعدتي رغم مشاغلتها الجملة د. أميمة
الي الأساتذة الأبرار الذين أسدوا لي النصح والإرشاد أعضاء هيئة التدريس
بقسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية بكلية الدراسات الزراعية



الشكر والتقدير

يقول الله تعالى " رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ "

اللهم لك الحمد الذي أنت أهله على نعم ماكنت قط لها أهلاً متى ما إزددت تقصيراً تزدني تفضلاً الحمد لله في سري وفي علي فالحمد لله ثم الشكر يتبعه والحمد لله عن شكري وعن حمدي ،،،

وانا رجوت الرحمن ان يقوي عزمي لإتمام هذا البحث وإتقانه ماكان ذلك ليتحقق لولا فضل الله جل شأنه ثم رعاية وإشراف إستاذتي الجليلة الدكتورة أميمة بشير خالد والتي دأبت على تشجيعي وبذلت ما في وسعها فلم تأل جهداً في تقديم النصح والتقويم ولم تبخل علي بوقتها وعلمها يعجز لساني عن شكرها فكانت خير معين لي حتى خرج هذا البحث بهذا الشكل ، لايفوتني الأ أن انسب الفضل الي ذويه والكرم الي أهله خالص مودتي وإمتناني وتقديري ، ثم الشكر أجزله للأستاذ جعفر الأصم لوقفته الجدية ومعاونتي لإكمال إجراءات الدراسة ومدي بكل ما اطلب من معلومات خاصة بعمل لجان التنمية القاعدية بمنطقة الدراسة كما أوجه وافر الشكر والتقدير لإدارة مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية لإعانتهم لي بتوفير كل المعلومات التي أطلبها المتمثلة في شخصي الدكتور علي حامد والأستاذة أميمة أحمد ،،،

كما أتقدم بعظيم الشكر وخالص التقدير لأعضاء اللجنة على تفضلهم بالإشتراك في لجنة الحكم على الرسالة فشكراً جزيلاً لسيادتهم وإثرائهم هذا العمل وعلى ملاحظاتهم القيمة ونقدمهم البناء ،،،

خالص شكري ومودتي للزملاء بالدفعة 12 وزملاء العمل وأسرتي على ماتفضلوا به من دعم ،،

،،، وآخر دعوانا أن الحمد لله ،،،

مستخلص الدراسة

هدفت هذا الدراسة إلى معرفة أثر تدريب لجان التنمية القاعدية في تنمية مجتمعاتهم وتغيير الإتجاهات والسلوك من أجل ممارسة سليمة لتطبيق المحتوى التدريبي ولتحقيق الأهداف وفق رؤية مستقبلية لإستدامة المشاريع التنموية وتحمل المجتمع المسؤولية ، وكذلك للوقوف على الفائدة التي تحققت من المشاركة في تلك المجالات وأنشطة البرامج التنموية المقدمة ، حيث تمت الدراسة (بمحلية أم رمتة - ولاية النيل الأبيض - ضمن البرامج التي قدمها (مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية) ، شملت الدراسة 9 لجان من لجان التنمية بقرى المحلية حيث تم إستخدام منهج المسح الإجتماعي ، والإستبيان (الذي يتكون من جزئين لتغطية البيانات الشخصية و بيانات التدريب و المشاركة) كأداة لجمع البيانات الأوليه وايضاً تم إستخدام المقابلة الشخصية والملاحظة لتدعيم تلك البيانات، كما تم إستخدام مجموعات النقاش (Groups Discussion) والتي شارك فيها عدد 9 أفراد (4 رجال ، 5 نساء) كما إستعانت الدراسة بالمراجع والكتب والدراسات المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة والشبكة العنكبوتية (الإنترنت) كمصادر ثانوية في إكمال الدراسة وقد تم تحليل البيانات عن طريق برنامج المنتج الإحصائي وحلول الخدمة Statistical Product and Service Solution (SPSS) وذلك لإيجاد الجداول التكرارية والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية ، وتم إستخدام إرتباط سبيرمان لإيجاد العلاقة بين المتغيرات ومقياس ليكرت لقياس إتجاهات المبحوثين، والتحليل الوصفي لمجموعات النقاش ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الآتي أن حوالي : 82% من المبحوثين متعلمين بمستويات متفاوتة ، 98% من المبحوثين يرون ان مستوى توصيل المادة التدريبية ما بين ممتاز وجيد جداً وجيد ، 75% من المبحوثين يرون أن الطريقة التي يتم بها إختيار لجان التنمية القاعدية هي الإنتخاب المباشر ، الطرق والوسائل الجماعية ورش العمل والإجتماعات أكثر الطرق إستخداماً بوسط حسابي 4.58 ، تحديد البرامج والأنشطة المجتمعية يتم بمشاركة لجان التنمية القاعدية والمشروع والمجتمع بوسط حسابي 4.80 ، توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية و المراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية .

إتجاهات المبحوثين نحو مساهمة التدريب في تغييرالإتجاهات كانت إيجابية ، بمتوسط حسابي عام (4.021) و درجة تحسن (80.4 %).

اوضح أعضاء لجان التنمية القاعدية بأنهم تلقوا التدريب في المجالات المختلفة وهي التعليم ، الصحة ، الزراعة ، المياه وقاموا بتدريب المجتمع في هذه المجالات .

اوضح أعضاء لجان التنمية القاعدية الي انه تم تحديد أهداف التدريب بناء على إحتياجات المجتمع .
وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الدراسة بالآتي: تصميم برنامج تدريبي محكم ومناسب مع التركيز في الجانب (الإداري والقيادي) وإشراك المتدربين في تحديد الإحتياجات التدريبية ، القيام بدورات تدريبية شاملة وتوفير مدخلات الإنتاج التي تعين على الاستفادة من التدريب ، المتابعة والتقييم بإستمرار للمخرجات التدريبية لضمان تطبيقها على أرض الواقع من قبل المؤسسات الحكومية ، على لجان التنمية القاعدية العمل قدر المستطاع على تجنب وإستبعاد بعض المعوقات التي تحد من مشاركة المجتمع والإستفادة من البرامج التنموية ، على أفراد المجتمع الإلتزام بحضور كل الإجتتماعات التي تتم دعوتهم لها .

Abstract

This study was carried out to comprehend the impact of grassroots committees training on the development of their societies and the change of trends and behavior of these societies for a sound practice of applying the training content and to achieve the goals according to a future vision for the sustainability of development projects and making society more responsible, and also to stand of benefit that has been achieved from the provided activities and development programs. The study was conducted in Umrimta locality, White Nile State within the programmes implemented by the Sustainable Management of Natural Resources Project. The study included 9 committees of the municipality, where the social survey Approach (which consists of two parts to cover personal data and data of Training and Participating) technique was adopted in addition to a questionnaire on basic information, interviewing and observations. Discussion groups were used, in which 9 individuals (4 men and 5 women) participated. Secondary data was collected from different published literature and internet sources to support the primary data. Data was analyzed using Statistical Product and Service Solution (SPSS) to calculate frequency tables, percentages and means. Spearman's Test was run to assess the likely relations between the variables and Likert Scale was applied to evaluate trends. Descriptive Analysis was also conducted for discussion group views. The results indicated that, 82% of the respondents represent diverse educational backgrounds, 98% showed that, the level of training packages varied between good, very good and excellent. A good percentage of the respondents (75%) preferred direct polling as a mean to select the development basic committees. Most acceptable means found were; teamwork, workshops and meetings with a mean of (4.58), determination of programmes and activities is done with the participation of the grassroots development committee, the project and the community, with a mean of (4.8). The analysis revealed that there is a significant correlation (0.05) between the number of participations in training and the phases in which the respondents have participated in Training with the development basic committee. Attitudes of respondents towards the contribution of training to changing trends are positive, with a general average of (4.021) and a degree of improvement (80.4%). It was revealed by the development basic committees members that they received sufficient training in education, healthcare, agriculture and water and they have reflected that to their communities. They also pointed out that training needs were assessed according to community requirements. It can be concluded that, clear training program should be designed with emphasis on administrative and leadership aspects, trainees need to be engaged in identification of training requirements, monitoring and evolution. Continue assessment of outcomes to ensure effective implementation from

government institutions. Activation of training programmes with emphasis on one field of advanced training per person to enrich specialty. The grassroots development committees must work as much as possible to avoid the obstacles that limit community participation in order to get more benefits of the development programs. Community members should commitment to attend all meetings that they are invited to.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
IX	آية قرآنية
IX	الإهداء
IX	الشكر والتقدير
IX	ملخص الدراسة باللغة العربية
IX	English Abstract
IX	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
الباب الأول المقدمة	
1	تمهيد 1.1
3	المشكلة الحياتية 2.1
4	مشكلة الدراسة 3.1
4	أهمية الدراسة 4.1
4	أهداف الدراسة 5.1
5	أسئلة الدراسة 6.1
5	متغيرات الدراسة 7.1
5	فروض الدراسة 8.1
5	هيكلية الدراسة 9.1
6	تعريف بعض مصطلحات الدراسة 10.1
الباب الثاني الإطار النظري	
الفصل الأول : التدريب	
7	مفهوم التدريب 1.1.2
8	تعريف بعض المفاهيم المتعلقة بالتدريب 2.1.2
9	أهمية التدريب 3.1.2
9	أهداف التدريب 4.1.2
10	أنواع التدريب 5.1.2
10	مبادئ التدريب 6.1.2
11	طرق وأساليب التدريب 7.1.2
12	إستراتيجية التدريب 8.1.2

الصفحة	الموضوع	
	الفصل الثاني : تنمية المجتمع	
13	تمهيد	2.2
13	مفهوم التنمية	1.2.2
13	التنمية المستدامة	2.2.2
13	مفهوم المجتمع المحلي	3.2.2
15	مفهوم تنمية المجتمع المحلي	4.2.2
15	تنمية المجتمع	5.2.2
16	مجالات تنمية المجتمع	6.2.2
17	مفهوم التنمية المحلية	7.2.2
17	أهداف التنمية المحلية	8.2.2
18	خصائص التنمية المحلية	9.2.2
20	ركائز التنمية المحلية	10.2.2
22	أبعاد التنمية المحلية	11.2.2
24	لجان التنمية القاعدية	12.2.2
25	تكوين تنظيمات المجتمع القاعدية	13.2.2
25	الممارس التنموي وتنظيم المجتمع المحلي	14.2.2
26	مبادئ تنظيم المجتمع	15.2.2
27	الظروف المطلوبة لتكوين التنظيمات المجتمعية	16.2.2
27	خطوات تنظيم المجتمعات	17.2.2
29	دور القيادات المحلية في تنمية المجتمع المحلي	18.2.2
	الفصل الثالث : خلفية عن مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية	
30	الخلفية والإطار العام	1.3.2
30	الأهداف العامة للمشروع	2.3.2
30	مكونات المشروع	3.3.2
31	الأنشطة التي تم إنجازها في ولاية النيل الأبيض محلية أم رمتة	4.3.2
	الباب الثالث: منهجية الدراسة	
33	خلفية عن منطقة الدراسة	1.3
34	منهج الدراسة	2.3
35	مجتمع الدراسة	3.3
35	عينة الدراسة	4.3

الرقم	الموضوع	الصفحة
5.3	طريقة إختيار العينة	35
6.3	أدوات جمع البيانات	35
7.3	الصدق الظاهري	36
8.3	المعالجات الإحصائية	36
3.9	حدود الدراسة	37
10.3	المشاكل والمعوقات التي واجهت الباحثة	37
الباب الرابع: تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها تحليل الإستبيان		
1.4	النوع	38
2.4	الفئة السنوية	38
3.4	الحالة الإجتماعية	39
4.4	المؤهل التعليمي	39
5.4	المهنة	40
6.4	عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية ومكانها	40
7.4	ماهي الطريقة التي يتم بها إختيار أعضاء لجان التنمية القاعدية	41
8.4	مستوى توصيل المادة التدريبية	41
9.4	المشاركة في الأنشطة والبرامج المجتمعية	42
10.4	مانوع مشاركة المجتمع في البرنامج	43
11.4	مستوى الحضور في الإتماعات	43
12.4	الوسط الحساي للأنشطة التدريبية التي نفذت بواسطة لجان التنمية القاعدية	44
13.4	الوسط الحساي للمشاركة في عمل لجان التنمية القاعدية	44
14.4	تحديد البرامج والأنشطة المجتمعية	45
15.4	الطرق والوسائل التي أستخدمت بواسطة لجان التنمية القاعدية في الإتصال بالمجتمع	45
16.4	نتائج تحليل علاقة ارتباط سيبرمان بين مستوى توصيل المادة التدريبية والمراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية	46
17.4	نتائج تحليل علاقة ارتباط سيبرمان بين عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية والمراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية	47
18.4	مخطط المشاكل التي واجهت المبحوثين أثناء تخطيط وتنفيذ البرامج مع لجان التنمية القاعدية	48
19.4	مقياس ليكرت لقياس مدى مساهمة التدريب في تغير إتجاهات المبحوثين	49
الرقم	الموضوع	الصفحة

	تحليل مجموعات النقاش	
50	المجالات والأنشطة التدريبية	20 . 4
50	هل تم إجراء برامج تدريبية لبعض أفراد المجتمع قبل بداية التنفيذ؟	21 . 4
51	إختيار لجان التنمية القاعدية بالمنطقة وتحديد طرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم	22 . 4
51	مساهمة التدريب في تغير إتجاهات لجان التنمية القاعدية	23 . 4
52	مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع	24 . 4
52	مشاركة لجان التنمية القاعدية في مراحل البرنامج وإشراك المجتمع	25.4
	الباب الخامس	
	ملخص النتائج والخلاصة التوصيات	
53	ملخص النتائج	1 . 5
55	الخلاصة	2 . 5
55	التوصيات	3.5
57	المراجع	4 . 5
59	الملاحق	5 . 5

قائمة الجداول

الصفحة ة	عنوان الجدول	الرقم
5	متغيرات البحث : Variables Study	1.1
35	طريقة إختيار العينة	1.3
38	توزيع المبحوثين حسب متغير النوع	1.4
38	توزيع المبحوثين حسب متغير الفئة السنية	2.4
39	توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الإجتماعية	3.4
39	توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العتليبي	4.4
40	توزيع المبحوثين حسب متغير المهنة	5.4
40	توزيع المبحوثين حسب عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية	6.4
41	توزيع المبحوثين حسب الطريقة التي يتم بها إختيار أعضاء لجان التنمية القاعدية	7.4
41	توزيع المبحوثين حسب مستوى توصيل المادة التدريبية من قبل لجان التنمية القاعدية	8.4
42	توزيع المبحوثين حسب المشاركة في الأنشطة والبرامج المجتمعية	9.4
43	توزيع المبحوثين حسب نوع مشاركة المجتمع في البرنامج	10.4
43	توزيع المبحوثين حسب نسبة الحضور في الإجتماعات	11.4
44	توزيع المبحوثين حسب الوسط الحسابي للأنشطة التدريبية التي نفذت بواسطة لجان التنمية القاعدية	12.4
44	توزيع المبحوثين حسب الوسط الحسابي للمشاركة في عمل اللجان	13.4
45	توزيع المبحوثين حسب الوسط الحسابي لتحديد البرامج والأنشطة المجتمعية	14.4
45	حسب الوسط الحسابي للطرق والوسائل التي أستخدمت بواسطة لجان التنمية القاعدية	15.4
46	نتائج تحليل علاقة ارتباط سبيرمان بين مستوى توصيل المادة التدريبية والمراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية	16:4
47	نتائج تحليل علاقة إرتباط سبيرمان لعدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية ومراحل البرنامج	17.4
48	توزيع المبحوثين حسب المشاكل التي واجهت المبحوثين أثناء تخطيط وتنفيذ البرامج مع لجان التنمية القاعدية	18.4
49	توزيع المبحوثين حسب قياس ليكرت لقياس مدى مساهمة التدريب في تغير إتجاهات المبحوثين	19.4
50	يوضح المجالات والأنشطة التدريبية التي قدمها المشروع	20.4
50	البرامج تدريبية التي تم إجرائها لبعض أفراد المجتمع قبل بداية التنفيذ	21.4
51	إختيار لجان التنمية القاعدية بالمنطقة وتحديد طرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم	22.4
51	يوضح مساهمة التدريب في تغير إتجاهات لجان التنمية القاعدية	23.4
52	معرفة مدى مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع	24.4
52	يوضح مشاركة لجان التنمية القاعدية في مراحل البرنامج وإشراك المجتمع	25.4

الباب الأول

المقدمة

1.1. تمهيد :

منذ فجر التاريخ الإنساني تميزت الكيانات الإجتماعية بسيادة شيخ القبيلة ومجلسه بهدف ضمان الإستقرار والأمن الإجتماعي، وقد كانت هذه الكيانات المحلية تمثل صورة مصغرة للحكومة والنواة الأساسية للمجالس البلدية أو القروية بلغة العصر الحديث ، إن تنمية المجتمع المحلي بمثابة العصب الرئيسي للتنمية الإنسانية كأبي مجتمع من المجتمعات الإنسانية وبصفة خاصة المجتمعات النامية ، إن المتابع لتاريخ التنمية على الصعيدين العالمي والإقليمي يلاحظ التطور المستمر والواضح لمفهوم التنمية وصفاً ومحتوى، وكان ذلك استجابة واقعية لطبيعة المشكلات التي تواجهها المجتمعات، وانعكاساً حقيقياً للخبرات الدولية التي تراكت في هذا المجال وبالتالي، فإن التنمية هدف تسعى لتحقيقه كل الدول والمجتمعات سواء كانت متطورة أو نامية، ذلك أن التنمية هي تغيير للأوضاع السائدة نحو الأفضل من خلال الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة لهذا فإن موضوع التنمية المستدامة ، وخاصة المحلية يحتل مركزاً مهماً بين مواضيع التنمية في الفكر الإقتصادي والدراسات الإجتماعية والسياسات الحكومية وبرامج المنظمات الدولية والإقليمية والمؤسسات الإجتماعية والبيئية، ذلك أنها عملية ومنهجاً ومدخلاً وحركة يمكن من خلالها الإنتقال بالمجتمع من حالة التخلف والركود إلى وضع التقدم والقوة والسير في طريق النمو والإرتقاء إلى ما هو أفضل وسد وتلبية الإحتياجات الأساسية للسكان المحليين بجهودهم الذاتية وبمساندة من الهيئات الحكومية، تعتبر في الوقت ذاته أفضل مدخل لتحقيق التوازن بين المحافظات والأقاليم المختلفة وداخلها، وبين الأجيال الحالية والأجيال المستقبلية وإعطاء دفعة نحو تنمية شاملة ومتوازنة ويقصد بالتنمية المحلية مجموعة العمليات والإجراءات التي يتم من خلالها إحداث تغييرات ضمن جميع المجالات المتاحة في المحليات من أجل خلق التوازن والتوزيع العادل للعوائد ، وذلك من خلال الإعتماد على الأساليب العلمية والمناهج المدروسة بهدف تحقيق الوعي المحلي والإستغلال الأمثل للموارد المتاحة، ولا يتحقق ذلك إلا بخلق وتعزيز روح التعاون والمشاركة الفعلية بين الحكومات المحلية والمجتمع بشرائحه المختلفة ومهما تعددت التعاريف والمفاهيم التي تعالج وتناقش مفهوم التنمية المحلية، فإننا نجد أن التنمية المحلية، بصفة عامة، هي عبارة عن عملية وأسلوب واستراتيجية تهدف إلى دمج الجهود الشعبية والحكومية عن طريق إستغلال الموارد المحلية المتاحة في البيئة الداخلية وأيضاً الفرص الموجودة ضمن البيئة الخارجية بهدف الإرتقاء بالوحدات المحلية حضرية كانت أو ريفية في جميع المجالات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والتنظيمية وهي عبارة عن حجر الزاوية الذي تحقق وتحسن من خلاله التنمية الشاملة والمتوازنة (باطويح، 2018) .

إن مشروعات التنمية المحلية تهدف الي رفع مستوى المعيشة للأفراد من النواحي الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والإرتقاء بكل المجتمعات، يعتمد النجاح في إقامة المشاريع التنموية اللازمة لبناء المجتمع الي عوامل عديدة ومن أهمها سلامة التخطيط وحضور المشاركة المجتمعية والتي أصبحت تعتبر حجر الأساس في مشاريع التنمية، حيث أن هذا المفهوم مسلم به في أدبيات التخطيط منذ سبعينات القرن العشرين، وقد ظهر لأول مرة في قانون تخطيط المدن في بريطانيا عام 1947 والذي ينص علي ضرورة التشاور والتحاور مع كافة الأطراف ذات العلاقة بالعملية التخطيطية لأي مشروع (غانم، 2018) .

