

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف

بعنوان:

أثر منظمة نسوه في تطوير قدرات المرأة المدرة للدخل

وراسة حالة: محلية كيري-الفتح 2

إعداد الطالب:

تساويح عاصم آدم أجلابي

إشراف الدكتورة:

تهاني محمود

نوفمبر 2020م

الآية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



قال تعالى:

(وَإِذْ قَالَتِ الْمَلَائِكَةُ يَا مَرْيَمُ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاكِ وَطَهَّرَكِ وَاصْطَفَاكِ عَلَى

نِسَاءِ الْعَالَمِينَ * يَا مَرْيَمُ اقْنُتِي لِرَبِّكِ وَاسْجُدِي وَارْكَعِي مَعَ الرَّاكِعِينَ)

صدق الله العظيم

سورة آل عمران (الآيات 42-43)

الإهداء

ألي من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب
ألي من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة
ألي من حصد الأشواق عن دربي ليمهد لي طريق العلم
ألي القلب الكبير (والدي العزيز)
ألي من أرضعتني أجب أكنان
ألي رمز أجب وبلسم الشفاء
ألي القلب الناصع بالبياض (والدي أكيبت)

علموني أن الريادة أمر ممكن لا استخالت فيه لكنه يحتاج إلى أمرين
المداومة في العطاء والاستمرار في تذكر الهدف المنشود

(إلى ****)

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رباحين حياتي (إخوتي)
الآن تفتح الأشرعة وترفع المرساة لتنطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم
هو بحر أكياة وفي مضت هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات
الأخوة البعيدة إلي الذين أحببتهم وأحبوني (أصدقائي)

الباحثة

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني ووفقني على تكملة هذا البحث ومن ثم شكري وتقديري إلى
الشمعات التي تحترق من أجل إن تضيء الطريق للآخرين (أساتذة قسم الإرشاد الزراعي)
وأخص بالشكر الدكتورة والمربية الفاضلة / **تهاني محمود**

كما لا يفوتني أن اشكر كل من ساعدني ووقف بجانبي لإخراج هذا البحث بصورته
المتواضعة .

قال تعالى: (لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا
أَوْ أخطأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ). صدق الله العظيم

فهرس المحتويات

I.....	الآية.....
II	الإهداء
III
IV	فهرس المحتويات.....
VII	فهرس الجداول
VIII.....
1.....
1.....	1.1 :.....
1.....	2.1 المشكلة الحياتية:.....
1.....	3.1 المشكلة البحثية:.....
2.....	4.1 أهمية البحث:.....
2.....	5.1 أهداف البحث:.....
2.....	6.1 الأسئلة البحثية:.....
3.....
3.....
3.....	1.2 تنمية المرأة في :.....
3.....	2.2 إحتياجات المرأة الريفية:.....
4.....	3.2 تنمية المرأة وأهمها:.....
5.....	4.2 التدريب:.....
5.....	1.4.2 مفهوم التدريب:.....
6.....	2.4.2 أهمية التدريب:.....
7.....	3.4.2 أنواع التدريب :.....
7.....	4.4.2 التدريب الرسمي:.....
7.....	5.4.2 التدريب اللارسمي:.....
8.....	5.4.2 مبادئ التدريب كما ذكر (1991) :.....
8.....	5.2 عناصر التدريب:.....
9.....	6.2 طرق التدريب (كما ذكرها الطنوبي 1991):.....
10.....	7.2 تعريف برعي (1968) :.....

10	8.2	الاحتياجات التدريبية كما ذكرها عبدا لغفار(1973):
10	9.2	مفهوم الاحتياج التدريبي كما ذكره الطنوبي (1991):
10	1.9.2	أهمية تحديد الاحتياجات كما ذكره تدريبي.(1991):
11	10.2	معوقات التدريب:
11	11.2	التدريب العشوي:
12	12.2	المنظمات الطوعية
12	1.12.2	تعريف المنظمة:
12	2.12.2	تعريف المنظمات الرسمية:
12	3.12.2	الفرق بين المنظمات الرسمية والغير رسمية:-
13	13.2	المنظمات الرسمية:
13	14.2	أهمية المنظمات:
14	15.2	أهداف المنظمات:
14	16.2	مفاهيم:
15	17.2	:
15	18.2	خصائص المنظمات الطوعية:
16	9-1-2	تمويل العمل الطوعي:
17	2-2	تعريفية عن المنظمة:
17	1-2-2	NSWA:
17	2-2-2	رؤية المنظمة:
17	3-2-2	NSWA هي:
17	4-2-2	أهداف المنظمة:
17	5-2-2	الثقافة الاجتماعية:
18	6-2-2	:
19		
19		منهجية البحث
19	1-3	:
19	2-3	منهجية البحث:
19	3-3	:
19	4-3	عينة الدرا:
19	5-3	:
20	6-3	تحليل البيانات:

20: 7 - 3 الصعوبات التي واجهت الباحث:
21
21 المناقشة
32
32 النتائج والخلاصة والتوصيات
32 : 1.5
33 : 2.5
33 3.5 التوصيات:
34 :
35

فهرس الجداول

- 21 (1.4) يوضح التوزيع التكراري للفة العمرية للمبوحثات:
- 21 (2.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمستوى التعليمي للمبوحثات:
- 22 (3.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للحالة الاجتماعية للمبوحثات:
- 22 (4.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمهنة للمبوحثات:
- (5.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبوحثات حسب معدل الدخل الشهري: 23
- 23 (6.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لدافع الالتحاق بالتدريب:
- (7.4) يوضح التوزيع التكراري للدورة التدريبية المقدمة من منظمة نسوة لمدة الاستفاده منها: 24
- 24 (8.4) يوضح التوزيع التكراري لعدد الدورات التدريبية:
- 25 (9.4) يوضح التوزيع التكراري للمدة التدريبية لأي برنامج
- 25 (10.4) يوضح التوزيع التكراري إكمال للمدة التدريبية:
- 26 (11.4) التوزيع التكراري والنسبة المئوية بالمدائمة على الحضور:
- 26 (12.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للطرق المستخدمة في التدريب
- 27 (13.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لطريقة التدريب:
- (14.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبوحثات للجهة التي تقوم بعملية التدريب: 27
- (15.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية في خبرة المدرب في سير العملية التدريبية: 28
- 28 (16.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتأثير التدريب على زيادة المهارة:
- 29 (17.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتطبيق المشروعات الصغير:
- 29 (18.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لنوع المشروع المنفذ:
- (19.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتعلم المهارة للمساعدة على زيادة : 30
- (20.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتطبيق المهارة بعد التدريب على تحسين المستوى المعيشي: 30
- (21.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لمشاكل التدريب التي واجهت المتدربات في عملية التدريب: 31
- (22.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبوحثات للمشاكل التي واجهتك في تطبيق المشروع: 31

تهدف الدراسة لمعرفة أثر منظمة نسوة لتطوير قدرات المرأة ، يتكون مجتمع الدراسة (2) والبالغ عددهن 1100 ، حيث تم التحليل بواسطة الجداول التكرارية لإيجاد النسب المئوية وأخذت عينة عشوائية من المجتمع محل الدراسة حيث توصلت الدراسة إلى أهم النتائج:

- 100 %

- 100 % من المبحوثات أكدن قيامهم بتطبيق عملي للتدريب.

أهم التوصيات:

- إقامة دورات تدريبية مماثل لكل الفئات النوعية في .
- توفير مشغل خياطة لمقابلة احتياجاتهن التي يرغبن في تعليمها.
- توفير مشغل الفخار والخرز والأعمال اليدوية.
- توفير المواد التي تسببت في توقف المشروع.
- متابعة احتياجات المستهدفات والتقييم المستمر ومعرفة المشاكل التي تسببت في توقف

1.1 :

يحسب للمرأة دورها الكبير في المجتمع حالها حال الرجل، فقد شاركت عبر العصور القديمة والحديثة وكان لها أدوار أخرى عديدة من الأنماط السلوكية غير الدور الأساسي أسرته ورعايتها كأم في عاتقها مسئولية تربية الأجيال تتحمل أمر إدارة البيت

: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا). صدق الله العظيم سورة النساء الآية (1).

وقد ساوى الله تعالى بين عباده في الخلق والتكريم وبالرغم من اختلاف دور الرجل إلا أن المرأة شأنها شأن الرجل ورفع الله سبحانه وتعالى من مكانتها وأوصى النبي صلى الله عليه وسلم بها المرأة نفسها في المجتمعات الغربية والعربية (2020).