إن مفهوم التدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الإجتياز، بل أصبح خياراً إستراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، وإن الإنسان لم يعد يطلق عليه اسم العامل أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء والتعمير في أي دولة وفي أي مكان فوق كوكب الأرض، ولقد تسابق العلماء في تخصصات مختلفة على تعظيم الإنسان، فأطلق عليه الإقتصاديون اسم رأس المال البشري كما أطلق عليه المحاسبون اسم الأصول البشرية، أما الإداريون فقد سمو الإنسان برأس المال الذكي أو رأس المال المبدع أو رأس المال المعرفي، وفي إطار هذه التعظيمات لقدرات الإنسان، فإن التدريب لم يعد مجرد حلقات دراسية تقليدية، بل هو استثمار كامل للثروة البشرية التي أضحت بدون جدال الثروة الحقيقية لكل الدول والشعوب وأصبح التدريب تبعاً لذلك في قلب التنمية الحقيقية الشاملة، سواء بالنسبة للقطاع الخاص أو قطاع المنظمات غير الحكومية (Non-Governmental Organizations (NGOs) أوالقطاع العام أو القطاع الحكومي , نجد أن ثورة المعلومات أفرزت ثورة إدارية اتجهت نحو تغيير الأسلوب والمنهج التقليدي في إدارة المنظمات، وأصبح التركيز على الإنسان الكفاء القادر على التعامل مع التغيرات والمستجدات والتطورات، بحيث يصبح الثابت الوحيد في عالم اليوم والغد هو " التغيير " وأصبحت الإدارة هي إدارة عمليات التغيير وصولاً إلى إدارة الجودة الشاملة، (Total Quality Management(TQM)) إن القضية أكبر بكثير من مسألة ترقيع المشاكل القائمة بأسلوب الدورات التدريبية التقليدية، وإنما بلغ من التعقيد بحيث يحتاج إلى معالجة علمية وموضوعية تتمشى مع متطلبات المرحلة وتعتمد هذه المنهجية الجديدة لإدارة الجودة الشاملة على العنصر البشري وتنميته وتطويره بصفة مستمرة (عبدالعزيز ، 2015).

هناك الكثير من الكتاب من أهتم بمفهوم التدريب علي أنه عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات وإتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة , وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر علي تعلم وإستخدام الأساليب

الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي ، وذلك ضمن برنامج تخططه الإدارة مراعية فيها حاجاتهم وحاجات المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال (العزاوي ، 2013).

إن إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي أحد الضرورات الملحة في الوقت الحالي وفي المستقبل وذلك نظراً لما تقوم به تلك القيادات في برامج تنمية المجتمع ونجد أن أهمية إشراك الناس في عملية إتخاذ القرار في المشا ريع التخطيطية التي تهمهم يساهم بشكل كبير في نجاح هذه المشا ريع، وانتماء المجتمع لها ، ودعمها مادياً ومعنوياً لأنهم سيعتبرون أنفسهم جزءاً لا يتجزأ من المشروع ، وسيشعر كل منهم بالمسؤولية ولا ينبغي تجاهل أهمية الأفكار والآراء التي يحملها السكان وتصوراتهم الخاصة حول كيفية الإرتقاء ببيئتهم لم لها من دور إيجابي ومهم في توسيع الأفق الفكرية والإدراكية والتصورية لدى المصمم الحضري لما يدعم إمكانية إعطائه لبدائل متنوعة لمعالجة مشكلة قائمة ، ليتسنى فيما بعد إختيار الأفضل منها (الحماد ، 2018).

هنالك العديد من المشاريع والبرامج التنموية التي نفذت بالسودان بتمويل أجنبي منها مشروع البطانة للتنمية الريفية و برنامج إدارة الموارد غرب السودان (**West Sudan Resource Management Program**) (WSRMP) مشروع صندوق تنمية المجتمع بولاية النيل الأزرق ومشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية حيث يعتبر من المشاريع المهمة التي تم إدخالها في منطقة النيل الأبيض ، وقد إستعان المشروع بعدد من القيادات المحلية لتنفيذ المشروع لضمان إنجاح البرنامج ، لذا جاءت هذه الدراسة لتقييم تجربة المشروع في الإستفادة من القيادات المحلية في تنمية مجتمعاتهم .

2.1. المشكلة الحياتية: Life Problem

تستهدف الكثير من المنظمات الأجنبية السودان لتقديم المنح بإعتباره أحد الدول النامية وهو قطر يتميز بكبر مساحته وتنوع مجتمعاته حيث انه يمتلك عدد كبير من الولايات الأمر الذي جعل به عدد من الأرياف والمجتمعات النامية مما جعله أرض خصبة لتنفيذ العديد من مشروعات التنمية المستدامة الممولة أجنبياً ومن الملاحظ عادة ما تتجح هذه المشروعات وتحقق أهدافها أثناء فترة تنفيذ المشروعات و إشراف المسؤولين عليها ولكن سرعان ما تتلاشى هذه المشروعات بعد انقضاء فترة التنفيذ نسبةً لعدم إشراك أفراد المجتمع وتدريبهم على إدارة المشاريع ومتابعتها لضمان إستمرارها لذا جاء التركيز في هذه الدراسة على أهمية تدريب لجان التنمية القاعدية من قبل مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية بولاية النيل الأبيض على تخطيط وتنفيذ ومتابعة الأنشطة والبرامج وذلك لضمان الإستدامة وإستمرار عملية التنمية ويتضمن هذا الأمر حث المستفيدين في المشاركة وتحديد مشاكلهم وترتيبها وفق الأولوية الملحة ووضع الحلول حسب الإمكانيات المتاحة.

3.1. مشكلة الدراسة : Study Problem

ما هو أثر تدريب لجان التنمية القاعدية في تنمية مجتمعاتهم ؟

4.1. أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في إستخراج أساليب علمية وعملية في مجال التدريب ، مما يساعد على تطور البلاد وتبني مفهوم لجان التنمية القاعدية كإحدى الروافد الحيوية لتنمية المجتمع ، وبالتالي حتمية تقييم التجربة بغية ترشيدها وزيادة فاعليتها وإثراء المكتبة بهذا الموضوع القيم ولفتح الباب لدراسات متقدمة في هذا المجال وتجدر الإشارة الي وجود رغبة شخصية في دراسة هذا النوع من المواضيع التنموية المهمة والتي تلعب دوراً مهماً في تنمية المجتمع وذلك من خلال قدرة لجان التنمية القاعدية على تعبئة جهود المواطنين المحليين لتنفيذ مشروعات التنمية المحلية وكذلك لقدرتها على إضفاء روح التعاون والإنسجام بين المواطنين المحليين لتقبل كل ما هو ضروري من تغييرات تستوجبها مطالب تحقيق التنمية بالإضافة الي المساهمة الفاعلة والمشاركة الهادفة في وضع وتنفيذ الخطط وتحديد الإحتياجات حسب الأولويات ، ومساهمة مني بكل مايمكن ان ينمي ويساعد في النهوض بولاية النيل الأبيض منطقة الدراسة بإعتبارها مسقط رأسي ومهد طفولتي ، ولخروج هذه الدراسة بنتائج وتوصيات قد تعين الجهات المختصة على تحسين وإختيار افضل الجرعات التدريبية التي ترتقي بعمل لجان التنمية القاعدية وتعينهم على تطوير أنفسهم ومجتمعاتهم ولمثل هذا التوجه تتبع أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي تعالجه .

5.1. أهداف الدراسة: Study Objectives

الهدف الرئيس للدراسة

أثر تدريب مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية للجان التنمية القاعدية بولاية النيل الابيض محلية أم رمتة في تنمية مجتمعاتهم .

كما تهدف الدراسة الي تحقيق الأهداف الآتية:

1. تحديد المجالات التدريبية التي قدمها مشروع الإدارة المستدامة للقيادات القاعدية بالمنطقة .
2. الإلمام بطرق إختيار القيادات القاعدية بالمنطقة وتحديد طرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم .
3. تسليط الضوء على مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع .
4. تقييم مساهمة التدريب في تغيير إتجاهات المجتمع بمنطقة الدراسة .
5. التعرف علي أهم المشاكل التي تواجه لجان التنمية القاعدية والمجتمع بالمنطقة .
6. إكتشاف العلاقة بين التدريب ومشاركة المجتمع في مراحل برنامج المشروع .

6.1 أسئلة الدراسة : Study Questions

1. ماهي المجالات التدريبية التي قدمها مشروع الإدارة المستدامة للقيادات القاعدية والمجتمع بالمنطقة؟
2. ماهي الكيفية التي تم بها إختيار القيادات القاعدية بالمنطقة وطرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم ؟
3. ما مدى مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع ؟
4. الي أي مدى ساهم التدريب في تغيير إتجاهات المجتمع بمنطقة الدراسة ؟
5. ما هي أهم المشاكل التي واجهت لجان التنمية القاعدية والمجتمع بالمنطقة ؟
6. ماهي علاقه بين التدريب ومشاركة المجتمع في مراحل برنامج المشروع ؟

7.1 متغيرات الدراسة : Variables Study

المتغيرات التابعة dependent Variable	المتغيرات المستقلة Independent Variables
المشاركة في مراحل البرامج :	التدريب:
1. التخطيط.	1. عدد مرات المشاركة في الدورات.
2. التنفيذ.	2. مستوى توصيل الماده من قبل لجان
3. المتابعة.	التنمية القاعدية .
4. التقييم.	

8.1. فروض الدراسة: Study Hypothesis

- لا توجد علاقه معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومشاركة المجتمع في مراحل البرنامج عند مستوى معنوية 0.5%.

9.1 هيكله الدراسة : تتكون هذه الدراسة من خمسة أبواب مفصلة كالآتي

- **الباب الأول:** المقدمة ويشتمل على: تمهيد، المشكلة الحياتية، مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ، أسئلة الدراسة ، متغيرات الدراسة، فرضيات الدراسة، هيكله الدراسة، المصطلحات.
- **الباب الثاني:** الإطار النظري للدراسة ويضم ثلاث فصول وهي : الفصل الأول: التدريب ، الفصل الثاني: تنمية المجتمع ، والفصل الثالث: خلفية عن مشروع السودان للإدارة المستدامة للموارد الطبيعية .

- **الباب الثالث :** منهجية الدراسة: خلفية عن محلية أم رمتة بولاية النيل الأبيض ، منهج الدراسة ، مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة، طريقة أخذ العينة، أدوات جمع البيانات، المعالجات الإحصائية ، حدود الدراسة ، المشاكل التي واجهت الباحثة .
- **الباب الرابع :** تحليل وتفسير ومناقشة النتائج .
- **الباب الخامس:** ملخص النتائج ، الخلاصة والتوصيات .

10.1. تعاريف بعض مصطلحات الدراسة : Definitions of some study terms

اللجنة: أداة من أدوات تنظيم المجتمع وهي تتكون من مجموعة من الأشخاص يجتمعون لمناقشة موضوع معين ولفترة محددة حيث تختلف اللجان تبعا لوظيفتها ونوعية الأفراد المكونة لها (قديمي، 2008م).

التدريب : عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات وإتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة ، وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر علي تعلم وإستخدام الأساليب الحديثة لتتنفق مع طموحهم الشخصي ، وذلك ضمن برنامج تخطه الإدارة مراعية فيها حاجاتهم وحاجات المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل (العزاوي ، 2013) .

الإتجاهات : تعني رغبات وقبول الفرد تجاه عملية وموضوع التدريب وتؤثر الإتجاهات على نزعات الفرد في التصرف نحو الأشياء أو الأشخاص أو المواقف بطريقة معينة (بربر ، 2002).

المهارات : تعني زيادة القدرة على إكتساب وسائل جديدة وإستخدام الوسائل المتاحة بطريقة أكثر فاعلية وتحتاج عمليات إكتساب المهارات الجديدة أو تطوير الموجود منها لتوافر عاملين أساسيين هما الموقف التدريبي وتوافر فرص الممارسة (المرجع السابق).

لجان التنمية القاعدية : مجموعة من الأفراد لهم التأثير على أفراد مجتمعاتهم ويتم تفويضهم وإنتخابهم ليمثلوا مناطقهم بهدف تقديم الخدمات لمجتمعاتهم حسب ماتقتضيه الضرورة (الحماد، 2018) .

التنمية المحلية : الإرتقاء بأفراد المجتمع من خلال إشراكهم في عمليات التنمية بغرض تحسين الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية والثقافية .

المجتمع المحلي : مجموعة من الناس يعيشون في منطقة جغرافية محددة ويشتركون في الموارد الطبيعية المتوفرة ببيئتهم .

الباب الثاني

الفصل الأول

التدريب

1.1.2. مفهوم التدريب

هناك الكثير من الكتاب من أهتم بمفهوم التدريب علي أنه عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات وإتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة , وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر علي تعلم وإستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي ، وذلك ضمن برنامج تخططه الإدارة مراعية فيها حاجاتهم وحاجات المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال (العزاوي ،2004).

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية التي تهدف لرفع الكفاءة الإنتاجية والخدمية وتحسين أساليب العمل, ولعل السبب في هذه المكانة علي المستويات الإدارية المختلفة, هو الإيمان الفعال الذي يلعبه التدريب في تطوير وتنمية الكفاءات البشرية مما يساعد علي تحقيق أهداف المنشأة بكفاءة بالإضافة الي تحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي للأفراد , حيث أن الشعور من قبل الفرد بحاجة الي التدريب يعتبر شعوراً صحيحاً, وكونه يشعر بالحاجة إلي التدريب لرفع كفاءته إنما يدل علي ظاهرتين سلوكيتين علي جانب كبير من الأهمية هما:

• قدرته علي تحليل قابليته وكفاءته .

• القابلية للتعلم , لتغيير سلوكه في الإتجاه المرغوب فيه من حيث الكفاءة.

أما الشعور من قبل المنشأة فيتم إما لإستخدام وتوظيف عمال وموظفين جدد يحتاجون الي التعرف علي طبيعة عمل المنشأة وأهدافها , وأما موظفين وعمال قداماء في المنشأة يتطلب التطور التكنولوجي والفني توفير معلومات ومهارات جديدة لهم .

كما أن التدريب لا يستهدف الخبرات و المهارات للأفراد فحسب، بل يعمل علي غرس الشعور في نفوسهم بالرغبة في تحسين استخدامهم لمهاراتهم وقدراتهم ومعلوماتهم علي نحو أكثر فاعلية ، ومساعدتهم علي اكتشاف مواهبهم وقدراتهم الكامنة وإعدادها لمسؤوليات أكبر وأهم (العزاوي ، 2013).

2.1.2. تعريف بعض المفاهيم المتعلقة بالتدريب

المهارة : تعني زيادة القدرة على إكتساب وسائل جديدة واستخدام الوسائل المتاحة بطريقة أكثر فاعلية وتحتاج عمليات إكتساب المهارات الجديدة أو تطوير الموجود منها لتوافر عاملين أساسيين هما الموقف التدريبي وتوافر فرص الممارسة والتي تتمثل في:

- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية .
- المهارات في التعبير والنقاش .
- المهارات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة .
- المهارات القيادية .
- القدرة على كسب الأصدقاء .
- القدرة على تحليل المشاكل .
- القدرة على إتخاذ القرارات .
- القدرة على تنظيم العمل والإستفادة من الوقت .
- الإتجاهات: تعني رغبات وقبول الفرد تجاه عملية وموضوع التدريب وتؤثر الإتجاهات على نزعات الفرد في التصرف نحو الأشياء أو الأشخاص أو المواقف بطريقة معينة والتي تتمثل في:
- الاتجاه لتفضيل العمل .
- الاتجاه لتأييد السياسات والأهداف المشتركة.
- تنمية الرغبة للعمل.
- تنمية الشعور بالمسؤولية.
- تنمية روح الجماعة في العمل.
- تنمية التعاون مع الزملاء والرؤساء.
- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل.
- تنمية الشعور بتبادل المنافع بين المنظمة والعاملين.

تعريف المعلومات : يعنى بها الوصول من خلال التدريب على معلومات وأفكار جديدة واستيعابها بشكل عميق إلى الدرجة التي يستطيع الفرد التعبير عنها شفاهة أو كتابة كما تكون لديه القدرة على الاستفادة منها.

- معرفة تنظيم المنظمة وسياستها وأهدافها .
- معلومات عن منتجات المنظمة وخدماتها .
- معلومات عن خطط المنظمة ومشاكل تنفيذها.

- المعرفة بأساسيات علم الإدارة.
- المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج.
- المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف (بربر ، 2002) .

3.1.2. أهمية التدريب

يمكن أن تبرز أهمية التدريب وإستمراريته من خلال مايلي

- التطورات العلمية المتواصلة والإكتشافات والمستحدثات في طرق الإنتاج ومايقضيه السوق من إحتياج دائم ومتجدد لإطلاع الأفراد علي تلك المعلومات الجديدة لكي يتخذوها أساساً لتطوير أعمالهم.
- التطورات الإنتاجية والثورة التكنولوجية والعولمة, أدت الي إستنباط أساليب وطرق جديدة في العمل تتطلب مهارات فنية وإدارية مختلفة .
- التطور الهائل في تركيب القوى العاملة, يجعل العملية التدريبية لازمة لمصاحبة التغيرات في هيكل القوى العاملة علي المستوى القومي والعالمي .
- التغيير والإختلاف في دوافع الأفراد وإتجاهاتهم, ومن ثم مايقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي والحاجة إلي أفراد متعددي المهارات, يجعل التدريب الهادف إلي تعديل السلوك وتطويره أمراً ضرورياً (العزاوي، 2013) .

4. 1. 2. أهداف التدريب

يمكن تقسيم الأهداف التدريبية في ضوء التقسيم لأنواع العاملين حسب مستوياتهم الوظيفية تبعاً لإحتياجاتهم التدريبية كالآتي

- الأهداف التدريبية الإبداعية والإبتكارية وهي تقتضي الإبداع والإبتكار .
- الأهداف التدريبية الإشرافية والتنسيقية وحل المشاكل .
- الأهداف التدريبية الإعتيادية والمعلوماتية .

بصورة عامة يمكن تحديد أهداف التدريب بالآتي

- إكساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها.
- تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد فعلاً .
- صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد .
- رفع الكفاءة والفعالية للمنظمة .
- تحقيق أهداف الدولة (العزاوي ، 2013) .

5.1.2. أنواع التدريب

اختلفت الآراء حول تقسيم أنواع التدريب لإختلاف الإحتياجات التدريبية بالنسبة للفرد والمنشأة والدولة، وحتى بالنسبة للفرد نفسه تختلف من فرد لآخر وكذلك المنشأة لإختلاف أهداف المنشأة الخدمية أو الإنتاجية ونوع الخدمات والإنتاج ، وعلي ضوء ذلك يمكن تقسيمها الي مايلي

• التدريب في ضوء إحتياجات الأفراد , ويقسم الي ثلاث أنواع

- i. **التدريب الذاتي:** وهو ذلك التدريب الذي يقوم به الفرد لتطوير مهاراته، علي أن تتوفر له الظروف التي تساعده علي تنمية نفسه.
- ii. **التدريب الفردي:** هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلي تنمية مهارة فرد يكون في حاجة إلي توجيهه وإرشاده إلي الطريق السليم والإتجاه الناجح نحو النهوض بأعباء عمله ومسؤولياته.
- iii. **التدريب الجماعي:** هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلي تنمية الأفراد بصورة جماعية ولهذا الأسلوب تأثير إيجابي علي الأفراد.

• التدريب في ضوء إحتياجات المنشأة ويقسم الي نوعين

- i. **التدريب التخصصي:** هو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلي تنمية المهارات وتحسين الإتجاهات في المجال التخصصي.
- ii. **التدريب القيادي:** وهو النوع الذي يوجه لمستويات الإدارة .

• التدريب في ضوء إحتياجات الدولة , ويقسم الي نوعين

- i. **التدريب الداخلي:** وهو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف الي تنمية الأفراد العاملين أفراداً وجماعات في داخل الدولة.
- ii. **التدريب الخارجي:** وهو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلي تنمية الأفراد العاملين خارج الدولة وخاصة الدول النامية (العزاوي ، 2004) .

6.1.2 مبادئ التدريب

أشار (عبدالله، 2003م) لإختلاف الكتاب في تحديد مبادئ التدريب منهم من يعتبرها مبادئ خاصة لكل برنامج تدريبي ومنهم من يعتبرها عامة لجميع البرامج التدريبية، ولكن هنالك عدد من الخبراء اتفقوا علي الآتي

- **الشرعية:** يجب أن يتم التدريب وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها .
- **المنطق:** يجب أن يتم التدريب بناءً علي فهم دقيق وواضح للإحتياجات التدريبية .

- **الهدف:** يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها ومحددة تحديداً دقيقاً من حيث الموضوع والزمان والمكان ، ومن حيث الكم والكيف والتكلفة .
- **الشمول:** يجب أن يشمل التدريب جميع أبعاد التنمية البشرية (القيم ,الإتجاهات ,المعارف والمهارات)
- **الإستمرارية:** يجب علي مسؤولي التدريب في أي منظمة أن يضعوا إستراتيجيات تدريبية تراعي عملية التحول والتغيير المستمرة في جميع جوانب الحياة وبخاصة في أساليب العمل وأدواته, وفي الأفكار والمعلومات المتصلة بذلك .
- **التدرجية والواقعية:** يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة القضايا أو الموضوعات البسيطة, ثم يتدرج بصورة مخططة الي الأكثر تعقيداً.
- **مرونة التدريب:** يجب أن يتطور نظام التدريب وعملياته, وبخاصة فيما يتصل بالوسائل والأدوات والأساليب مع التطورات التي تحدث علي هذه الأصعدة (أسعد، 2018م) .

7.1.2 طرق وأساليب التدريب

إن إستخدام طريقة أو أسلوب واحد للتدريب يعتبر عائقاً أمام عملية التعلم , فلا شك أن تنوع وتعدد طرق وأساليب التدريب , وإستخدام مايتناسب منها مع طبيعة موضوعات البرنامج والأهداف المحددة له يعتبر أحد الضمانات الأساسية لنجاح البرنامج التدريبي ، ومن طرق وأساليب التدريب الشائعة مايلي :

- المحاضرة .. والمحاضرة النقاشية .
- التمرين التدريبي .
- الحالة العملية .
- حلقات النقاش .
- تمثيل الأدوار .
- البيان العملي .
- الأفلام التدريبية (المرجع السابق) .

8.1.2 إستراتيجية التدريب

يمكن تعريف إستراتيجية التدريب بأنها تتكون من خليط من طرق وأساليب التدريب التي تصمم لإنجاز مهمة تدريبية معينة .

○ العوامل التي يجب مراعاتها في إختيار الإستراتيجية

ان إختيار هذه الإستراتيجية يعتمد علي التحليل الدقيق للموقف التدريبي الذي يتضمن العديد من العوامل التي يجب مراعاتها وهي

- **الأهداف التدريبية** : يعتبر تحليل الأهداف التدريبية من الأركان الأساسية في إختيار إستراتيجية التدريب المناسبة ويفيد في هذا الخصوص لتحديد ما إذا كان النشاط التدريبي يهدف إلي واحداً أو أكثر ممايلي : تنمية معارف , تنمية قيمة مثل قيمة التعاون أو العمل في فريق , تنمية مهارة مثل مهارة إتخاذ القرارات , القدرة علي تشغيل أجهزة .
- **محتوى المادة التدريبية** : تسهم طبيعة المادة التدريبية ومحتواها إلي حد كبير في إختيار الإستراتيجية المناسبة للتدريب .
- **خصائص مجموعة المتدربين** : يتأثر إختيار الإستراتيجية المناسبة للتدريب بالخصائص المميزة لمجموعة المتدربين سواء كان ذلك يتعلق بعددهم أو مستواهم التعليمي أو خبراتهم .
- **مكان التدريب والتسهيلات التدريبية** : تعتمد بعض أساليب التدريب التي تُكون الإستراتيجية التدريبية علي مدى مناسبة مكان التدريب وإتساعه , بالإضافة الي توافر الأجهزة والمعينات .
- **الوقت المخصص للتدريب** : إن أساليب معالجة أحد الموضوعات التدريبية يختلف علي حسب المساحة الزمنية المخصصة للموضوع المحدد.
- **التكلفة المالية** : لا شك أن عنصر التكلفة المالية يعتبر أحد العوامل الحاكمة لإستخدام بعض الأساليب التدريبية .
- **طرق وأساليب التدريب** : طرق فردية أوجماعية (أسعد، 2018م) .

الفصل الثاني

تنمية المجتمع

تمهيد

تعتبر قضية التنمية هي التحدي الأساسي الذي يواجه البلدان النامية في سياقها الدائم للخروج من دائرة التخلف الخبيثة التي عانت منها لسنوات طويلة، الأمر الذي دفع الخدمة الإجتماعية إلى أن تعطي الأولوية لممارستها المهنية للأخذ بالإتجاه التنموي بالدول النامية .

1.2.2 مفهوم التنمية : وضعت منظمة الأمم المتحدة تعريفاً للتنمية كان قد سبق هذه التعريفات في أنها

"العمليات التي توجه جهودات الحكومة والمواطنين لتحسين الظروف الإجتماعية والإقتصادية والثقافية في المجتمعات المحلية، ومساعدتها في المساهمة في تقدم المجتمع بأقصى طاقة ممكنة www.un.org (2019)

○ المؤشرات الخاصة بالتنمية : هناك بعض المؤشرات التي يمكن الإستدلال بها على حدوث التنمية

وهي

- أن التنمية تعتمد على الجهود الشعبية المحلية .
- أن التنمية تتطلب الجهد المستمر لتحسين أوضاع غير مرضية الي أوضاع أخرى جيدة .
- التغيير من وضع معين الي وضع معين أفضل .

2.2.2 التنمية المستدامة : هي التنمية التي تلبي إحتياجات الحاضر دون المساس بقدرة المستقبل

والأجيال القادمة على تلبية إحتياجاتهم ، ويعتبر مفهوم التنمية المستدامة في إطاره العام مفهوماً بيئياً ثم تحول إلى مفهوم تنموي شامل يراعي ثلاثة محاور رئيسية .

- المحور الإجتماعي (الإنسان) .
- المحور الإقتصادي .
- المحور البيئي (ديب ، 2009) .

3.2.2 مفهوم المجتمع المحلي

يشير مفهوم المجتمع المحلي بشكل عام إلي مجموعة من الناس يقيمون في منطقة جغرافية محددة ويشتركون معاً في الأنشطة السياسية والإقتصادية والإجتماعية ويكونون فيما بينهم وحدة إجتماعية ذات حكم ذاتي تسودها قيم عامة يشعرون بالإنتماء إليها ، ومن أمثلة المجتمع المحلي (المدينة ، القرية ، الحي، وغيرها)

إن تحديد مفهوم المجتمع المحلي يعتبر مدخلاً لتحديد أهم العوامل الإجتماعية والثقافية المشاركة في إنجاح عملية التنمية (مصطفى، 2005) .

يعرف "ماكيفر وييج" أن المجتمع المحلي جماعة قد تكون صغيرة العدد أو كبيرة، يعيش الأعضاء فيها بطريقة يتشاركون من خلالها في ظروف الحياة الأساسية وفيها يستطيع الفرد أن يقضي حياته كلها داخله ، وبهذا التعريف فإن المجتمع المحلي يقوم على أساسين
الأول : الإقليم الذي يشغله.

الثاني : الشعور المشترك الذي ينبع من المصالح ووحدة المصير بالإضافة للتفاعل عند دراسة المجتمع المحلي وتنميته ينبغي الاهتمام بنقاط أساسية هي

□ التعرف على الظروف والأوضاع الجغرافية البيئية التي تميز المجتمع المحلي عن غيره و مدى تأثير هذه الظروف على الأوضاع الإقتصادية والسكانية .

□ طبيعة العلاقات الإجتماعية والجماعات والنظم التي يتألف منها المجتمع المحلي، كذلك المتغير الثقافي الذي يتناول العادات و التقاليد والعرف و القانون السائد، كلها تعتبر ضرورية للفهم المتكامل للمجتمع المحلي .

□ التركيز في دراسة المجتمع المحلي على البعد الإنساني سيكولوجيا أمر بالغ الأهمية خاصة في عملية التغيير التنموية وما تتطلبه من دافعية إن الإحاطة بهذه النقاط الأساسية أمر ضروري ويكتسي أهمية بالغة لفهم المجتمع المحلي ومشاكله من كافة الجوانب المتشابهة ومن أجل تطبيق طريقة تغيير ملائمة للظروف و الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع المحلي وفق إطار سياسة تنموية محلية .

□ تعتبر الجماعات المحلية بمثابة الخلية الأساسية أو الهيئة الأساسية للتنظيم الإداري للدولة، كما أن الهدف من وجودها هو إشباع الحاجات العامة التي في الغالب يعجز القطاع الخاص و الجهات المركزية عن تلبيتها لقلة مردوديتها أو طول آجالها (المرجع السابق) .

إن فالجماعات المحلية هي حيز جغرافي محدد إقليمياً، و تجمع سكاني محدد عددياً و وحدة إدارية تنظيمية مصغرة عن الدولة، و من أجل التحقق الأمثل للأهداف المركزية، أوكلت لها جملة من الصلاحيات تأخذ في الحسبان امتداد و اتساع المهام المركزية على المستوى المحلي من جهة ، و تزايد حجم الحاجات العامة المحلية للإقليم من جهة أخرى، و من أهم هذه الصلاحيات عنصر التنمية المحلية التي تعرف على أنها "العملية التي بواسطتها يمكن تحقيق التعاون الفعال بين الجهود الشعبية و الجهود الحكومية للإرتفاع بمستوى الوحدات المحلية إقتصادياً و إجتماعياً و ثقافياً وحضارياً و ادماجها في منظومة التنمية بأكملها لكي تشارك مشاركة فعالة في التقدم على المستوى القومي (سليمان ، 2010 م) .

4.2.2 مفهوم تنمية المجتمع المحلي

حركة تستهدف تحسين الأحوال والظروف المعيشية للمجتمع ككل وتعتمد على المشاركة الإيجابية لأبناء المجتمع, كما صاغ العلماء والمختصين في التنمية العديد من التعريفات التي تحدد مدلول اصطلاح تنمية المجتمع المحلي (الحماد، 2018) .

○ الخصائص العامة لتنمية المجتمع المحلي

- تهتم تنمية المجتمع المحلي بكل الناس بالرغم أنه ليس من الضروري أن يشارك كل الناس في مشروعات تنمية المجتمع .
- تركز تنمية المجتمع دائماً بإحداث التغيير الإجتماعي المرغوب .
- تهتم تنمية المجتمع بحياة المجتمع ككل وجميع إحتياجات سكانه.
- تركز تنمية المجتمع على حل المشكلات وإشباع الإحتياجات المجتمعية .
- تقوم تنمية المجتمع على فلسفة المشاركة .
- تتضمن تنمية المجتمع دائماً مساعدات فنية من عدة جهات .
- تتضمن تنمية المجتمع تخصصات عديدة لإتاحة الخدمات من كافة التخصصات للمجتمع .
- تهتم تنمية المجتمع المحلي بالأهداف المادية والمعنوية .
- تنمية المجتمع المحلي عملية تعليمية تهتم بالناس وما يحدث لهم من تغيرات .
- وجدانية وفكرية إيجابية تتعكس على سلوكياتهم .
- تتطلب عملية تنمية المجتمع فترات زمنية طويلة .
- تمارس تنمية المجتمع في أي مجتمع محلي سواء (حضري , ريفي , صحراوي , مستحدث) .
- تركز تنمية المجتمع في إتخاذها للقرارات على الإتفاق والموافقة بالإجماع أكثر من التصويت الضيق (الحماد, 2018) .

5.2.2 تنمية المجتمع : تعرف بأنها حركة الغرض منها تحسين الأحوال المعيشية للمجتمع في جملته

على أساس المشاركة الإيجابية لهذا المجتمع ، وبناءً على مبادرة المجتمع أن أمكن ذلك ، فإذا لم تظهر المبادرة تلقائياً ، تكون الإستعانة بالوسائل المنهجية كإستئثارها بطريقة تضمن إستجابة حماسية فعالة لهذه الحركة ، والتنمية إنسانية الهدف ، تسعى الي إشباع إحتياجات المجتمع المحلي وتحقيق آماله كما أنها مجتمعية تشمل المجتمع بكل ما في باطن الأرض من كنوز ومعادن وموارد ، وما على الأرض من زرع وحيوان وجماد وماء والإستفادة منه بأقصى قدر مستطاع ، وبأقل جهد وتكلفة بما يؤدي الي خدمة الإنسان وتحسين أوضاع حياته في المجتمع أن المشاركة المجتمعية مرتبطة ارتباط وثيق بتحقيق الأهداف التنموية

للمجتمعات ومشاركة المجتمع لا بد أن تصبح هدف إستراتيجي لمخططي التنمية وذلك بوضع السياسات الفاعلة والقادرة على إستثارة أفراد المجتمع للمشاركة الإيجابية , لقد تعددت مفاهيم تنمية المجتمع ويذكر (عبد اللطيف, 2000) أن تنمية المجتمع يختلف مفهومها حسب التخصص ومنها

➤ تنمية المجتمع حسب أخصائي المجتمع

أ. تنمية المجتمع من وجهة نظر العاملين في الخدمة الإجتماعية

- الإنتقال بالمجتمع من وضع معين الي وضع أفضل منه بإحداث تغيير مقصود في الأفراد .
- إتاحة الفرصة للمشاركة في عملية تنمية المجتمع المتصلة بعملية بتحديد اهداف التنمية .
- وضع الأولويات وعمليات التخطيط بالإضافة للمشاركة في عملية التنفيذ والمتابعة وتقييم المشروعات.
- زيادة نصيب الفرد من الدخل القومي وإتاحة الفرصة لكل مواطن يعمل وينتج .

ب. تنمية المجتمع من وجهة نظر العاملين في المجال الهندسي

- الإرتقاء بالمجتمع .
- العمل على نشر الصناعات الصغيرة التي يمكن لكل مواطن في المجتمع المحلي الإستفادة منها كما تزيد من دخله .
- تنمية الانتماء بين أفراد المجتمع (المرجع السابق) .

6.2.2 مجالات تنمية المجتمع : تتنوع مجالات التنمية بتنوع المجتمعات نذكر بعض المجالات التي

يمكن العمل خلالها أما لتذليل الصعاب القائمة أو الوقاية من مشكلات متوقعة او لتنمية مجال وتطويره للأفضل وهي

- **مجالات إقتصادية:** يعتبر المجال الإقتصادي احد المجالات التي تحظى بإهتمام كبير فهذا المجال يهتم برفع إنتاجية الفرد حيث يتم رفع المعدل الإنتاجي ويعنى بالتخطيط الإقتصادي الذي يسعى الي تحقيق الزيادة فى النمو والإنتاج وتطوير الوسائل المساعدة لتحسين الوضعية الإقتصادية للمجتمع نذكر بعض نماذج لمشروعات تنمية المجتمع في المجال الإقتصادي مثل المشاركة في إقامة التعاونيات الصغيرة واسواق لبيع المنتجات لصالح منتجها إدخال زراعات جديدة بالمناطق ذات عائد جيد .
- **مجالات إجتماعية :** وهي عبارة عن عمليات تغيير إجتماعي تلحق بالبناء الإجتماعى ووظائفه بغرض إشباع الحاجات الإجتماعية للأفراد للإنسان ومن أجله وتسهم بالإرتقاء بمعدلات التنمية الإجتماعية من خلال معالجة الكثير من المشاكل الإجتماعية مثل البطالة والتهميش والفراغ وبالتالي تحمي المجتمع من السلبيات الإجتماعية وفي هذا المجال تقوم التنمية بتوعية الأفراد بمدى ضرورة إقامة علاقات إجتماعية

ناجحة سواء مع بعضهم البعض أم مع المنظومات والمؤسسات وغيره وتعمل على تأهيل الإنسان بشكل كبير .

- **المجالات والأنشطة النسائية :** يعتبر الإنسان المحور الرئيسي في عملية التنمية حيث تعتمد عليه الخطط والبرامج التنموية لأي مجتمع وان التنمية تتحقق بفضل الإنسان والمرأة شريك أساسي في المجتمع ويعتمد هذا المجال على تدريب العنصر النسائي بإستخدام مراكز التدريب لتعليم المهارات اليدوية وإقامة معارض لزيادة الوعي الثقافي والعلمي ولمساعدتهم على الإبتكار والإبداع وضرورة تدريبهم على التعامل مع التكنولوجيا (رشوان ، 2004) .
- **مجالات صحية :** يهتم هذا المجال بإزالة كل المعوقات الصحية مثل إستخدام تنقية المياه بواسطة مرشحات يسهل صنعها محلياً مكافحة الأمراض المستوطنة مثل الملاريا والبلهارسيا مكافحة أمراض الطفولة والأمومة والأوبئة الخطرة مثل الأيدز .
- **مجالات ثقافية :** هذا المجال يهتم بالجانب الثقافي وذلك من خلال إقامة المحاضرات والندوات للآداب والفنون المسابقات العامة والمتاحف (2020، www.wikipedia) .

7.2.2 مفهوم التنمية المحلية

التنمية المحلية هي مجموعة العمليات والإجراءات التي يتم من خلالها إحداث تغييرات ضمن جميع المجالات المتاحة في المجتمعات من أجل خلق التوازن والتوزيع العادل للعوائد، وذلك من خلال الإعتماد على الأساليب العلمية والمناهج المدروسة بهدف تحقيق الوعي المحلي والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة (باطويح، 2018)

8.2.2 أهداف التنمية المحلية : إن الهدف الرئيسي الذي تسعى وراءه التنمية المحلية يتمثل في تحسين الحياة في كافة المجالات و تطوير المجتمع المحلي حتى ينعم بالحياة الكريمة، ويمكن حصر هذه الأهداف فيما يلي:

- إحداث سلسلة من المتغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع وذلك بزيادة قدرة أفرادها على استغلال الطاقة المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الحرية والرفاهية بأسرع من معدل النمو الطبيعي .
- إعادة الثقة إلى المنطقة المحلية وخاصة الريف الذي طبع عليه شعور الدونية أمام المدينة و التي طغى عليها الشعور بالتفوق، الشيء الذي جعل أهالي الريف يفقدون ثقنتهم في عاداتهم وتقاليدهم ساعين إلى النزوح من الريف وتقليد سكان المدينة .
- سد إحتياجات السكان المحليين من السلع والخدمات .
- تحقيق الضبط الإجتماعي المناسب بإيجاد مناخ مناسب لعملية التنمية مثل معرفة الفرد لواجباته ودوره في عملية التنمية .

- التخطيط لعملية التغيير الحضاري وتقدير التكاليف والوسائل والنتائج اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً .
- تحقيق المزيد من التكامل والتماسك الإجتماعي وتطوير أساليب أكثر فاعلية وكفاءة في المجالات السياسية (بوادنة ، 2014) .

9.2.2 خصائص التنمية المحلية

تتسم عملية التنمية الجيدة بالخصائص التالية

- هادفة : ويعني ذلك أنها تنطلق من هدف أو مجموعة أهداف تسعى إلى تحقيقها وتتوقف أهداف عملية التنمية على المدخلات والإمكانات المتاحة للقيام بتلك العملية، حيث لا ينبغي تحديد أهداف تفوق هذه المدخلات، وتلك الإمكانيات وإلا فإن هذه الأهداف لن تتحقق .
- علمية : التنمية ليست عشوائية بل تقوم على أسس علمية مدروسة وعمليات تخطيط فائقة الدقة، ودراسات وبحوث جدوى متقنة يتحدد على ضوءها مدخلات وعمليات التنمية، ومن ثم المخرجات .
- نظامية: لا تتم عمليات التنمية عرضاً بل تتم بشكل نظامي دقيق في جهات ومؤسسات متخصصة فكل عملية تنمية تكون بمثابة منظومة مكونة من ثلاث محاور: المدخلات، والعمليات، والمخرجات، وتضم المدخلات كافة متطلبات التنمية من الموارد الطبيعية، والموارد البشرية والتمويل .
- إيجابية : ينبغي أن تكون التنمية إيجابية، فهي بمثابة تحسين وتطوير للشيء ينتقل به من طور أقل إلى طور أرقى، أو من جيد إلى أجود، وليس من المنطق أن تكون التنمية سلبية، فعمليات التنمية الصناعية التي تتجاهل مبدأ توازن عناصر البيئة، وتقوم على الإستخدام الجائر لبعض موارد البيئة الطبيعية، تكون نتائجها بالضرورة سلبية على بيئة الفرد الطبيعية والإجتماعية .
- مستمرة : ومن أهم خصائص عمليات التنمية الديمومة والإستمرارية فمدخلات التنمية متغيرة ومن ثم فإن ذلك يستلزم إستمرار مراحل تلك التنمية لمواكبة تلك المتغيرات ، مما ينعكس على تغيير وأهداف التنمية، ومن ثم استمرارية مراحل التنمية لمواكبة ذلك .
- الشمول و التكامل : ويعني ذلك تناول قضية التنمية من جميع جوانبها الإقتصادية والإجتماعية والثقافية فلا يمكن مثلاً الاهتمام بقضية التعليم دون الإهتمام بقضايا الصحة أو الزراعة أو السكن أو المشروعات الإنتاجية الأخرى، ويقصد بالشمولية كذلك شمول التنمية على كل قطاعات المجتمع الجغرافية والسكانية، بحيث تحقق العدالة، وتكافؤ الفرص، وإرضاء لكل المواطنين فلا يصح أن تستفيد فئة من المجتمع بعائد برامج التنمية، بينما يحرم الآخرون، ويعني التكامل كذلك التكافل بين الجهود الأهلية والحكومية ومشاركة جميع فئات المواطنين رجالاً ونساءً وأغنياء وفقراء، ومتعلمين وغير متعلمين (رشوان ، 2009) .