تعمل على مساعدة النساء في منطقة الفتح الذين يعانون من تدني الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد توفر التعليم وفرص زيادة الدخل

تتجه منظمة نسوة لحل هذه المشكلة بتطوير قدرات المرأة المدرة للدخل وذلك بالتدريب والتأهيل المهني وتنمية مهاراتها والعمل على زيادة دخلها عن طريق المشاريع الصغيرة.

2.1 المشكلة الحياتية:

قلة التعليم وتدني الخدمات الصحية والاجتماعية 75% منه يقمن بأعمال هامشية، خدمة المنازل والمصانع نتيجة لنزوهن من مناطق النزاعات مما يجعلهن غير جيد يساعدهن على عيش حياة كريمة.

3.1 المشكلة البحثية:

ما هو دور منظمة نسوة في تطوير قدرات المرأة المدرة للدخل

4.1 أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في معرفة الدور الهام الذي يمكن أن تقوم به وتنمية مهاراتها
ينعكس بدوره علي تحسين مستوى الدخل يقود الي تحسين المستوي المعيشي للأسرة بجانب معرفه
الايجابيات والسلبيات .

5.1 أهداف البحث:

1. الشخصية والاجتماعية .
2. التعرف على الأنشطة التي يتم التدريب عليها من جانب منظمة نسوة.
3. قياس مدى كفاءة البرامج التدريبية للمرأة المدرة للدخل.
4. معرفة مدة استفادة المرأة من البرامج التدريبية.
5. معرفة التحديات التي واجهت المرأة في البرامج التدريبية.

6.1 البحثية:

1. ما هي الخصائص الشخصية والاجتماعية للمرأة.
2. ما هي الأنشطة التدريبية .
3. التدريبية.
4. ما مدى استفادة المرأة من البرامج التدريبية.
5. ما هي التحديات التي واجهت البرامج التدريبية.

1.2 تنمية المرأة في السودان:

تفاعل السودان مع توصيات ومقررات المؤتمرات والجهود العالمية في مجال تنمية المرأة وقد حظي العديد من الخطوات الإيجابية نحو توفير المقومات التي تضمن حيوية مساهمة المرأة في التنمية. وقد ظهر ذلك الاهتمام في منتصف الثمانينات في إبداء الدولة اهتماما خاصا لتحسين وضع المرأة وإبراز دورها في الإنتاج الزراعي وقد حرصت الدولة على الوصل لمعرفة المعوقات الأساسية لتنمية المرأة واقتراح البرامج والخطط العملية لإزالتها.

أما الفترة ما بين نهاية السبعينات وبداية الثمانينات والتي بدأ العمل فيها على نهج التنمية الريفية المتكاملة وذلك تماشيا مع السياسات الرامية إلى تطوير الريف، فقد شهدت تجارب مشروع تنمية جبل

وبما أن المرأة تمثل نسبة عالية من السكان في تلك المناطق تمت بعض المعالجات لإيجاد مداخل لاشرائها، وأن عدم إشراكها يدل على عدم وجود أسس لبرامج تنمية المرأة حتى وقت قريب.(المنظمة العربية في سارة 2006)

من أهم الانجازات في فترة الثمانينات هو قيام مؤتمر المرأة في الزراعة في شمبات 1987 . عمل سياسات وإستراتيجيات مشاركة المرأة في التنمية الزراعية في 1991م والتي تهدف في مجمل توصياتها إلى وضع تصور محدد من أجل تطوير وضع المرأة وإبراز دورها الرائد في بناء المجتمع وتوفير الغذاء والخدمات لترقية دور المرأة كعامل في الزراعة والصناعات الصغيرة. ومع بداية التسعينات اهتمت الإستراتيجية القومية الشاملة 1992-2002م بتنمية المرأة الريفية خصصت ما بين 10-20% من ميزانيات كل المشاريع الممولة م الصندوق الدولي للتنمية الزراعية والتي تحققت خلالها بعض الإنجازات مثل مشروع النهود الزراعي ومشروع إعادة تأهيل وتعمير الشمالية، ومشروع النيل الأبيض للخدمات الزراعية ومشروع تنمية جنوب الروصيرص.(الجيلي، 2006)

2.2 إحتياجات المرأة الريفية:

في الآونة الأخيرة قامت بعض المشاريع والجمعيات التعاونية في بعض الأقطار وهي تهتم باحتياجات المرأة وتقوية دورها الفاعل والأساسي في كافة المجالات حيث أعطيت المرأة مزيدا من الاهتمام

والعون والمساهمة في حل مشكلة الغذاء فمنحت القروض ومدخلات الإنتاج بالإضافة إلى بعض الخدمات المقدمة لها.