- مراعاة أن تكون برامج التنمية قائمة على أساس إشباع مطالب وحاجات الإنسان الأساسية، والتي تتمثل في حاجاته البيولوجية، وحاجاته النفسية، وحاجاته الإجتماعية والإقتصادية ويتم ذلك من خلال النظم والمؤسسات الإجتماعية التي تقوم في المجتمع وما يصاحبها من قيم ومعايير تحدد نوع العلاقات التي تسود بين أفراد المجتمع .
- مبدأ تحديد الإحتياجات: توضع الخطة العامة للدولة على أساس المعرفة التامة بإحتياجات المجتمع عامة أما المجتمعات المحلية فتختلف فيما بينها في إحتياجاتها حيث يكون لكل منها خصوصياته الثقافية، ولا بد أن توضع هذه البرامج والمشروعات في ضوء هذه الخصوصيات ، ويعلم كل مجتمع من المجتمعات إحتياجاته الملحة والأكثر إلحاحاً، حيث يقوم التخطيط والتنمية على المستوى المحلي .
- التوازن و التنسيق: ينبغي مراعاة توازن مشروعات برامج التنمية المختلفة، ويعني ذلك الإهتمام بجوانب التنمية حسب حاجة المجتمع ، فلكل مجتمع إحتياجات تفرض وزناً خاصاً لكل جانب منها، فمثلاً المجتمعات الفقيرة تمثل قضايا التنمية الإقتصادية فيها وزناً أكبر على ماعداها، مما يجعل تنمية الموارد الإنتاجية هي الأساس، والقضايا الأخرى تعد فروعاً منها، وفي مجتمعات أخرى غنية مثل دول البترول، حيث يحقق الدخل فائضاً يكون للخدمات الصحية والإسكانية والاجتماعية شأن أكبر، و ينبغي مراعاة التنسيق بين مشروعات وبرامج التنمية المختلفة ، ويهدف التنسيق إلى توفير جو يسمح بتعاون جميع الأجهزة القائمة على خدمة المجتمع ، وتضافر جهودها، بحيث لا تصبح مشروعات وبرامج التنمية ، متكررة أو متناقضة أو متداخلة مما يبعثر الجهود .
- المبدأ الديمقراطي : يعتبر المبدأ الديمقراطي جوهر أي برنامج للتنمية أو مشروع من المشروعات، بمعنى أن لا تفرض مشروعات التنمية فرضاً على أفراد المجتمع المحلي وإنما لابد وأن تتبع من داخله، ويتعبير آخر تتبع من القاعدة متجهة إلى القمة وهو أمر ضروري حتى يمكن أن يشارك فيها أعضاء المجتمع .
- إكتشاف وتدريب القيادة الشعبية المحلية وتشجيعها : وذلك لان التنمية لا يمكن أن تتحقق من خلال القيادات المهنية المأجورة وحدها، وكذا تفعيل دور النساء والشباب في برامج التنمية، وذلك عن طريق برامج التربية الأساسية وتعليم الكبار ونوادي الشباب وأجهزة رعاية الأمومة والطفولة والجمعيات والأندية النسائية .
- مبدأ الإعتماد على الموارد المحلية: يجب الإعتماد على الموارد المحلية للمجتمع مادية كانت أو بشرية فإستعمال الموارد المألوفة في صورة جديدة أسهل على المجتمع من إستعمال موارد جديدة أو من خارج المجتمع، وينطبق هذا أيضا على الموارد البشرية .

□ يجب أن تدعم الجهود الذاتية بجهود حكومية فعالة و التوصل إلى أحسن استخدام ممكن للتنظيمات التطوعية على مستوى المجتمعات المحلية، أو المجتمعات الوسيطة وتوظيفها في خدمة أهداف خطة التنمية لا تستطيع المجتمعات المحلية وحدها مواجهة كل مشكلاتها، الأمر الذي يقتضي وجود خطة للتنمية المتوازنة على المستوى القومي، مما ييسر التقدم (رشوان, 2009) .

10.2.2 ركائز التنمية المحلية

تتلخص ركائز التنمية في الآتي

□ المشاركة الشعبية: وهي إسهام أفراد المجتمع المحلي تطوعاً و اختياراً في أعمال التنمية حيث تعبر عن احتياجاتها الفعلية و توجيه الجهود الحكومية نحو المشروعات التنموية الضرورية وذلك بإعتبار التنمية المحلية العملية التي تتضافر فيها جهود الأهالي مع جهود السلطات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية والعمل على تكامل هذه المجتمعات في حياة الأمم وتمكينها من الإسهام إسهاماً كاملاً في التقدم القومي وتعرف المشاركة الشعبية بأنها العملية التي من خلالها يلعب الفرد دوراً في الحياة السياسية و الإجتماعية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لأن يشارك في وضع الأهداف العامة لذلك المجتمع وكذلك أفضل الوسائل لتحقيق وانجاز الأهداف(عباس,2008).

إن مشاركة المواطن في عملية التنمية المحلية عملية ضرورية بل وأساسية لتحقيق النتائج وبلوغ الأهداف المرجوه ، وتكمن أهمية المشاركة الشعبية في النقاط التالية

* يعتبر المواطن المحلي أكثر حساسية من غيره لما يصلح لمجتمعه وحاجته تمكن المشاركة الشعبية من اكتشاف المشاكل المتعددة التي يعاني منها الأفراد والتي يصعب العمل على حلها عن طريق الموظفين في الإدارة المحلية .

* إن اشتراك الأفراد في عمليات التنمية يؤدي إلى مساندتهم لها والاهتمام بها مما يجعلها أكثر ثباتاً وأعم فائدة .

* في المشاركة الشعبية مساندة حقيقية للإنفاق الحكومي .

* الحكومة لا تستطيع أن تقوم بجميع الأعمال والخدمات ودور المشاركة الشعبية دور تدعيمي وتكميلي للجهود الحكومية وهو ضروري للخطة الإنمائية .

* المشاركة الشعبية من خلال الهيئات والمجالس المحلية يمكن أن تقوم بدور الرقابة والضبط وهذا أمر ضروري يساعد الحكومة على إكتشاف نقاط الضعف وتقليل الأخطاء .

*إشراك أعضاء البيئة المحلية في التفكير ، والعمل على وضع وتنفيذ البرامج التي تهدف إلى النهوض بهم وذلك عن طريق إثارة الوعي بمستوى أفضل من الحياة تتخطى حدود حياتهم التقليدية ، وعن طريق إقناعهم

بالحاجات الجديدة ، وتدريبهم على استعمال الوسائل الحديثة في الإنتاج ، وتعويدهم على أنماط جديدة من العادات الاقتصادية والاجتماعية مثل الإدخار والاستهلاك .

إن المشكلة الحقيقية التي تواجه عمليات التنمية في المجتمعات النامية هي ضعف إستجابة هذه المجتمعات لها ، وعدم اشتراك الأهالي مع السلطات العامة في برامج ذلك لأن جمود تراكيبها الإجتماعية والإقتصادية تقف أمام التحديات والتغيرات التي تتناول في كثير من الأحيان قيمهم وتقاليدهم .

□ تكامل مشروعات الخدمات و التنسيق بين أعمالها بحيث لا تصبح متكررة أو في حالة تضاد وأيضا إحداث هذا التكامل بين المشروعات التي أقيمت أساسا لحل وعلاج مشكلات المجتمع .

□ الإسراع بالوصول إلى النتائج المادية الملموسة للمجتمع ويرى بعض العاملين في ميدان التنمية الإجتماعية أن يكون المدخل إلى هذا الميدان ممثلا في برامج تتضمن خدمات سريعة النتائج كالخدمات الطبية والإسكان وإذا حدث وبدأ المخطط بوضع مشروعات إنتاجية في خطته الإنمائية يجيب اختبار تلك المشروعات ذات العائد السريع ، وقليلة التكاليف ما أمكن ، والتي تسدد في الوقت نفسه حاجة إجتماعية قائمة ، وترجع هذه القاعدة إلى عامل جوهري وهام في العمل الإجتماعي وهو كسب ثقة أبناء المجتمع ولا يمكن الحصول على الثقة بدون أن يشعر أبناء المجتمع بأن هناك فائدة أو منفعة ملموسة يحصلون عليها من إجراء إقامة مشروع إجتماعي أو إقتصادي في مجتمعهم ، إذن الثقة في فعالية برامج التنمية الاجتماعية المحلية مطلب ضروري وجوهري لإنجاحها، والعقبة التي يواجهها المسؤولون في التنمية الإجتماعية المحلية تكمن في مقاومة المجتمع المحلي للأفكار الجديدة ومتى قامت الثقة في العاملين ببرامج التنمية تم كل شيء دون مقاومة وسهلت عملية الإقتناع .

□ الإعتماد على الموارد المحلية للمجتمع سواء كانت مادية أو بشرية : ويؤدي ذلك إلى نفع إقتصادي من حيث التقليل من تكلفة المشروعات ويعطيها مجالات وظيفية أوسع وتعتبر عملية الإعتماد على الموارد المحلية للمجتمع من أساليب التغيير الحضاري المقصود بإعتبار أن ذلك يتم عن طريق إدخال الأنماط الحضارية الجديدة من خلال الأنماط القديمة وذلك باستخدام الموارد المتاحة في المجتمع فالقادة المحليون يكونون أكثر نجاحا في تغيير إتجاهات أفراد مجتمعهم من الشخص الغريب على المجتمع حتى لو كان أكثر كفاءة وقدرة (خاطر ، 2005) .

11.3.2 أبعاد التنمية المحلية

□ البعد الإقتصادي

يهدف إلى إستعمال مجموعة أنشطة الإنتاج وبيع المنفعة والخدمات كما تراعي التنمية المحلية البعد الإقتصادي من أجل تنمية الإقليم المحلي إقتصاديا، وذلك عن طريق البحث عن القطاع أو القطاعات

الإقتصادية ، التي يمكن أن تتميز بها المنطقة، سواء عن طريق النشاط الزراعي أو الصناعي أو الحرفي، ولهذا نجد أن المنطقة التي تُحدد مميزات مسبقا تكون قادرة على النهوض بالنشاط الإقتصادي المناسب لها، من أجل توفير فائض القيمة عن طريق المنتجات المحققة، بالإضافة إلى ذلك يمكن لها أن تدمج أفراد المجتمع الباحثين عن فرص العمل في النشاط الإقتصادي ، ولهذا تصبح التنمية المحلية تحقق البعد الإقتصادي عن طريق إمتصاص البطالة من جهة ، وعن طريق توفير المنتجات الإقتصادية التي تتميز بها المنطقة من جهة أخرى ، سواء للاستهلاك المحلي أو للتوزيع إلى الأقاليم الأخرى، وكذلك تعتمد التنمية المحلية على بناء الهياكل القاعدية المحلية، من الطرقات والمستشفيات والمدارس..الخ، (احمد ، 2010) .

□ البعد الإجتماعي

يكون المجتمع هو مركز التدخل أما بالنسبة للتنمية الإجتماعية هي مرجعية لوجود الشروط المؤدية من جهة إلى تطور المجتمع ثقافياً اقتصادياً، ومن جهة أخرى إلى كل أعضاء هذا المجتمع للمشاركة في التطور والإزدهار، وفي هذا الإتجاه فان التنمية الإجتماعية وثيقة الإرتباط بالتنمية الإقتصادية والثقافية، يركز البعد الإجتماعي للتنمية المحلية على أن الإنسان يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الإهتمام بالعدالة الإجتماعية، ومكافحة الفقر، وتوفير الخدمات الإجتماعية لجميع أفراد المجتمع ، بالإضافة إلى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في إتخاذ القرار بكل شفافية ولهذا نجد أن البعد الإجتماعي للتنمية المحلية يمثل حجر الزاوية، لأن توفير الحياة الإجتماعية المتطورة، من شأنه أن يدمج كل طاقات المجتمع لتطوير الثروة وزيادة القيمة المضافة، وعليه نجد أن تسخير التنمية المحلية خدمة للمجتمع، يمكنها أن تقدم لنا مجتمعا يتصف بالنبل وينبذ الجريمة ومحباً لوطنه ومنطقته(المرجع السابق)

□ البعد البيئي

أدى التدهور في الوضع البيئي على المستوى العالمي ممثلاً في الإحتباس الحراري وفقدان طبقة الأوزون ونقص المساحات الخضراء والأمطار الحمضية، وفقدان التنوع البيولوجي، واتساع نطاق التصحر، وما إلى ذلك من مشاكل بيئية تتعدى الحدود الجغرافية للدول ، إلى الدعوة إلى دمج البعد البيئي في التخطيط الإنمائي لدول العالم، وعلى أثر ذلك عقدت الأمم المتحدة مؤتمرا حول البيئية والتنمية" مؤتمر الأرض" في ريودي جانيرو، بالبرازيل سنة 1992 ومن الأهداف الرئيسية للمؤتمر كانت الدعوة إلى دمج الإهتمامات الإقتصادية والبيئية والإجتماعية على المستوى الدولي، وقد كانت إحدى أهم المسائل الرئيسية التي تطرق إليها المؤتمر هي وضع وتقعيد استراتيجيات واجراءات لتحقيق التنمية المستدامة .

ويركز البعد البيئي للتنمية المحلية على مراعاة الحدود البيئية بحيث تكون لكل نظام بيئي حدودا معينة، لا يمكن تجاوزها من الإستهلاك والإستنزاف ، أما حالة تجاوز تلك الحدود فإنه يؤدي إلى تدهور النظام البيئي ،

وعلى هذا الأساس يجب وضع حدود أمام الإستهلاك ، والنمو السكاني والتلوث وأنماط الإنتاج البيئية واستنزاف المياه وقطع الغابات وانجراف التربة ، وفي الأخير يمكن الجزم بأن التنمية المحلية مجبرة على مراعاة الأبعاد الثلاثة الإجتماعية والبيئية والإقتصادية ، حتى تعود بالنفع العام على أفراد المجتمع .

□ البعد السياسي

يهدف إلى تحقيق استقرار النظام السياسي ، وهذا بالأخذ بالمشاركة الشعبية الجماهيرية والمتمثلة في حق المواطنين في اختيار من يمثلونهم لتولي السلطة كإختيار النخب الحاكمة أو اختيار أعضاء البرلمان أو المجالس التشريعية أو المحلية ، ومن خلال المشاركة السياسية يلعب المواطن دورا كبيرا في دعم مسيرة التنمية السياسية ، وتعرف بأنها عملية سوسيو تاريخية متعددة الأبعاد والزوايا تستهدف تطوير أو استحداث نظام سياسي عصري يستمد أصوله الفكرية من نسق إيديولوجي تقدمي ملائم يتسق مع الواقع الإجتماعي والثقافي للمجتمع ، ويشكل أساسا مناسباً لعملية التعبئة الإجتماعية ، ويتألف بناء هذا النظام من مجموعة من المؤسسات السياسية الرسمية والطوعية التي تتميز عن بعضها بنائياً وتتبادل التأثير فيما بينها وتتكامل مع بعضها وظيفياً تعمل على زيادة معدلات مشاركة الجماهير في الحياة السياسية وتدعيم قدرة الحكومة المركزية على وضع قوانينها وسياساتها على سائر إقليم الدولة .

أبرز أهداف البعد السياسي

- تحقيق المواطنة وبناء الدولة .
- ترسيخ التكامل وهو الترابط الوثيق بين أفراد المجتمع من خلال تخليصه من أسباب التصادم في سبيل تحقيق المجتمع المنسجم .
- زيادة كفاءة الحكومة المركزية فيما يتعلق بتوزيع المنافع على الأفراد .
- زيادة معدلات المشاركة في الحياة السياسية .
- إضفاء الشرعية على السلطة السياسية من خلال استنادها إلى الدستور (حسين ، 2012) .

□ البعد البشري

يعتبر الإنسان المحور الرئيسي في عملية التنمية حيث تعتمد عليه الخطط والبرامج التنموية لأي مجتمع، كما أنه الهدف من التنمية، هذا يعني أن التنمية تتحقق بفضل الإنسان ومن أجله أيضا .
وتتطلق التنمية البشرية من شعار "الإنسان أولاً" وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها عملية نمو رأس المال البشري واستثماره بكفاءة في التنمية الإقتصادية ، وهي تعني تلك الجهود الوطنية التي يتبعها النظام السائد في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية الواعية ، بهدف الوفاء بحاجات الأفراد فيها، وحسب تقرير هيئة الأمم المتحدة للتنمية البشرية لعام 1990 فإن الأغلبية ترى توسيع خيارات الناس ، وتكمن هذه الخيارات

الأساسية في جميع مستويات التنمية ، وهي أنه على الإنسان أن يحي حياة جيدة وصحية، وأن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم والتنمية من أجل الناس تعني كفاءة توزيع ثمار النمو الإقتصادي الذي يحققونه توزيعاً واسع النطاق وعادلاً، أما التنمية بواسطة الناس فتعني إعطاء كل فرد فرصة المشاركة فيها، وعلى هذا الأساس فإن التنمية البشرية (الإنسانية) المستدامة هي تنمية ديمقراطية تهدف إلى بناء نظام إجتماعي و رفع القدرات البشرية عبر زيادة المشاركة الفاعلة والفعالة .

□ البعد الإداري

هي عملية تغيير مخطط تستخدم فيها طرق علمية تمكن الجهاز الإداري من تحديث الأنماط التنظيمية والسلوكية واتباع الهياكل الإدارية الملائمة ، وتكييفها في ضوء المتغيرات البيئية وتدعيمها بالمهارات البشرية الضرورية، وفتح مجالات رحبة للتدريب بما ينمي قدرات القوة العاملة، وتحديث القوانين والتشريعات المعمول بها، وتطوير وتنمية معلومات ومهارات واتجاهات وسلوك أفراد المنظومة المجتمعية ، وتحسين بيئة العمل الإداري ، وذلك من أجل تحقيق أهداف إستراتيجية التنمية البشرية وعليه فإن التنمية هي تعبير عن حيوية السياسة العامة وتطورها في كافة نواحي الحياة ، ومنها النواحي الإدارية ، تستعمل فيها بعض الأساليب الفنية كالتدريب والتوجيه ، وتقديم المساعدات المادية كالأموال، والمعنوية كالإستثمارات من أجل رفع مردودية العمل الإداري، وجعله مؤهلاً لإدارة التنمية ، وعلى هذا الأساس فإن التنمية الإدارية هي تلك الجهود التي تبذل لتحقيق رفع كفاءة وفعالية الأجهزة الإدارية ، وزيادة قدراتها على العمل الإيجابي المنتج ، بما يمكنها من إنجاز مهامها، وتحقيق الأهداف المرسومة لها بأقل تكلفة ممكنة (حسين ، 2012) .

12.2.2 لجان التنمية القاعدية

تعتبر لجان التنمية القاعدية (المحلية) عبارة عن أجسام تقوم بتنفيذ عدد من الأعمال الطوعية وتعمل على حث وقيادة المستهدفين للمشاركة الفاعلة في عملية التنمية بالمجتمع ، إن إشراك المجتمع في عملية التخطيط يسهل على منفذي البرامج والمشاريع إقناع المجتمع بقبول برامجها التخطيطية في ظل أجواء ديمقراطية حقيقية تكفل لأفراد المجتمع كافة حق المشاركة في إتخاذ القرار بخصوص بيئتهم المعيشية دون استثناء أو إقصاء لأي فئة كانت، وتسعى الى الإرتقاء بمستوى ونوعية حياة السكان في ضوء ما هو متاح من فرص وامكانات أخذاً بعين الإعتبار المعوقات المحتملة وسبل التغلب عليها وصولاً الى خطط واقعية تعكس طموحات وآمال أبناء المناطق المحلية وتحقق اهدافهم في تحقيق تنمية مستدامة، حيث تصبح هذه الخطط بعد اعتمادها بمثابة مرجعية علمية لاتخاذ القرارات واعتماد المشاريع التنموية حسب الموازنات المتاحة بما يلبي إحتياجات المجتمع المحلي باعتباره شريكا اساسياً في عملية التنمية، هذا ما يمكن ان تحققه لجان التنمية القاعدية .

13.2.2 تكوين تنظيمات المجتمع القاعدية

○ مفهوم تنظيم المجتمع

هو العملية التي يتمكن بها المجتمع من تحديد حاجاته وأهدافه وترتيب هذه الإحتياجات والأهداف حسب أهميتها ثم إذكاء الثقة والرغبة في العمل ومن ثم القيام بالعمل لتلبية هذه الحاجات وتحقيق الأهداف . يشير تنظيم المجتمع للدلالة على كل العمليات التي تتم في هذا الإطار وتكون محصلتها تكوين تنظيم مجتمعي يقود العمل لإشباع حاجات وتحقيق اهداف المجتمع المحلي .

14.2.2 الممارس التنموي وتنظيم المجتمع المحلي

يلعب الممارسون التنمويون دوراً رئيساً في تنظيم المجتمع المحلي وبالتالي في التنمية المحلية حيث يقومون بمساعدة المجتمع والفقراء على بناء قدراتهم وتنظيم وإدارة أنشطتهم التنموية بأنفسهم .

➤ المواصفات المطلوب توفرها في الممارس التنموي للعمل في تنظيم المجتمعات المحلية

لكي يكون الممارس التنموي ناجحاً وفعالاً في تنظيم المجتمعات المحلية فمن الأفضل أن تتوفر فيه المواصفات التالية

- يملك مهارة التواصل مع الأفراد والمجموعات والمؤسسات المحلية .
- يحب العمل الطوعي والتضحية .
- يتميز بروح المبادرة الذاتية .
- يكون محل ثقة ويحظى باحترام الآخرين .
- يملك الإستعداد الكامل للتعرف على مشاكل المجتمعات والفقراء ولديه التزام قوي بالعمل معهم .
- معرفة ثقافة , لغة ولهجة المجتمعات التي يعمل معها .
- يمتلك المعارف والمهارات التنظيمية اللازمة .
- أن يكون من أبناء المنطقة ولديه خبرة في التعامل مع الجهات المحلية (www.fao.org 2020 ,)

➤ مهام وأدوار الممارس التنموي في تنظيم المجتمع

عمليات تنظيم المجتمع تتطلب من الممارس التنموي القيام بجملة من المهام والأنشطة يمكن تلخيصها في الآتي

- الترويج لتكوين المنظمات المجتمعية وسط أعضاء المجتمع .
- تشجيع المبادرين في المجتمع لتكوين المجموعات والتنظيمات المجتمعية .
- تعريف أعضاء المجتمع بمتطلبات تكوين الجمعيات ومساعدتهم في الوصول إلى الجهات المعنية .
- المساعدة في وضع اللوائح والنظم الإدارية الخاصة بالتنظيم المجتمعي .

- المساعدة في تحديد المشكلات واقتراح الحلول وتبني برامج عمل .
 - المساعدة في تخطيط وتنفيذ الأنشطة التنموية في المجتمع .
 - المساعدة في إجراء المسوحات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المستهدفة .
 - المساعدة في تقدير الإحتياجات التدريبية للأفراد والتنظيمات المجتمعية .
 - المساعدة في التواصل بين الجمعية وأعضاء المجتمع وكذلك بين الجمعية والجهات الداعمة.
- للقيام بهذه المهام يقوم الممارس التنموي بـ (4) أدوار رئيسة
- **منشط لأفراد المجتمع** : في بداية العمل يقوم الممارس التنموي بتنشيط المجتمع لتكوين تنظيمات مجتمعية.
 - **ناصح لأفراد المجتمع** : يشارك الممارس التنموي في تحديد الموارد وتقييم الوضع وترتيب المشاكل واقتراح الحلول .
 - **مدرب بالمشاركة** : يساعد الممارس التنموي في تحديد الإحتياجات التدريبية لأفراد المجتمع ومن ثم العمل على تلبية هذه الإحتياجات بتوفير التدريب اللازم بواسطة الممارس التنموي نفسه أو من خلال التنسيق مع الجهات الأخرى .
 - **وسيط** : هنا يكون الممارس التنموي حلقة وصل بين المجتمع والمؤسسات التنموية والمحلية (www.fao.org , 2020)

15.2.2 مبادئ تنظيم المجتمع

- **مبدأ مشاركة أعضاء المجتمع** : هو الجهد الطوعي الذي يبذله الفرد باختياره لتأدية عمل معين يعود على غيره من الأفراد سواءً كان هذا الجهد تبرعاً بالمال أو الوقت أو الجهد .
- **مبدأ التقبل**: وهو أن يتقبل الممارس التنموي المجتمع الذي يعمل معه كما هو، وأن يبدأ معه من حيث هو، أي يقبل سمات المجتمع وظروفه وأوضاعه وقيمه واتجاهاته والقوى الإجتماعية المكونه له والعلاقات الإجتماعية السائدة فيه وما شابه ذلك دون أن يبدي سخطه عليها أو احتقاره لها ويبدأ بعد ذلك في مساعدة المجتمع على تغيير نفسه إلى مستويات أفضل .
- **مبدأ المسؤولية الجماعية** : يتضمن هذا المبدأ إعتقاد الأفراد على بعضهم البعض، كما يتضمن مفهوم الأخوة وأن كل إنسان مسؤول عن رعاية أخيه الإنسان.
- **مبدأ الموضوعية** : يجب أن يلتزم الممارس التنموي بالعمل مع المجتمع ككل ولصالح المجتمع وأن يحاول بإستمرار أن لا يسمح لإي اعتبارات شخصية او ذاتية بالتدخل في علاقته مع المجتمع .

- **مبدأ حق إتخاذ القرار** : من حق أفراد المجتمع أن يقرروا نوع التغيير الذي ينشدهونه والبرامج والمشروعات التي تحقق هذا التغيير.
- **مبدأ التقييم الذاتي** : هو أن يقوم الممارس التنموي بالتعرف بموضوعية ودقة على مدى نجاح أو فشل ما قام به من أنشطة وعمليات في تحقيق الهدف منها.

16.2.2 الظروف المطلوبة لتكوين التنظيمات المجتمعية

لا تنشأ التنظيمات المجتمعية من فراغ إذ لا بد من وجود أسباب ودوافع كافية لقيامها ، وتمثل الظروف التي تؤدي إلى تكوين تنظيمات مجتمعية في الآتي

- وجود مشكلات لا يمكن حلها فردياً .
- وجود مجموعة من الناس لديهم الدافعية ويعانون من مشكلة عامة .
- ليس هناك خيار آخر في الحصول على مساعدات من أي جهة لحل المشكلة .
- المردود الذي يعود على الأعضاء يفوق كثيراً الإلتزامات والمساهمات التي يقدمونها للتنظيم المجتمعي .
- وجود جهات خارجية داعمة تشترط وجود تنظيم مجتمعي لتقديم المساعدة للمجتمع .
- قيام مجموعة أفراد بالمبادرة لتكوين تنظيم مجتمعي شريطة أن يكونوا من الموثوق بهم من قبل المجتمع ويؤمنون بقيمة العمل الطوعي (www.fao.org , 2020) .

17.2.2 خطوات تنظيم المجتمعات

الدور الكبير في هذه العملية يقع على الممارسين التنمويين في داخل وخارج المجتمع مع أهمية وجود الرغبة والدافعية لدى هذه المجتمعات في تبني عملية التنظيم ، تتسم خطوات تنظيم المجتمع بالتسلسل والترابط مما يحتم تنفيذ كل خطوة منها بالشكل السليم والصحيح حتى يتحقق الإنتقال للخطوة التالية بشكل أسهل وأسرع ، وتكون المحصلة تكوين تنظيم مجتمعي نشط وفعال ، ويمكن تلخيص خطوات تكوين التنظيمات المجتمعية في الآتي

□ الخطوة الأولى: دخول المجتمع

- يجب أن يهيئ الممارس التنموي نفسه بشكل جيد قبل الدخول إلى المجتمع حيث يقوم بمراجعة المصادر الثانوية، التحضير بشكل جيد لما سيقوله للناس وإيجاد المداخل الحقيقية لإقناع الناس بالفكرة التي يحملها.
- تقدم الفكرة أولاً للقيادات التقليدية والمحلية والمؤسسات العامة (الحكومية وغير الحكومية) ، وتعد اجتماعات عامة لشرح الفكرة ببساطة شديدة جداً مع ضرورة البحث عن مفاتيح لتحريك المجتمع في هذه

- الإجتتماعات , على الممارس التنموي أن يكون صادقاً وغير مبالغ في الحديث, وعليه أن يشرح الفكرة أولاً وثانياً وثالثاً وأن يستخدم أسلوباً وأدلة منطقية في طرحه للفكرة .
- يقوم الممارس التنموي بجمع المعلومات الأساسية عن المجتمع وهي معلومات أولية عن السكان والموارد, التركيبية الإجتماعية, المؤسسات العاملة ،... إلخ.
- على الممارس التنموي أن يعمل لكسب ثقة الناس وذلك بالسلوك المتواضع ، الإلمام بثقافة المجتمع واحترام عاداته وتقاليده.
- على الممارس التنموي أن يتجنب الخوض في المواضيع الحساسة والخلافية .
- على الممارس التنموي التأكد من صحة المعلومات وذلك من خلال الحصول عليها من عدة مصادر مختلفة وعدم الإعتماد فقط وبشكل رئيسي على المصادر الثانوية (www.fao.org , 2020)

□ الخطوة الثانية: تقييم الوضع بالمشاركة

لإيجاد المبررات الكافية لقيام تنظيم مجتمعي يتم تنفيذ عملية تقييم الوضع بالمشاركة والتي من خلالها يعمل الممارس التنموي مع كل فئات المجتمع في دراسة وتحليل الأوضاع بالمجتمع ، يشمل ذلك : تحديد الموارد المتاحة بالمجتمع ، تحديد المشكلات ، ترتيب الأولويات ، إستعراض الحلول وإختيار الحلول الأنسب مع ظروف المجتمع .

و تتم عملية تقييم الوضع بالمشاركة على ضوء الموجهات التالية

- استخدام أساليب وأدوات منهجية التعلم والعمل بالمشاركة لجمع معلومات وعمل مسوحات تشمل دراسة الموارد والإمكانات التنموية وأيضاً مشاكل المجتمع والإحتياجات التنموية وترتيبها حسب الأولوية من وجهة نظر المجتمع أنفسهم.
- إعداد خطة تنمية المجتمع وإبراز أولويات المشاكل وترتيبها.

□ الخطوة الثالثة: مناقشة تنظيم المجتمع

- نتائج عملية تقييم الوضع بالمشاركة وإعداد خطة تنمية المجتمع تشكل أرضية جيدة لتنفيذ هذه الخطوة إذ أن مجرد السؤال عن سيقوم بتنفيذ هذه الخطة يقود إلى التفكير في إنشاء تنظيم مجتمعي
- تتم مناقشة تنظيم المجتمع من خلال الدعوة إلى إجتماع أو سلسلة من الإجتماعات يشارك فيها كل أفراد المجتمع يتم خلالها
- مناقشة كل جوانب الوضع الراهن بالمجتمع .
- تحديد المشكلات وترتيب الأولويات .
- الحديث عما هو مطلوب من المجتمع لحل هذه المشاكل .

- طرح ومناقشة مختلف أنماط التنظيمات المجتمعية والإختلافات والميزات النسبية لكل منها (جمعيات تعاونية، جمعيات خيرية جمعيات تنمية، تنفيذ برامج) .
- ناقش أغراض وأهداف التنظيم المجتمعي .
- ناقش الفوائد التي ستعود على الأعضاء .
- ناقش الصعوبات والمشكلات المحتملة للتنظيم المجتمعي.
- إستعرض وناقش التجهيزات المطلوبة لقيام التنظيم المجتمعي .
- ما هي التكاليف المطلوبة لذلك (www.fao.org 2020 ,) .

18.2.2 دور القيادات المحلية في تنمية المجتمع المحلي

يمثل إدماج القيادات المحلية في برامج تنمية المجتمع المحلي أحد الضرورات الملحة في الوقت الحالي وفي المستقبل وذلك نظرا لما تقوم به تلك القيادات في برامج تنمية المجتمع .

➤ العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع المحلي

تتمثل العلاقة بينهما في

- الاهتمام بحاجات المجتمع وحل مشاكله .
- الاهتمام بالعمل مع الناس ، التشابه بالقيم .

أما أوجه الاختلاف بينهما

- تركز تنمية المجتمع على جميع جوانب حياة المجتمع المحلي ، أما تنظيم المجتمع يركز على الرفاهية
- تركز تنمية المجتمع المحلي بكل السكان أما تنظيم المجتمع يهتم بفئات معينة .
- تنظيم المجتمع له نمط متخصص في ممارسة الخدمة الإجتماعية في حين أن تنمية المجتمع المحلي يجب أن يكون ممارس عام للتخصصات الفنية المختلفة (الحمد ، 2018).

الفصل الثالث

خلفية عن مشروع السودان للإدارة المستدامة للموارد الطبيعية

Sudan Sustainable Natural Resources Management project (SSNRMP)

1.3.2 الخلفية والإطار العام

مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية هو أحد مشروعات السياج الأخضر الأفريقي الكبير ويقع تحت مظلة البنك الدولي لبرنامج الساحل وغرب أفريقيا ويعتبر المجتمع عنصر أساسي في آلية التنفيذ ، تم تدشين المرحلة الأولى للمشروع في ثلاث ولايات (ولاية الجزيرة ، النيل الأبيض ، كسلا) في مارس 2014م بتمويل بلغ 7.73 مليون دولار وتمتد فترة التنفيذ لخمس سنوات حتى يونيو 2019م .

2.3.2 الأهداف العامة للمشروع

- تحسين بناء القدرات الوطنية والمؤسسية .
 - تعزيز التوسع في تطبيق ممارسات الإدارة المجتمعية المستدامة للأراضي والمياه .
 - تعزيز التعايش السلمي بين المزارعين والرعاة وتمكين الإدارة التشاركية للموارد الطبيعية .
 - خلق وتبني سبل كسب عيش للمجتمعات .
- يتمثل الهدف الإنمائي للمشروع في زيادة تبني ممارسات الإدارة المستدامة للأراضي والمياه المتبعة في البيئات الطبيعية المستهدفة ويتم قياس التقدم المحرز لتحقيق هذا الهدف من خلال
- مساحة الأراضي تحت الإدارة المستدامة للأراضي (60000 هكتار)
 - المستفيدين من المشروع 35000.
 - المستفيدات من الإناث 35% من جملة 35000
 - المساحات تحت الحماية المعززة بالتنوع البيولوجي (6000 هكتار)

3.3.2 مكونات المشروع

- للمشروع ثلاث مكونات أساسية هي
- الإطار المؤسسي والسياسات .
 - الإدارة المستدامة للمراعي والغابات والتنوع البيولوجي المستندة علي المجتمعات المحلية .
 - إدارة المشروع الرصد والتقييم (وثيقة المشروع ، 2017)

وهناك عدد من الأنشطة التي تم انجازها خلال المرحلة الأولى للبرنامج منها

- تبني مساحة 101.000 هكتار من جملة 104.000 هكتار .
- تم انشاء خمسة مشاتل للمجتمعات .
- انتاج عدد 610000 شتلة منذ العام 2015م في ثلاثة مشاتل تم تأهيلها بالولايات الثلاث .
- فتح خطوط نار بطول 1265 كلم .
- تم إنشاء سبع مسورات كل بمساحة 4.2 هكتار للمراعي والحياة البرية .
- تم جمع 3.2 طن بذور غابات بواسطة المجتمعات وشاركت المجتمعات في كل عمليات تأهيل اراضي المراعي والغابات .
- تمت إعادة مسح وترسيم وحجز عدد 12 غابة بولايتي كسلا والنيل الأبيض .
- تم تكوين عدد 19 لجنة تنمية مجتمع بالقرى المستهدفة .
- تم إتخاذ كل التدابير تدابير الإشتراطات البيئية والاجتماعية عند تنفيذ الأنشطة .
- تم إنشاء وإعادة تأهيل ست محطات مياه وتدريب المجتمعات لإدارتها .
- تم إعداد خمسة دراسات بواسطة المشروع .
- تم عقد أكثر من 2000 مزارع ممارسات الإدارة المستدامة للأراضي والمياه .
- بلغ عدد المستفيد من المشروع 43.288 وعدد 15.200 هم نساء .
- تم نثر 20.17 طن بذور مراعي (تقرير المشروع ، 2017) .

بدأ البرنامج تدخله الفعلي مطلع العام 2014 في ولاية النيل الأبيض في محلية أم رمته حيث استهدف البرنامج كل شرائح المجتمع أخذ في الإعتبار النوع الإجتماعي وكان إجمالي عدد المجتمعات المختارة في محلية أم رمته 7 لجان في 9 قري وهي المقيرنات , ودجادواي (الشاوة , الدراسة , مبروكة , لجنة واحدة للثلاث قري) , تجمع الكواهلة, الشقيق السوق, الحمرايا, الجعليين , كما تم إتباع المنهج التشاركي مع مراعاة مشاركة المرأة في كل اللجان والمجموعات القاعدية تم تكوين لجان مجتمعية لكل القرى المشتركة كل لجنة بها 10-12 عضو 25% نساء (الأصم ، 2019).

4.2.3 : الأنشطة التي تم انجازها في ولاية النيل الأبيض محلية أم رمته

- تم عمل مزارع إيضاحية لتقانات وتطبيق الحزم التقنية الذرة الرفيعة في مساحة 7 فدان .
- حفر عدد من الآبار لتوفير المياه .
- مشروع الغطاء الشجري والمراعي تم إستزراع 3000 الف فدان بأنواع مختلفة من السدر والسيال الهجليج وتم تجديد 7 غابات وتسجيلها لملكية الغابات وتم عمل 7 مسورات للمراعي في مساحة 100 فدان تم

إكثار البذور لبعض الحشائش المنقرضة بالمنطقة (الحنظل , شيلني معاك , السنمكة أبو أصابع) تم إنشاء حزام لنتيبت الكثبان الرملية .

- إنشاء مخزن كبير لتخزين البذور التي يتم تجميعها بمواصفات عالية .
- إنشاء ثلاث مشاتل بإنتاجية 12 - 10الف شتلة في السنة تم تدريب 20 إمراة علي إنتاج الشتول وزراعة الخضر لتحقيق الإكتفاء الذاتي بهدف تحسين الدخل .
- إنشاء مشتل برعاية جمعية الفلاحة المدرسية العائد لتأهيل المدرسة .
- تم تدريب 36 إمراة على مستوى 6 قرى في كل قري 6 لتدريب المجموعات الأخرى علي الصناعات الصغيرة وتطويرها والتسويق وذلك بكلية تنمية المجتمع جامعة بخت الرضا .
- تم توزيع مواد محسنة للمحافظة على البيئة والأشجار .
- تم توزيع تقاوى محسنة ل700 مزارع محاصيل نقدية وللاستهلاك المحلي (البطيخ ، سمسم ، دخن , كركدي)
- تدريب الشباب في مكافحة المخدرات تم تكوين لجنة عن طريق أخصائي الدروس المستفادة .
- تمليك الشباب نوادي مشاهدة ثقافية وإجتماعية شاشة مقاس 32 بوصة بملحقاتها 36 كرسي 7 طرابيز مولد كهرباء (الأصم ، 2019) .

الباب الثالث

منهجية الدراسة

1.3 خلفية عن منطقة الدراسة

○ الموقع والمساحة والطبيعة الجغرافية

تقع محلية أم رمته غرب النيل الأبيض بين خطى عرض 14.30 - 15° ش وبين خطى طول 31.35-32.25 ق تحدها شمالاً محلية القطينة ومن الجنوب محلية الدويم ومن الشرق النيل الأبيض ومن الغرب ولاية شمال كردفان، تبلغ مساحة محلية أم رمته 3345 كلم مربع أي ما يعادل 8% من مساحة الولاية تقع المحلية فى منطقة السافانا الفقيرة وتتكون تضاريسها من أراضي طينية فى الشرق وتمتد غربا حتى المناطق الرملية مع حدود كردفان، ونجد أن 90% من الأراضي صالحة للزراعة والرعى .