هنالك احتياجات ملحة للمرأة وهي الاحتياجات الإستراتيجية والتي نتجت من تابعة المرأة للرجل وتختلف الاحتياجات حسب الظروف المحيطة بالمرأة وهي مرتبطة بتقسيم العمل بين الجنسين وتساعد في تلبية الاحتياجات على مساواة المرأة بالرجل.

أما الاحتياجات العملية تختلف عن الاحتياجات الإستراتيجية إذ أنها ترتبط المعيشية والضرورية مثل العناية بالصحة وتزويدها بالمال والعمل الذي يناسبها وهذه تعتبر احتياجات مباشرة وضرورية للأسرة. إلى التأهيل ورفع قدراتها الإدارية ومقدراتها على اتخاذ القرار وقوة التفاوض والتعامل مع السوق وتطوير وحفظ وتصنيع وتسويق المنتجات الزراعية ومن المشاكل التي تواجه المرأة أيضا مسألة نقص المهارات والتدريب فهي لا تحظى إلا بقدر قليل من التأهيل والتدريب مقارنة بالرجل ويؤثر ذلك على قرار المجتمع بصفة خاصة وعلى اقتصاد البلاد بصفة

والمرأة الريفية تحتاج إلى مدخلات الإنتاج وإلى معرفة الأساليب الإنتاجية المتنوعة. (1985)

3.2 تنمية المرأة وأهمها:

• لدونية للمرأة:

حيث أن هنالك اعتقاد سائد بأن المرأة هي فقط مساعد للرجل في عمليات الإنتاج وأن المكان الطبيعي للمرأة هو البيت والأعمال المنزلية.

• التقسيم النمطي لأدوار النوع:

وهو تقسيم يجعل دائما الرجل صاحب القرار والمرأة منفذا له، أي مشاركتها في اتخاذ القرار هامشية.

• نقشي الأمية:

يعود ارتفاع نسبة نقشي الأمية بين النساء إلى أن هذه الظاهرة لم تصبح بعد جزء من قضية المرأة ولم تدرج ضمن مفهوم التنمية المستدامة إلى جانب أن الكثير من الرجال يؤمنون أن المجال الأساسي لعمل المرأة هو البيت ومتطلباته ولا ضرورة لتعليمها.

• ودية حيازة المرأة للأراضي:

الموروثات والتقاليد تحرم المرأة من الميراث خاصة الأراضي والتي لا يسمح بخروج ملكيتها من الأسرة في معظم البلدان العربية ودائما تسجل باسم الرجل.

● العادات والتقاليد:

لبعض العادات والتقاليد أثر سالب على المرأة مثل عدم تشجيع تعليم البنات وأيضا حرمانها من الأراضي كما تحرم من اختيار شريك حياتها والمشاركة في اتخاذ القرار، وأيضا حق اختيار النشاط

● غياب أو قلة المنظمات الطوعية الغير حكومية العاملة في مجال النهوض بالمرأة:

دور المرأة في الأسرة والمجتمع حيث تسعى لتمكين المرأة ورفع مستواها الاجتماعي والاقتصادي وتدريبها على المهارات، كما تعمل في المجالات التعليمية المختلفة وفي مجال الارتقاء بمستوى الأسرة، ولهذا فإن غياب مثل هذه المنظمات أو عدم التنسيق بينها يؤدي إلى ضرر بالغ يضعف القيادات والكوادر النسائية. (سارة الجيلي، 2006)

هذا بالإضافة إلى المعوقات والمشاكل الأخرى التي تتعلق بالزواج المبكر وما يلزمه من مشكلات صحية، ومشكلات كبر حجم الأسرة الريفية وضعف فرص التمويل والتدريب، والاعتماد على التمويل الأجنبي بالإضافة إلى ضعف وعي المرأة الريفية بحقوقها الشرعية وعدم وجودها على مستوى اتخاذ

مفهوم تنمية المرأة:

تعني التنمية تفادي التخلف والصعود المستمر في خطوات بعيدة عن ذلك التخلف، لذلك من الصعوبة وضع معايير ثابتة ومطلقة للتقدم أو التخلف، مثلا مستوى دخل الفرد قد يشير إلى تخلف دولة ما، بينما

وقد تطور مفهوم التنمية الذي ساد في الستينات ويعنى بتحقيق النمو الاقتصادي إلى معنى أوسع.