○ المعالم الرئيسية للمحلية

المحلية بها العديد من المميزات من أهمها

1. مدخل رئيس لدولة جنوب السودان .
2. يوجد بها البترول فى المربعات (4،7) شمال وجنوب مدينة الجبلين .
3. يوجد بها أهم مناطق الإنتاج الزراعي شمال ولاية أعالي النيل .
4. تتمتع بثروة حيوانية ضخمة تقدر بحوالي مليون راس .
5. بها أسواق متخصصة للمحاصيل والماشية فى كل من (الجبلين . وجوده) .
6. يوجد بها عدد كبير من قري صيد الاسماك حيث تتوفر بها أكثر من (95) فصيل من الأسماك المختلفة .

7. تتوفر بها خدمات الإتصال الثابت والسيارة .

8. بها أكبر مصنع لإنتاج السكر بأفريقيا (سكر شركة كنانة المحدودة) .

○ الوحدات الإدارية لمحلية الجبلين

يوجد بالمحلية وحدة ادارية واحدة وهي وحدة ام رمته الإدارية .

○ التوزيع السكاني بالمحلية

يبلغ تعداد سكان المحلية حسب التعداد الخامس حوالي 118,919 نسمة عام (2008م) وهو ما يعادل 7% من سكان الولاية .

○ أهم المدن والقرى

أم رمته - أم عدة العلقة - كرابه - ود نمر - الصوفى - الشقيق و الشاتوى .

○ الفرص الإستثمارية (بعلاقات الإنتاج)

تبلغ مساحة الأراضى الصالحة للزراعة بالمحلية حوالى (41.913) فدان وتشمل مشاريع الطلمبات النيلية والمترات بالإضافة الى الزراعة الآلية والشركات الزراعية ومشاريع النيل الأبيض المروية .
يوجد بالمحلية (12) مشروع وهى ما كانت تعرف بمشاريع مؤسسة النيل الابيض الزراعية تم تجميعها في مجمع واحد هو مجمع أبقر وتبلغ مساحته (35,824) فدان .

○ قطاع الثروة الحيوانية والسمكية

- تسمين الضان والعجول بغرض الاستهلاك المحلى والصادر
- تهجين وتحسين السلالات .
- مشاريع منتجات الالبان .
- زراعة الاسماك .
- انشاء المخازن المبردة .
- تحديث وسائل صيد الاسماك وتطويرها .

○ القطاع الزراعى

- زراعة الخضروات بأنواعها في منطقة الشاتاوي .
- اقامة مشاتل لأشجار النخيل والفاكهة بمنطقة العلقة .
- الإستثمار فى مدخلات الإنتاج مثل الأسمدة والآليات الزراعية .

○ السياحة بالولاية

تتمثل السياحة فى محلية ام رمته فى منطقة الباجا السياحية والتي تعتبر منتجاً سياحياً توجد به مراعى طبيعية، وتتواجد به الحيوانات البرية كالغزال , وايضاً انواعاً مختلفة من الطيور الداجنة، مما يسمح بقيام محمية (حظيرة) لحماية هذه الحيوانات من الصيد الجائر، كما يمكن الترويج لها داخلياً وخارجياً، حيث ان هنالك عددا من السياح العرب والأجانب يقدمون إليها على مدار العام عدا فصل الصيف (whitestate.gov.sd 2017)

2.3 منهج الدراسة

إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات ، ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها ، للوصول الى تعميمات مقبولة (بدر ، 1984) .

كما تم إستخدام المنهج الإستدلالي للكشف عن النتائج المتعلقة بالفروقات بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة وكذلك التوصل الى العلاقة الإرتباطية بين متغيرات الدراسة .

3.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المستفيدين من برنامج مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية بولاية النيل الأبيض والبالغ عددهم (4.250) فرد رجال ونساء بمحلية أم رمتة و(7 لجان) في 9 قرى وهي المقيرنات , ودجادواي (الشاوة, الدراسة, مبروكة , لجنة واحدة للثلاث قرى), تجمع الكواهلة, الشقيق السوق, الماجدية, الجعليين .

4.3 عينة الدراسة

تم إختيار عينة عشوائية طبقية من (4) قرى ومن ثم تم إختيار عينة عشوائية بسيطة من (100) مستفيد من برنامج الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية من القرى المختارة .

5.3 طريقة إختيار العينة : تم أخذ عينة عشوائية بسيطة 100مبحوث من مجتمع الدراسة والبالغ عدده (4.250) وذلك حسب ما موضحة بالجدول .
جدول (1.3) يوضح كيفية إختيار العينة:

العينة	عدد المستفيدين	القرى
20	350	الجعليين
24	400	الشقيق السوق
28	500	تجمع الكواهلة
28	500	الماجدية
100فرد	1750 فرد	الجملة

حسب المعادلة أدناه

عدد الأفراد في كل طبقة = حجم العينة المراد سحبها / عدد أفراد الطبقة ÷ جملة عدد أفراد المجتمع

الإحصائي (خالد.2017)

6.3 ادوات جمع البيانات

من أجل الحصول على المعلومات وتحقيق متطلبات الدراسة والوصول إلى النتائج وتقديم التوصيات وإظهار مساهمات الدراسة اعتمدت الدراسة على نوعين من مصادر جمع البيانات تمثلت في

أ. المصادر الأولية

وهي المصادر ذات المعلومات الحية المتعلقة بموضوع الدراسة بصورة مباشرة وتمثلت في الإستبانة و مجموعات النقاش ، حيث تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات ، لأنها تعتبر وسيلة فعالة لجمع البيانات وقياس المتغيرات المطلوب دراستها(سيكاران، 2006).

تم بناء الإستبيان الخاص بالدراسة من خلال إتباع الخطوات التالية
أولاً : البيانات الشخصية للمبحوثين .

ثانياً: التدريب والمشاركة .

ثالثاً : الإتجاهات نحو التدريب, حيث إستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي (وافق بشدة - اوافق -
لحدا ما - لا اوافق - لا اوافق بشدة) لقياس إستجابات المبحوثين .

ب. المصادر الثانوية

اعتمدت الدراسة على الكتب والمراجع ، والأوراق البحثية والأطروحات المنشورة ، والمجلات ، ومواقع الإنترنت .

7.3 الصدق الظاهري

بعد إكمال بناء اداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس المحكمين المتخصصين في مجال الارشاد الزراعي بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بكلية الدراسات الزراعية وذلك للتأكد من مدى كفاية اداة الدراسة من حيث عدد الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقويم مستوى الصياغة اللغوية والإخراج وإضافة اي اقتراحات او تعديلات يرونها مناسبة .

تم الأخذ في الإعتبار التعديلات والملاحظات والإضافات التي ابداهها المحكمون (د. الشفاء علي ميرغني) كما تم إستبعاد بعض الفقرات على ضوء نتائج التحكيم واستقر الإستبيان في صورته النهائية كما هو موضح بالملحق رقم (1)

8.3 المعالجات الإحصائية

بعد جمع البيانات تم ترميزها وتفرغها ومن ثم إدخالها وتحليلها بواسطة الحاسب الآلى عن طريق البرنامج الاحصائى لتحليل بيانات العلوم الإجتماعية (SPSS) Statistical Product and Service Solution برنامج المنتج الإحصائي وحلول الخدمة .

وتم فيه استخدام الإختبارات الإحصائية التالية

- لتوصيف متغيرات البحث تم إستخدام النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي .
- لإختبار فرضيات البحث تم إستخدام معامل إرتباط سبيرمان .

○ تحديد درجة القطع

التقدير في الاداة	التقدير في عرض النتائج	التقدير في الاداة	التقدير في عرض النتائج
اوافق بشدة	درجة كبيرة جداً	أشارك باستمرار	درجة كبيرة جداً
اوافق	درجة كبيرة	أشارك كثيراً	درجة كبيرة
لحد ما	درجة متوسطة	محايد	درجة متوسطة
لا اوافق	درجة ضعيفة	لا أشارك أحياناً	درجة ضعيفة
لا اوافق بشدة	درجة ضعيفة جداً	لا أشارك	درجة ضعيفة جداً

9.3 حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية

أ- الحدود البشرية : جميع المستفيدين من برنامج الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية بمحلية أم رمتة ولاية النيل الأبيض .

ب- الحدود المكانية : في ولاية النيل الأبيض (محلية أم رمتة) .

ت- الحدود الزمانية: الفترة بين عام (2019 - 2020) .

10.3 المشاكل والمعوقات التي واجهت الباحثة

1. إرتفاع التكلفة .

2. بعد منطقة الدراسة .

3. المشاكل التي واجهها السودان (الوضع السياسي) وجائحة كورونا .

الباب الرابع

تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها

تتناول الدراسة في هذا الجزء الاساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات للوصول الى أهداف الدراسة حيث تستعرض الدراسة تحليل الإستبيان وتحليل مجموعات النقاش وتفسير النتائج التي توصلت لها الدراسة .

1. تحليل الإستبيان

1.4. النوع

جدول (1.4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب النوع

النوع	التكرار	%
ذكر	42	42.0
انثي	58	58.0
المجموع	100	100

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

يوضح الجدول (1.4) أن 58% من المبحوثين إناث ، حيث بين التوزيع تقارب النسب بين الإناث و الذكور وهذا يدل علي إهتمام مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية بإشراك النوعين في البرنامج وإستصحاب مفهوم الجندر .

2.4. الفئة السنية

جدول (2.4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب الفئة السنية

السن	التكرار	%
30.20	25	25.0
40.31	35	35.0
50 . 41	26	26.0
أكبر من 50	14	14.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

يوضح الجدول (2.4) أن 86% من المبحوثين ينتمون الى الفئات العمرية التي تتحصر ما بين 20 - 50 هذه الفئات تتمتع بالنشاط والحيوية العالية، مما يساعد في سهولة التواصل وأن هذا العمر يساعد ويدعم تبادل الخبرات بما يعزز الفهم المشترك لتنمية المجتمع .

3.4 الحالة الإجتماعية

جدول (3.4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب الحالة الإجتماعية

الحاله الإجتماعيه	التكرار	%
أعزب	23	23.0
متزوج	64	64.0
مطلق	7	7.0
أرمل	6	6.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

يوضح الجدول (3.4) أن 64% من المبحوثين متزوجين هذا يدل علي ان هذه الفئة لديها وعي وإحساس بالمسؤولية تجاه الأنشطة والبرامج التنموية والرغبة في التطور وتحسين الأوضاع للأجيال القادمة .

4.4 المؤهل التعليمي

جدول (4.4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب المؤهل التعليمي

النوع	التكرار	%
أمي	13	13.0
خلوة	5	5.0
أساس	27	27.0
ثانوي	30	30.0
دبلوم عالي	1	1.0
جامعي	24	24.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (4.4) يوضح أن 82 % من المبحوثين متعلمين بمستويات متفاوتة مما سهل عملية الإتصال والتواصل بين أعضاء لجان التنمية القاعدية ومع الخبير الممارس التنموي من جهة أخرى مما ساعد في فهم وإستيعاب متطلبات التنمية وبالتالي تحقيق التنمية في مجتمعاتهم .

5.4 المهنة

جدول (5.4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب المهنة للمبحوثين

المهنة	التكرار	%
زراعة	44	44.0
تجارة	7	7.0
رعي	6	6.0
وظيفة	23	23.0
ربة منزل	20	20.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (5.4) يوضح أن 44% من المبحوثين يمتنون الزراعة وهذا يبين ان النشاط الرئيس هو الزراعة ويمارسونها بخبرات متفاوتة حيث تؤدي هذه الخبرات لتعزيز القدرة التنافسية على الإرتقاء بعمليات الإنتاج كماً ونوعاً مما يساهم في تحقيق تنمية مجتمعاتهم كما وضحت مجموعات النقاس ذلك أيضاً في جدول رقم (20.4) .

ب : التدريب والمشاركة

6.4 عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية ومكانها

جدول (6.4) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعدد المشاركات في الدورات التدريبية ومكان التدريب للمبحوثين

العدد والمكان	التكرار	%
مرة واحدة	65	65.0
2-3 مرات	32	32.0
أكثر من 3 مرات	3	3.0
المجموع	100	100.0
في القرية	17	17.0
في مباني المشروع	74	74.0
الخرطوم وجامعة بخت الرضا	9	9.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (6.4) يوضح أن 65.0 من المبحوثين شاركوا في التدريب لدورة واحدة مما يعني تركيزهم على الأنشطة التدريبية التي يرونها تتناسب مع مقدراتهم وميولهم مما يؤدي الي التركيز على تجويد الأداء وبالتالي ينعكس على مجتمعهم في الإرتقاء بأنشطتهم , كما نجد ان 74.0 من المبحوثين تم تدريبهم داخل مباني المشروع نسبة لتوفر الوسائل التدريبية التي تساعد في اوصول المعلومات بالإضافة الي ان التدريب بمباني المشروع يختصر الجهد والوقت للمتدربين خاصة انهم يمارسون الأنشطة الخاص بهم الي جانب التدريب .

7.4 ماهي الطريقة التي يتم بها إختيار أعضاء لجان التنمية القاعدية ؟

جدول (7.4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للطريقة التي يتم بها اختيار أعضاء لجان التنمية القاعدية

الطريقة	التكرار	%
إنتخاب مباشر من المجتمع	75	75.0
إختيار طوعي	25	25.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (7.4) يوضح أن 75.0 % هي النسبة المئوية لطريقة الإنتخاب المباشر وهي أكثر الطرق التي يتم بها اختيار أعضاء لجان التنمية القاعدية وهذا يدل على إتباع الديمقراطية في الإختيار وممارسة الشفافية والوعي بالعمل الطوعي مما يؤدي الي سهولة التعامل مع اللجان لأن المجتمع هو من إختيارهم ووثق بمقدراتهم وهذا يساعد في تحقيق نتائج مرضية في المشاركة والتعاون مع أفراد المجتمع في تنمية المجتمع .

(8.4) مستوى توصيل المادة التدريبية

جدول (8.4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حسب مستوى توصيل المادة التدريبية من قبل

لجان التنمية القاعدية

مستوى توصيل المادة	التكرار	%
ممتاز	54	54.0
جيد جداً	40	40.0
جيد	4	4.0
متوسط	2	2.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (8.4) يوضح أن 98% من المبحوثين يرون ان مستوى توصيل المادة التدريبية يتفاوت ما بين ممتاز وجيد جداً وجيد مما يدل على ان لجان التنمية القاعدية لديهم القدرة العالية في توصيل المادة التدريبية وانهم

على مستوى عالي من المعرفة والدراية بخصائص مجتمعاتهم وكيفية التعامل معها وتبسيط المعلومات حتى ينتهي للمبحوثين إستيعابها بكل سهولة ويسر وهذا يدل أيضاً على إستفادة لجان التنمية القاعدية من التدريب الذي تلقونه من قبل المشروع كما بين ذلك أيضاً جدول رقم (20.4) في تحليل مجموعات النقاش .

9.4 المشاركة في الأنشطة والبرامج المجتمعية

جدول (9.4) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعدد الأنشطة والبرامج المجتمعية التي شارك بها المبحوثين

العدد والمجال	التكرار	%
نشاط واحد	48	48.0
أكثر من نشاط	40	40.0
لم أشارك	12	12.0
المجموع	100	100.0
مجال التعليم	61	61.0
مجال الصحة	21	21.0
لم أشارك	18	18.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (9.4) يوضح أن 88.0 من المبحوثين شاركوا في نشاط او أكثر من نشاط من أنشطة البرنامج وان 61.0 شاركوا في مجال التعليم مما يدل على اهتمامهم بالتعليم وإيمانهم بان التعليم هو الذي يقود الي التطور والنماء في كافة المجالات مما يسهم في تحقيق التنمية المنشودة .

10.4 مانوع مشاركة المجتمع في البرنامج

جدول (10.4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حسب نوع مشاركة المبحوثين في البرنامج

المجال	التكرار	%
الرأي	4	4.0
الرأي والعمل	49	49.0
الرأي والمال	3	3.0
العمل والمال	2	2.0
كل ما ذكر	42	42.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني ، 2020)

جدول (10.4) يوضح أن 49.0% من المبحوثين شاركوا بالرأي والعمل مما يعني ان المبحوثين هم من يختارون الأنشطة التي تلامس إحتياجهم و 42.0% شاركوا في كل المجالات في تنفيذ البرامج مما يدل على الأهتمام والوعي بالعمل الطوعي والجماعي والمشاركة المجتمعية سواء بالرأي او العمل او حتى المال مما يساهم في زيادة الفاعلية في أنشطة وبرامج التنمية وبالتالي تنمية مجتمعهم .

11.4 مستوى الحضور في الإجتتماعات

جدول (11.4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حسب حضور المبحوثين للإجتتماعات

الحضور	التكرار	%
كبير	58	58.0
وسط	41	41.0
دون الوسط	1	1.0
المجموع	100	100.0

(المصدر: المسح الميداني ، 2020)

جدول (11.4) يوضح أن نسبة الحضور للإجتتماعات بلغت 99.0% بدرجات متفاوتة ما بين كبير ووسط وهذا يدل على مدى حرص المبحوثين على حضور الإجتتماعات ووعيهم بأهمية الإجتتماعات للتفكير ومناقشة المشاكل والقضايا التي تهم المجتمع والسعي في حلها ومعالجتها بصورة جماعية وديمقراطية .

12.4 الوسط الحسابي للأنشطة التدريبية التي نفذت بواسطة لجان التنمية القاعدية

جدول (12.4) يوضح الوسط الحسابي للأنشطة التدريبية التي نفذت بواسطة لجان التنمية القاعدية

الترتيب	الوسط	الأنشطة التدريبية
2	4.72	الحقول الإيضاحية وزراعة المحاصيل
4	4.59	زراعة منزلية (خضر وفاكهة)
3	4.71	إنتاج شتول
2	4.72	نثر بذور للمراعي
7	2.94	عمل مسورات للغابات
1	4.84	الأعمال اليدوية والصناعات الصغيرة
8	2.38	حفائر للمياه
5	4.33	مراكز تنمية للشباب والمرأة
6	3.44	توعية مجتمعية

(المصدر: المسح الميداني ، 2020)

جدول (12.4) يوضح ان 4.84 هو الوسيط الحسابي للأعمال اليدوية والصناعات الصغيرة والتي تمثل أكثر الأنشطة التدريبية التي تم التدريب عليها والاستفادة منها مما يعني استفادة المرأة من البرامج التدريبية واشراكها في البرنامج وبالتالي مشاركتها في المجتمع مما يسهم في زيادة دخل الأسر وتحسين اوضاعهم المعيشية تلاها نشاط الحقول الإيضاحية وزراعة المحاصيل ونثر بذور المراعي بوسط حسابي 4.72 مما يعني ان المبحوثين يعتمدون على الزراعة والرعي بصورة أساسية لذا كان الأهتمام بالحقول الإيضاحية بالممارسات الجيدة للزراعة وتطويرها وبالتالي زيادة الإنتاج .

13.4 المشاركة في عمل اللجان :

جدول (13.4) يوضح الوسيط الحسابي للمشاركة في عمل اللجان

الترتيب	الوسيط	المشاركة
1	3.98	لجنة مجتمعية
2	2.87	لجنة شعبية
3	2.46	لجنة تنمية

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (13.4) يوضح ان 3.98 هو الوسيط الحسابي لمشاركة المبحوثين في اللجان المجتمعية وهذا يدل على وعي المجتمع بالمشاركة في عمل اللجان سواء لجان مجتمع اولجان شعبية مما يعني مساهمتهم في اعمال التنمية والتي تنفذ من خلال عمل اللجان التنموية .

(14.4) تحديد البرامج والأنشطة المجتمعية

جدول (14.4) يوضح الوسيط الحسابي لتحديد البرامج والأنشطة المجتمعية

الترتيب	الوسيط الحسابي	الذي يحدد البرامج والأنشطة المجتمعية
2	3.06	المشروع
3	3.05	لجنة التنمية القاعدية
2	3.06	المجتمع
2	3.06	المجتمع ولجنة التنمية القاعدية
2	3.06	لجنة التنمية القاعدية والمشروع
1	4.80	لجنة التنمية القاعدية والمشروع والمجتمع

(المصدر: المسح الميداني، 2020)

جدول (14.4) يوضح ان تحديد البرامج والأنشطة المجتمعية تم بمشاركة لجنة التنمية القاعدية والمشروع والمجتمع بمتوسط حسابي 4.80 وهي أعلى درجة مما يوضح ان الأختيار يتم من خلال التنسيق بين كافة

الشركاء الأمر الذي سهل تنفيذ البرامج لانها نبعت من إحتياجات المجتمع و تماشت مع مقدرات وخطط المشروع .

15.4 الطرق والوسائل التي أستخدمت بواسطة لجان التنمية القاعدية في الإتصال بالمجتمع
جدول (15.4) يوضح الوسط الحسابي للطرق والوسائل التي أستخدمت بواسطة لجان التنمية القاعدية

الترتيب	الوسط	الأنشطة التدريبية
3	4.83	الطرق والوسائل الفردية زيارات حقلية
2	4.84	الطرق والوسائل الفردية زيارات منزلية
1	4.87	الطرق والوسائل الفردية إتصال تلفوني
4	4.58	الطرق والوسائل الجماعية إجتماعات
6	1.68	الطرق والوسائل الجماعية ندوات
4	4.58	الطرق والوسائل الجماعية ورش عمل
5	4.55	الطرق والوسائل الجماعية أيام حقل
7	1.42	الطرق والوسائل الجماعية محاضرات

(المصدر: المسح الميداني , 2020)

جدول (15.4) يوضح ان 4.87 هو الوسط الحسابي للطرق والوسائل الفردية إتصال تلفوني والتي تمثل أكثر الطرق التي تم استخدامها في الإتصال بالمجتمع وهذا يعني المتابعة المستمرة من قبل لجان التنمية القاعدية لان الإتصال بالتلفون يساعد في المتابعة في حال عدم القدرة على الإتصال المباشر بالوسائل الأخرى كما تبين من خلال الجدول ان الوسط الحسابي للطرق والوسائل الجماعية ورش عمل والإجتماعات هو 4.58 مما يعني ان أكثر الطرق الجماعية التي إستخدمت للإتصال بالمجتمع هي الإجتماعات وورش العمل مما ساعد في تحديد الأهداف والإحتياجات والمشاكل المجتمعية بصورة جماعية وبمشاركة المجتمع ولجان التنمية القاعدية والمشروع الأمر الذي يعزز تحقيق التنمية للمجتمع .

- الفرضية : لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومشاركة المجتمع في مراحل البرنامج عند مستوى معنوية 0.5%.

16.4 نتائج تحليل علاقة ارتباط سبيرمان

جدول (16.4) يوضح نتائج تحليل علاقة ارتباط سبيرمان بين مستوى توصيل المادة التدريبية و المراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية

المتغير	المقياس	التخطيط		التنفيذ	
		تحديد المشاكل	تحديد الأهداف	تنفيذ خطة العمل	المتابعة
مستوى توصيل المادة التدريبية	معامل الارتباط	-0.109	-0.067	-0.041	-0.037
	مستوى المعنوية	0.279	0.506	0.689	0.718
					التقييم
					0.208
					0.038

(المصدر: التحليل الإحصائي 2020)

أظهرت نتائج الجدول (16.4) عن عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين مستوى توصيل المادة التدريبية والمراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية في البرامج (تحديد المشاكل ، تحديد الأهداف ، تنفيذ خطة العمل ، المتابعة) علي التوالي عند مستوي معنوية (0.279, 0.509, 0.689, 0.718) وهي أكبر من مستوي المعنوية (0.05) وهذا يؤكد صحة الفرضية لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توصيل المادة التدريبية ومشاركة المبحوثين في مراحل البرنامج مع لجان التنمية القاعدية بعلاقة إرتباط عكسية وارتباط (قوي جداً، ومتوسط ، ضعيف، ضعيف جداً) على التوالي (تحديد المشاكل، تحديد الأهداف ، تنفيذ خطة العمل ، المتابعة) وتوجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين مستوى توصيل المادة التدريبية ومشاركة المبحوثين مع لجان التنمية في مرحلة التقييم عند مستوى معنوية 0.038. وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05. وهذا يدحض صحة الفرضية .

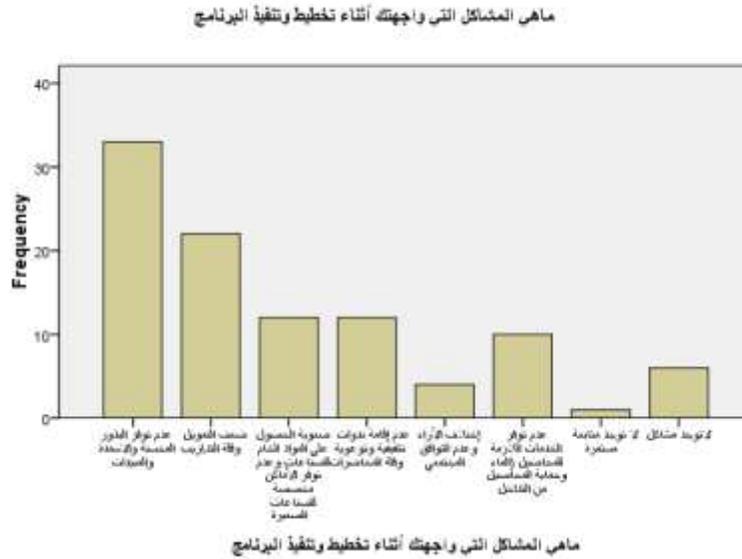
17.4 نتائج تحليل علاقة ارتباط سبيرمان لعدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية و مراحل البرنامج
 جول(17.4) يوضح نتائج تحليل علاقة ارتباط سبيرمان بين عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية و المراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية

المتغير	المقياس	التخطيط		التنفيذ	
		تحديد المشاكل	تحديد الأهداف	تنفيذ خطة العمل	المتابعة
عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية	معامل الإرتباط	0.392	0.377	0.354	0.303
	مستوى المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.002
					التقييم
					0.301
					0.002

(المصدر: التحليل الإحصائي 2020)

أظهرت نتائج الجدول (17.4) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية و المراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية (تحديد المشاكل ، تحديد الأهداف , تنفيذ خطة العمل ، المتابعة ، التقييم) علي التوالي عند مستوى معنوية (0.000,000. ، .000 ، .002 ، .002) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يدحض الفرضية لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية و المراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية في البرنامج .

18.4 المشاكل التي واجهت المبحوثين أثناء تخطيط وتنفيذ البرامج مع لجان التنمية القاعدية مخطط (18.4) يوضح المشاكل التي واجهت المبحوثين أثناء تخطيط وتنفيذ البرامج مع لجان التنمية القاعدية



أظهرت نتائج الشكل التوضيحي (18.4) بأن أكثر المشاكل التي واجهت المبحوثين عند تنفيذ المشاريع هي عدم توفر البذور المحسنة والأسمدة والمبيدات فهذا يعني عدم وجود مجال لمدخلات الإنتاج بالمنطقة لتوفير البذور المحسنة والأسمدة والمبيدات بالرغم من إقامة الحقول الإيضاحية الا أنه عند التنفيذ واجهوا عدم توفر مدخلات الإنتاج , بالإضافة الي ضعف التمويل .

(19.4) مقياس ليكرت لقياس مدى مساهمة التدريب في تغير اتجاهات المبحوثين
جدول (19.4) يوضح قياس مدى مساهمة التدريب في تغير اتجاهات المبحوثين

التقدير اللفظي	درجة تحسن	المتوسط الحسابي	الإجمالي	لاوأفق	لا	محايد	أوافق	أوافق	الفقرة
				بشدة	أوافق	3	4	5	
				1	2	3	4	5	
أوافق بشدة	92.8%	4.640	100		1	2	29	68	1.سأهم في تحديد مشاكل وإحتياجات المجتمع
أوافق بشدة	88.8%	4.440	100			5	46	49	2.ساعد في تحقيق الأهداف المجتمعية
أوافق	83.4%	4.170	100	1	3	17	36	43	3.قلل تكلفة الموارد البشرية لتنفيذ برامج التنمية
أوافق بشدة	90.8%	4.540	100		3	4	29	64	4.زاد من كفاءة وفاعلية المشاركة في البرامج التنموية المختلفة
أوافق بشدة	88.0%	4.400	100		2	7	40	51	5.وسع دائرة العمل للمؤسسات التي تقدم برامج التطوير المجتمعي
أوافق بشدة	92.4%	4.620	100		4	6	14	76	6.أدى الي إكتساب معارف ومهارات جديد وسأهم في تغيرالإتجاهات
لا أوافق	39.6%	1.980	100	36	47	4	9	4	7.عمل لجان التنمية القاعدية محدد بشروط العمر،الجنس
محايد	67.6%	3.380	100	4	29	10	39	18	8.دور لجان التنمية القاعدية محدود في مشاركة المجتمع
أوافق	80.4%	4.021	800	41	89	55	242	373	المتوسط العام

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط العام الخاصة بمتغير (مساهمة التدريب في تغير الإتجاهات) هي(4.021) و بدرجة تحسن (80.4 %) وهذا يعني ان العينة تشير الي نتائج إيجابية (تغير في الإتجاهات) بنسبة كبيرة وهذا يشير الي أن تدريب لجان التنمية القاعدية سآهم في تحديد مشاكل وإحتياجات المجتمع كما اثبتت ذلك نتائج تحليل مجموعات النقاش بجدول رقم (23.4) .

2/ تحليل مجموعات النقاش

20.4. المجالات والأنشطة التدريبية

جدول (20.4) يوضح المجالات والأنشطة التدريبية التي قدمها المشروع

الإجابة	السؤال
<p>اشار أعضاء لجان التنمية القاعدية لانهم تلقوا تدريب في مجالات مختلفة في مجال التعليم تلقوا تدريب في تعليم المهارات والأشغال اليدوية ، في مجال البيئة والمحافظة عليها أيضاً تلقوا تدريب في عمل المسارات ونثر البذور وقاموا بتدريب مجتمعهم وفي مجال المياه تدريب على إدارة الصهاريج وحصاد المياه أما في مجال الزراعة فقد كان التدريب في مجال حصاد المياه والحزم التقنية للمزارعين والمرشدين الزراعيين .</p>	<p>1- المجالات والأنشطة التدريبية التي قدمها المشروع</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل تلقيت تدريب في احد الأنشطة والمجالات التالية ؟ التعليم ، الصحة ، المياه ، الزراعة .

(المصدر: مجموعة النقاش ، 2020)

21.4. : هل تم إجراء برامج تدريبية لبعض أفراد المجتمع قبل بداية التنفيذ ؟

جدول (21.4) يوضح البرامج التدريبية التي تم إجراؤها لبعض أفراد المجتمع قبل بداية التنفيذ

الإجابة	السؤال
<p>اشارت لجان التنمية القاعدية لقيام دورات تدريبية قبل بداية التنفيذ في مجال حصاد المياه والحزم التقنية والمهارات القيادية واليدوية ، وكان ذلك في فترة زمنية تتراوح ما بين 3-7 أيام ، وكان التنفيذ بواسطة بيوت خبرة وقد تلقى الأعضاء ما بين 1-2 دورة تدريبية ومن ثم تم تدريب المجتمع في هذا الجانب .</p> <p>اشار أعضاء لجان التنمية القاعدية الي انه قد تم تحديد أهداف التدريب بناء على إحتياجات المجتمع بواسطة الحوار مع أفراد المجتمع المبحوثين .</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ هل تم إجراء برامج تدريبية لبعض أفراد المجتمع قبل بداية التنفيذ ؟ • ما نوع البرامج . • مدة التدريب . • الجهة المنفذه . • عدد الدورات . ▪ هل تم تحديد أهداف التدريب بناءً على إحتياجات المجتمع ؟
<p>اشار أعضاء لجان التنمية القاعدية الي إستفادة المجتمع من البرامج التدريبية في زيادة المهارات والمعارف وتطبيقها على أرض الواقع ، وان المشروع هو المسؤول من النواحي المالية وان لجان التنمية القاعدية لم تقم بإستقطاب اي تمويل من جهات أخرى لتنفيذ البرامج وانما دور اللجان كان منحصر في إدارة التمويل الخاص بالمشروع ، وقد ذكر أعضاء لجان التنمية القاعدية ان كل المشاريع التي تم تنفيذها حققت أهدافها .</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ هل تعتقدون أن هناك استفادة من البرامج التدريبية من المجتمع في مراحل تنفيذ البرنامج ؟ ▪ هل ساعدت لجان التنمية القاعدية في إستقطاب التمويل لهذه الأنشطة ؟ ▪ هل حققت هذه الأنشطة أهدافها التنموية ؟

(المصدر: مجموعة النقاش،2020)

22.4. إختيار لجان التنمية القاعدية بالمنطقة وتحديد طرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم

جدول (22.4) يوضح إختيار لجان التنمية القاعدية بالمنطقة وتحديد طرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم

الإجابة	السؤال
<p>أشار أعضاء لجان التنمية القاعدية الي انه يتم إختيار لجان التنمية القاعدية من خلال الإنتخاب المباشر أو بواسطة إختيار مجموعة وعرضها على المجتمع لإجازتها وللمجتمع حق الحذف او الإضافة .</p> <p>وأشاروا الي إستخدام الطرق والوسائل الجماعية كالإجتماعات وورش العمل وإستخدام مكبرات الصوت بالمساجد للدعوة للإجتماعات وأثناء الإجتماع بالإضافة الي الطرق الفردية كالاتصال التلفوني والزيارات المنزلية وغيرها ،</p> <p>وأشارو الي ان هناك بعض الصعوبات التي واجهتم في الإتصال بالمجتمع منها عدم تفرغ المبحوثين نسبة لطبيعة مشاغلهم وأعمالهم مما يؤدي الي تبديد الزمن .</p> <p>وأشارو الي ان التفاعل من قبل المجتمع مع لجان التنمية يكون أكبر في المشاريع الكبيرة مثل الزراعة والمياه ذات العائد الملموس وحسب إحتياج المجتمع وذلك لان معظم المبحوثين يعتمدون على الزراعة بصورة رئيسية اما بعض الأنشطة يكون بصورة مرضية .</p>	<p>2- إختيار لجان التنمية القاعدية بالمنطقة وتحديد طرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ كيف تم اختيار لجان التنمية القاعدية ؟ ▪ ماهي الوسائل والطرق التي تم اتباعها للتواصل مع المجتمع ؟ ▪ ماهي الصعوبات التي واجهتموها في التواصل مع المجتمع ؟ ▪ هل يتفاعل أفراد المجتمع مع لجان التنمية القاعدية بصورة مرضية من خلال هذه الأنشطة ؟

(المصدر: مجموعة النقاش ، 2020)

23.4. مساهمة التدريب في تغير إتجاهات لجان التنمية القاعدية

جدول (23.4) يوضح مساهمة التدريب في تغير إتجاهات لجان التنمية

الإجابة	السؤال
<p>أشار أعضاء لجان التنمية القاعدية لمساهمة التدريب في تغير إتجاهات وأداء لجان التنمية القاعدية والذي ينعكس من خلال المجتمع مما يعني نقل المعارف الجديدة للمبحوثين وتجويد وتطوير الأعمال واستخدام الحزم التقنية في الزراعة والمهارات اليدوية بالإضافة الي إدارة الصهاريج الخ وهذا يدل على مساهمة التدريب في إكساب افراد المجتمع مهارات ومعارف جديدة أدت الي التغير في السلوك من مختلف جوانبه.</p>	<p>3. مساهمة التدريب في تغير إتجاهات لجان التنمية والمجتمع</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل هنالك استفادة من المشروعات ؟ ▪ هل ساهم التدريب في أكساب افراد المجتمع مهارات ومعارف جديدة ؟

(المصدر: مجموعة النقاش،2020)

24.4. مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع

جدول (24.4) يوضح معرفة مدى مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع :

الإجابة	السؤال
<p>أشار أعضاء لجان التنمية القاعدية الي ان هناك إجتماعات يتم عقدها للتفكير لحل المشاكل التي تطرأ على المجتمع وعند بداية تنفيذ الأنشطة .</p> <p>ويتم تحديد إحتياجات المجتمع وحل المشاكل في إجتماع مشترك بين اللجنة والمجتمع واشراك المجتمع في وضع الحلول والأولويات</p> <p>أشار أعضاء لجان التنمية القاعدية الي وجود خطة عمل تم وضعها بمشاركة المشروع والمجتمع ولجنة التنمية .</p> <p>اشارو الي أن بعض الحلول وجدت طريقها للتنفيذ من خلال الأنشطة التي نفذت وذكروا ان بعض الأنشطة قيد التنفيذ .</p>	<p>معرفة مدى مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل هناك إجتماعات و لقاءات دورية بينكم وبين المجتمع للتعرف على المشاكل التي تواجهه ؟ ▪ من الذي يحدد المشاكل داخل المجتمع لجان التنمية القاعدية أم المجتمع ؟ ▪ هل تشركون المجتمع في وضع الحلول لهذه المشاكل ؟ ▪ هل تم وضع الحلول في شكل برامج ومشاريع صغيرة (خطة عمل لتحقيق الأهداف) ؟ ▪ هل تعتقدون أن الحلول التي اقترحتها وجدت طريقها للتنفيذ

(المصدر: مجموعة النقاش، 2020)

25.4 مشاركة لجان التنمية القاعدية في مراحل البرنامج واشراك المجتمع

جدول (25.4): يوضح مشاركة لجان التنمية القاعدية في مراحل البرنامج واشراك المجتمع

الإجابة	السؤال
<p>أشارت لجان التنمية القاعدية بمشاركتهم في تخطيط وتنفيذ البرنامج بالإستفادة من التدريب الذي تلقونه مسبقاً وإشراك المجتمع في مراحل البرنامج من خلال تحديد إحتياجاتهم ومشاكلهم ووضع الأولويات والحلول والمتابعة , اشار أعضاء لجان التنمية الي مساهمة المجتمع بالموارد المحلية كالأراضي التي يقوم عليها المشروع والأراضي الزراعية والموارد البشرية التي تدير المشروع بالمنطقة بالإضافة للمساهمات العينية لأفراد المجتمع .</p> <p>اشار أعضاء لجان التنمية القاعدية الي وجود متابعة مستمرة من قبل الإستشاري المختص للمشروع ومحركي المجتمعات و أعضاء لجان التنمية القاعدية وبعض أفراد المجتمع .</p> <p>واشار أعضاء لجان التنمية القاعدية الي انه يتم التقييم من خلال عمل إستبيان من قبل إختصاصي المتابعة والتقييم بالمشروع ومحركي المجتمعات بالمشروع بإشراك لجان التنمية القاعدية والمستفيدين بأخذ عينات عشوائية ومن ثم يتم عرض النتائج التي يتم التوصل اليها على المجتمع .</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ هل قمتم بإشراك المجتمع في مراحل التخطيط والتنفيذ للمشروع ؟ ▪ ماهي الموارد المحلية المقدمة من المجتمع والمشروع لضمان إستمرارية الأنشطة والبرامج ؟ ▪ هل هناك متابعة دورية أثناء التنفيذ من قبل المشروع وقبلكم ؟ ▪ مانوع التقييم الذي يتم ؟ ▪ كيف تتم عملية التقييم ؟ ▪ من الذي يقوم بها ؟

(المصدر: مجموعة النقاش، 2020)

الباب الخامس

ملخص النتائج والخلاصة والتوصيات

1.5. ملخص النتائج

❖ ملخص النسب المئوية

- 58 % من المبحوثين إناث.
- 86% من المبحوثين تنحصر أعمارهم بين 20 - 50 سنة .
- 82% من المبحوثين متعلمين بمستويات متفاوتة.
- 64% من المبحوثين متزوجين.
- 44% من المبحوثين يمتنون الزراعة .
- 65% من المبحوثين تلقوا دورة تدريبية واحدة في (مجالات مختلفة).
- 98% من المبحوثين يروا ان مستوى توصيل المادة التدريبية كان بدرجات مرضية ما بين ممتاز وجيد جداً وجيد.
- 75.0 % من المبحوثين يروا أن الطريقة التي يتم بها إختيار لجان التنمية القاعدية هي الإلتخاب المباشر .
- أن 88.0 من المبحوثين شاركوا في نشاط او أكثر من نشاط من أنشطة البرنامج .
- 61 % من المبحوثين شاركوا في مجال التعليم .
- 49 % من المبحوثين شاركوا بالرأي والعمل.
- 99 % من المبحوثين يحضرون الإجتماعات بدرجات إنحصرت ما بين كبير ووسط .
- أكثر المشاكل التي واجهت المبحوثين عند تنفيذ المشاريع هي عدم توفر البذور المحسنة والأسمدة والمبيدات .

❖ ملخص نتائج الوسط الحسابي

- 4.84 هوالوسط الحسابي للأعمال اليدوية بإعتبارها أكثر الأنشطة التدريبية التي تم تدريب المبحوثين عليها وهذا يدل على إلتزام المشروع بإشراك النوع الإجتماعي (الجندر) .
- 3.98 هوالوسط الحسابي لمشاركة المبحوثين في اللجان المجتمعية .
- 4.80 الوسط الحسابي لتحديد البرامج والأنشطة المجتمعية بمشاركة لجان التنمية القاعدية والمشروع والمجتمع .

- 4.87 هو الوسط الحسابي للطرق والوسائل الفردية إتصال تلفوني والتي تمثل أكثر الطرق التي تم إستخدامها للإتصال بالمجتمع .
- 4.58 الوسط الحسابي للطرق والوسائل الجماعية ورش عمل والإجتماعات كأكثر الطرق الجماعية إستخداماً.

❖ ملخص نتائج تحليل إرتباط سبيرمان

- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين مستوى توصيل المادة التدريبية والمراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية في البرنامج وتوجد علاقة ارتباط عكسية .
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية (0.05) بين عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية و المراحل التي شارك فيها المبحوثين مع لجان التنمية القاعدية .

❖ ملخص نتائج تحليل الإتجاهات بمقياس ليكرت

- اتجاهات المبحوثين نحو مساهمة التدريب في تغير الإتجاهات إيجابية، بمتوسط عام (4.021) و درجة تحسن (80.4 %).

❖ ملخص نتائج تحليل مجموعات النقاش:

- اتضح ان أعضاء لجان التنمية القاعدية قد تلقوا التدريب في المجالات المختلفة وهي التعليم ، الصحة ، الزراعة ، المياه وقاموا بتدريب المبحوثين في هذه المجالات ايضاً .
- اوضحت لجان التنمية القاعدية قيام دورات تدريبية قبل بداية التنفيذ في مجال حصاد المياه والحزم التقنية والمهارات القيادية وتم تدريب المبحوثين في هذا الجانب.
- اوضحت لجان التنمية القاعدية ان كل عضو تلقى ما بين 1.2 دورة تدريبية في فترة زمنية تتراوح ما بين 3.7 أيام وكان التنفيذ بواسطة بيوت خبرة .
- اوضح أعضاء لجان التنمية القاعدية الي انه قد تم تحديد أهداف التدريب بناء على إحتياجات المجتمع
- اشارت لجان التنمية القاعدية انه قد تم إستخدام الطرق الوسائل الفردية والجماعية للإتصال بالمجتمع و ان إختيارهم تم من خلال الإنتخاب المباشر .
- بين أعضاء لجان التنمية القاعدية ان الصعوبات التي واجهتم عدم التفرغ التام من قبل المجتمع مما ادي الي إهدار الوقت .
- بين أعضاء لجان التنمية القاعدية ان تحديد إحتياجات المجتمع تم في إجتماع مشترك بين اللجنة والمجتمع وشارك المجتمع في وضع الحلول والأولويات لحل المشاكل التي تواجههم .

- أشارت لجان التنمية القاعدية الي وجود خطة عمل تم وضعها بمشاركة المشروع والمجتمع ولجنة التنمية.
- ذكر أعضاء لجان التنمية القاعدية ان بعض الحلول وجدت طريقها للتنفيذ من خلال الأنشطة التي نفذت وذكروا ان بعض الأنشطة قيد التنفيذ.
- بين أعضاء لجان التنمية القاعدية أنهم شاركوا في تخطيط وتنفيذ البرنامج بالإستفادة من التدريب الذي تلقونه مسبقاً .
- أوضح أعضاء لجان التنمية القاعدية المتابعة المستمرة من قبل الإستشاري المختص للمشروع ومحركي المجتمعات وأفراد لجان التنمية القاعدية .
- أشار أعضاء لجان التنمية القاعدية ان التقييم يتم من خلال عمل إستبيان من قبل إختصاصي المتابعة والتقييم بالمشروع ومحركي المجتمعات بالمشروع وإشراك لجان التنمية القاعدية والمستفيدين.

2.5. الخلاصة

هدفت الدراسة لمعرفة أثر برامج تدريب مشروع الإدارة المستدامة للجان التنمية القاعدية في تنمية مجتمعاتهم بولاية النيل الأبيض محلية أم رمتة

توصلت الدراسة لمساهمة تدريب لجان التنمية القاعدية في تغير إتجاهات المبحوثين وإكسابهم العديد من المهارات والمعارف التي ساعدتهم في تنمية مجتمعاتهم وذلك من خلال التدريب الذي تلقونه من قبل لجان التنمية القاعدية بالمنطقة في المجالات المختلفة والتي لبت إحتياجاتهم بصورة ملموسة .

3.5. التوصيات

❖ الي الجهات المسؤولة (إدارة مشروع الإدارة المستدامة والجهات ذات الصلة)

- توفير قاعدة بيانات عن جميع مناطق السودان حتي يسهل للمانحين إختيار المناطق حسب طبيعة البرامج .
- الإهتمام بالبرامج الممولة أجنبيا والإستفادة من كامل الميزات الممنوحة .
- المتابعة والتقييم بإستمرار للمخرجات التدريبية لضمان تطبيقها على أرض الواقع من قبل المؤسسات الحكومية المحلية .
- تفعيل البرامج التدريبية وتركيز التدريب للشخص الواحد في مجال واحد (جرعة تدريب متقدم) وذلك لضمان التخصصية في المجال والشمولية في التدريب .
- تشجيع الدراسات التطبيقية التي تعالج قضايا التنمية .
- التوعية بأهمية الموارد الطبيعية ووجوب المحافظة عليها من عوامل التبيد ويتم ذلك من خلال الإعلام والدورات التي تقيمها الجهات المختصة .

❖ الي لجان التنمية القاعدية :

- على لجان التنمية القاعدية العمل قدر المستطاع على تجنب واستبعاد بعض المعوقات التي تحد من مشاركة المجتمع والإستفادة من البرامج التنموية .
- السعي الي تطوير الذات والتفكير الإبداعي لكسب ثقة المجتمع و إستغلال الموارد الطبيعية .
- تصميم برنامج تدريبي محكم ومناسب مع التركيز في الجانب (الإداري والقيادي) وإشراك المتدربين في تحديد الإحتياجات التدريبية .
- التعرف على الجوانب التي من شأنها أن تعزز المشاركة في البرامج ، والتي يمكن للمستهدفين تقبلها وتدفعهم للمشاركة الفاعلة .
- إستخدام أكفأ الوسائل والطرق للإتصال بالمجتمع حتي يتثنى معرفة المشاكل والإحتياجات الفعلية والآنية وحل ما امكن .
- القيام بدورات تدريبية شاملة وتوفير مدخلات الإنتاج التي تعين على الاستفادة من التدريب .
- زيادة فعالية التدريب خاصة في مجال الزراعة والتقانات الزراعية الحديثة .
- تبني إستراتيجيات وإجراءات تضمن التواصل مع وسائل الإعلام بما يضمن وصول البرامج الي أكبر فئات من المجتمع .

❖ الي المجتمع :

- العمل على زيادة وتفعيل المشاركة في البرامج التدريبية والتنموية لما لها من آثار ايجابية في تنمية المجتمعات .
- الحرص علي ضمان إستمرار المشاريع التي يتم تنفيذها بمجتمعاتهم والحفاظ عليها .

المراجع

- أسعد ، عبدالله محمد ، 2018 ، تدريب المدربين طريقك لإحتراف التدريب الطبعة الثانية الناشر المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، مصر .
- أحمد ، غريبي، 2010 ، أبعاد التنمية المحلية وتحدياتها في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات العلمية ، عدد43 ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المدية، أكتوبر .
- الحماد ، إبتسام بنت حمود ، 2018 ، ملخص كتاب القيادة وتنمية المجتمعات المحلية .
- العزاوي ، نجم ، 2013 ، جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو 10015، ط 1 اليازوري ، عمان .الأردن .
- العزاوي ، نجم ، 2004 ، التدريب الإداري ، اليازوري ، عمان .الأردن .
- باطويح ، محمد ، (2018) ، مجلة التنمية المحلية المستدامة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة العدد المائة والواحد والأربعون ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت .
- بودانة ، كمال 2014 أثر الرقابة الإدارية علي التنمية المحلية دراسة ميدانية ببلدية حاسي بحبح – الجلفة رسالة ماجستير .
- بربر ، كامل ، 2007، الإتجاهات الحديثة في الإدارة و تحديات المديرين، ط 2، دار المنهل، بيروت.
- بربر ، كامل ، 2002، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ، ط 2 دار المنهل، بيروت.
- بدر، أحمد ، 1984 ، أصول البحث العلمي ومناهجه ، الكويت ، وكالة المطبوعات .
- خاطر ، أحمد مصطفى،(2005) تنمية المجتمعات المحلية الإتجاهات المعاصرة الإستراتيجيات بحوث العمل وتشخيص المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- ديب ، ريدة ، (2009) التخطيط من أجل التنمية المستدامة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية ، المجلد الخامس والعشرون ، العدد الأول .
- رشوان ، حسين عبد الحميد أحمد ، 2009 التنمية (اجتماعيا ثقافيا اقتصاديا سياسيا إداريا بشريا)، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ، مصر .
- عبداللطيف، رشاد أحمد ، 2000 إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر .

- سليمان ، شيبوط ، كبير مولود، هزرشي طارق، 2010 ، دورة الإدارة المحلية الجزائرية في التنمية المحلية، ورقة مقدمة في الملتقى الوطني حول تحديات الإدارة المحلية المنعقد يومي 27 و 28/04/2010 كلية الحقوق، جامعة زيان عاشورالجلفة، الجزائر .
- سيكران ، أوما ، 2006 طرق البحث في الإدارة "مدخل لبناء المهارات البحثية" تترجمة إسماعيل على بسيوني ، دار المريخ للنشر ،الرياض .
- حسين ، عبد القادر ، 2012 ، الحكم الراشد في الجزائر واشكالية التنمية المحلية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ،
- عباس، علي، 2008 الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار إثراء للنشر و التوزيع، ط،1عمان، الأردن .
- عبدالعزيز ، أحمد البدري ، دسمبر، 2015 ، الإتجاهات الحديثة في التدريب مكتبة منير .
- غانم، عبد المطلب أحمد. 25.26 مايو 2018 ، التخطيط ومشاركة المواطن أو التخطيط
- مصطفى ، مريم أحمد ، 2005 قضايا التنمية في الدول النامية ، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية .
- خالد ، أميمة بشير، 2017، مقرر الإحصاء للدراسات العليا.
- **التقارير :**
- تقرير مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية ، 2017 .
- وثيقة مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية ، 2017 .
- الأصم ، جعفر، 2019 محرك المجتمع بولاية النيل الأبيض محلية أم رمتة .
- **المواقع الإلكترونية :**
- . (2020) www.fao.org
- . www.wikipedia 2020
- . Whitenilestate.gov.sd 2017
- . 2019www.un.org

الملاحق

ملحق رقم (1)

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

ماجستير الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

استمارة استبيان

عن أثر تدريب لجان التنمية القاعدية في تنمية مجتمعاتهم (مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية
ولاية النيل الأبيض - محلية أم رمثة)

الجزء الأول:

الخصائص الشخصية:

ذكور	انثى

1 النوع

أقل من 20	20 - 30	31 - 40	41 - 50	أكثر من 50

2 الفئة السنوية

أعزب	متزوج	مطلق	أرمل

3 الحالة الإجتماعية

أمي	خلوة	أساس	ثانوي	دبلوم عالي	جامعي	فوق الجامعي

4. المؤهل العلمي

زراعة	تجارة	رعي	وظيفة	أخرى أذكرها

5. المهنة

الجزء الثاني: التدريب والمشاركة :

أ. التدريب :

5. الأنشطة التدريبية التي نفذت بواسطة لجان التنمية القاعدية هي :

الأنشطة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الحقول الايضاحية وزراعة المحاصيل					
زراعة منزلية (خضر+فاكهة)					
إنتاج شتول					
نثر بذور للمراعي					
عمل مسورات للغابات					
الاعمال اليدوية					
حفائر للمياه					
مراكز تنمية للشباب والمرأة					
أخرى					

7. كم عدد مرات المشاركة في الدورات التدريبية :

مرة واحدة	3.2مرات	أكثر من 3 مرات

8. تم التدريب :

في القرية	في مباني المشروع	أخرى أذكرها

9. ما هو مستوى توصيل المادة التدريبية في إعتقادك من قبل لجان التنمية القاعدية ؟

ممتازة	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول

ب. مشاركة المجتمع في البرامج وأنشطة المشروع :

10. سبق وشاركت في عمل اللجان الأتية :

اللجان	مشاركة كاملة	مشاركة جزئية	نوعاً ما	مشاركة بسيطة	لم أشرك
لجنة مجتمعية					
لجنة شعبية					

11. ما هي الطريقة التي تم بها اختيار أعضاء لجان التنمية القاعدية ؟

إنتخاب مباشر من المجتمع	إختبار طوعي	أخرى أذكرها

12. شاركت مع لجان التنمية القاعدية في مراحل البرنامج في المجالات الآتية:

المراحل	الخطوات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
التخطيط	تحديد المشاكل					
	وضع الأولويات					
	تحديد الأهداف					
التنفيذ	وضع خطة العمل					
	تنفيذ خطة العمل					
المتابعة						
التقييم						

13. كم عدد البرامج والمبادرات المجتمعية التي شاركت فيها ؟

مبادرة واحدة	مبادرتان	اكثر من مبادرتان	لم أشارك

14. ما هي المبادرات التي شاركت فيها ؟

تنمية مجتمع	في مجال التعليم	مجال الصحة	لم أشارك

15. ما نوع مشاركة المجتمع في البرنامج ؟

الرأي	العمل	المال	الرأي والعمل	الرأي والمال	العمل والمال	كل ما ذكر

16. من الذي يحدد البرامج والأنشطة المجتمعية ؟

اللجان	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المشروع					
لجنة التنمية القاعدية					
المجتمع					
لجنة التنمية القاعدية والمجتمع					
لجنة التنمية القاعدية والمشروع					
لجنة التنمية القاعدية والمشروع والمجتمع					

17. عند الدعوة لإجتماع يكون الحضور:

كبير	وسط	دون الوسط

18. ماهي الطرق والوسائل التي إستخدمتها لجان التنمية القاعدية في الإتصال بالمجتمع

الطرق	الوسائل	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
فردية	زيارات حقلية					
	زيارات منزلية					
	اتصال تلفوني					
جماعية	إجتماعات					
	ندوات					
	ورش عمل					
	أيام حقل					
	محاضرات					

ج : أثر تدريب لجان التنمية القاعدية في تنمية مجتمعاتهم .

19. إتجاهك نحو مساهمة التدريب من قبل لجان التنمية القاعدية في تنمية المجتمع :

عمليات	اوافق بشدة	أوافق	لحد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
ساهم في تحديد مشاكل وإحتياجات المجتمع					
ساعد في تحقيق الأهداف المجتمعية					
قلل تكلفة الموارد البشرية لتنفيذ برامج التنمية					
زاد من كفاءتي وفاعليتي في المشاركة في البرامج التنموية المختلفة					
وسع دائرة العمل للمؤسسات التي تقدم برامج التطوير المجتمعي					
أدى الي إكتساب معارف ومهارات جديد وساهم في تغيير الإتجاهات					
عمل لجان التنمية القاعدية محدد بشروط العمر، الجنس					
دور لجان التنمية القاعدية محدود في مشاركة المجتمع					

20. ماهي المشاكل التي واجهتك أثناء تخطيط وتنفيذ البرنامج ؟

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

ملحق (2)

Focus Group Discussion Recording Format

مجموعات النقاش (2020)

الهدف من مجموعة النقاش : معرفة أثر تدريب لجان التنمية القاعدية في تنمية مجتمعاتهم مشروع الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية ولاية النيل الأبيض محلية أم رمتة

المجموعة المستهدفة (فئة مجتمعية) : عدد الرجال عدد النساء

المنطقة او القرية : عدد المشاركين الزمن التاريخ.....

.....

إسم الميسر : أسم الشخص الذي يسجل

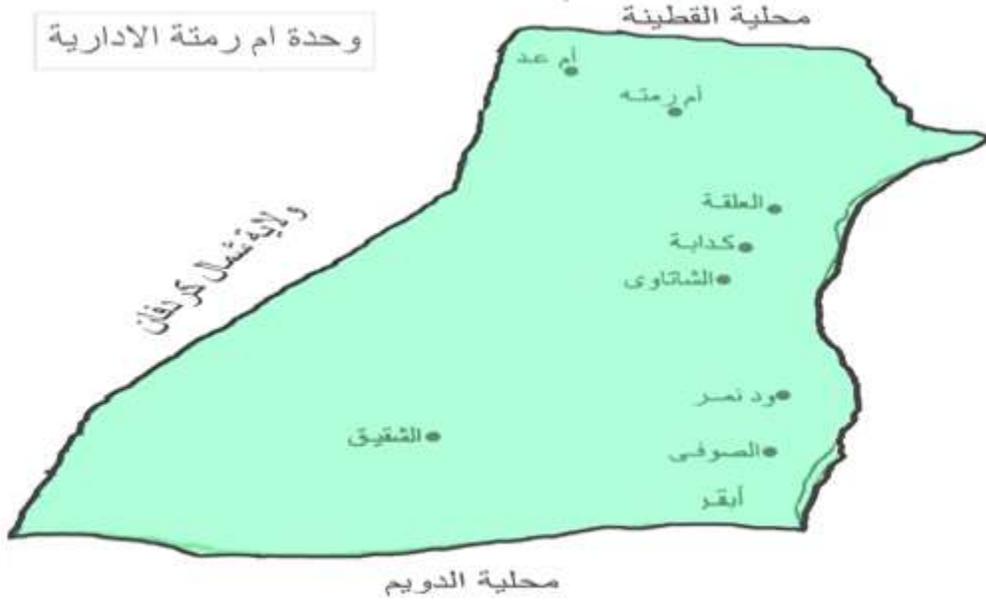
المقدمة :

الملخص والتعليق	الإجابة	السؤال
		<p>1- المجالات والأنشطة التدريبية التي قدمها المشروع هل تلقيت تدريب في احد الأنشطة والمجالات التالية ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ التعليم . ▪ الصحة . ▪ المياه . ▪ الزراعة . <p>هل تم إجراء برامج تدريبية لبعض أفراد المجتمع قبل بداية التنفيذ ؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • ما نوع البرامج . • مدة التدريب . • الجهة المنفذه . • عدد الدورات . <p>هل تم تحديد أهداف التدريب بناءً على إحتياجات المجتمع</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل تعتقدون أن هناك استفادة من البرامج التدريبية من المجتمع في مراحل تنفيذ البرنامج ▪ هل ساعدت لجان التنمية القاعدية في إستقطاب التمويل لهذه الأنشطة . ▪ هل حققت هذه الأنشطة أهدافها التنموية .
		<p>2 إختيار لجان التنمية القاعدية بالمنطقة وتحديد طرق إتصال القيادات بمجتمعاتهم</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ كيف تم اختيار لجان التنمية القاعدية . ▪ ماهي الوسائل والطرق التي تم اتباعها للتواصل مع المجتمع. ▪ ماهي الصعوبات التي واجهتموها في التواصل مع المجتمع ▪ هل يتفاعل أفراد المجتمع مع لجان التنمية القاعدية بصورة مرضية من خلال هذه الأنشطة
		<p>3. مساهمة التدريب في تغيير إتجاهات لجان التنمية</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل هنالك استفادة من المشروعات . ▪ هل ساهم التدريب في أكساب افراد المجتمع مهارات ومعارف جديدة

الملخص والتعليق	الإجابة	السؤال
		<p>4. معرفة مدى مشاركة القيادات القاعدية والمجتمع في المشروع</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل هناك إجتماعات و لقاءات دورية بينكم وبين المجتمع للتعرف على المشاكل التي تواجهه . ▪ من الذي يحدد المشاكل داخل المجتمع لجان التنمية القاعدية أم المجتمع ▪ هل تشركون المجتمع في وضع الحلول لهذه المشاكل ▪ هل تم وضع الحلول في شكل برامج ومشاريع صغيرة (خطة عمل لتحقيق الأهداف) . ▪ هل تعتقدون أن الحلول التي اقترحتها وجدت طريقها للتنفيذ . ▪ هل قمتم بإشراك المجتمع في مراحل التخطيط والتنفيذ للمشروع ▪ ماهي الموارد المحلية المقدمة من المجتمع والصندوق لضمان الإستمرارية للمشروعات . ▪ هل هنالك متابعة دورية أثناء التنفيذ من قبل المشروع وقبلكم . ▪ مانوع التقييم الذي يتم . ▪ كيف تتم عملية التقييم . ▪ من الذي يقوم بها .

ملحق رقم (3)

خريطة توضح جغرافية منطقة الدراسة



(Whitenilestate.gov.sd 2017)