وتعرف التنمية على أنها تحقيق نمو مستمر في الناتج المحلي والقومي والإجمالي يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي للأسر وإلى جانب هذه العمليات ذات الطبيعة الاقتصادية عمليات اجتماعية وثقافية.

(1985)

4.2 التدريب:

يعتبر التدريب المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع و هو أداة للتنمية ووسيلة وهو جوانبها، كما أنها الأداة الطبيعية إذا ما أحسن استغلالها أمكنت تحقيق

1.4.2 مفهوم التدريب:

1998 (317) بأنه عملية اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية متجددة ضرورية لتكوين سلوكيات جديدة أو تعديل سلوكيات قائمة لدي المتدربين لزيادة كفاءته الإنتاجية ويتم ذلك من خلال موافق تدريبية منظمة تركز على المشاركة الذاتية.

يعرف تدريب: ريب عام 1991م بأنه العملية التي بمقتضاها مساعدة الفرد على العمل الذي يمارسه في الوقت الحالي ويتحمل القيام به مستقبلاً للحصول على الخبرات الكافية في هذا العمل ويأتي هذا عن طريق تكوين تنمية العادات المناسبة للتفكير والعمل وإكساب مهارات ومعارف بحيث يؤدي هذا التدريب إلى تغيير اتجاهات غير المرغوبة فيها وتأكيد الاتجاهات المرغوبة لدى المتدربين علماً بأن هذه العناصر أعلاه متفاعلة ومتكاملة وإدارتها منفصلة أمر غير ممكن لأنه نوع المعلومات والخبرات والمهارات المقدمة تتوقف على العمل الذي يتم بزيادة الكفاءة فيه نوعية المتدربين والأهداف المرجوة من وراء التدريب

2.4.2 أهمية التدريب:

1991م أنه الوسيلة الوحيدة توفير الأفراد المتدربين في مختلف أعمال التنمية لان إذا أي مؤسسة يتوقف على مهارات وكفاءة العاملين بها كما يسهم مساهمة فاعلة في توفير عناصر الأخرى للتنمية كالمعدات والأموال والزمن وغيرها والتركيز على تنمية المهارات من أجل رفع كفاءتهم في أداء أعمالهم لتحقيق أهداف التنمية وقد تكمن أهمية التدريب أو أهدافه كما عرفها الطنوبي تهدف إلى تحقيق المرامي الآتية:

* :

وبقصد به يجب الإلمام بها لممارسة العمل وما يتبع ذلك من معرفة النظم واللوائح المطبقة في العمل ومعرفة الاختصاصات والواجبات والمسئوليات الموكلة للفرد في عمله.

* **الاتجاهات:**

وهذه ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة للمتدرب حيث تلتحق الأفراد بالتدريب ولذي كل منهم اتجاه معين نحو أمور عديدة متعلقة بالمعلومات تحيط به ولهذا فإن من الأهداف التدريب تنمية مجموعة من العوامل الذهنية تتفاعل مع بعضها البعض لتكوين آراء معينة والمدرسين يعملون على تغيير هذه الاتجاهات حتى يتخذ صاحبها موقفاً إيجابياً ومرغوباً في العمل .

* **المهارات:**

- **المهارات التخطيطية والإدارية :** هي القدرة على التخطيط ورسم السياسات وتنظيم العمل .

- **المهارات الإنسانية :** هي القدرة على أداء الأعمال سواء أن كان . وذهنية بكفاءة.

ومن ناحية أخرى ذكر عبد الغفار 1973 : إن هنالك علاقة قوية بين أهداف التدريب وضرورة التدريب لأفراد معينين في مجال معين لتحقيق أهداف عامة ومحددة منها ما يلي :-

_ تحقيق الحاجات القومية والمساهمة في التعليم لمقابلة احتياجات المؤسسات من الكوادر المؤهلة لأداء

_ أداء العمل بطريقة أفضل وبأقل تكلفة وفي اقصر وقت مع تقليل نسبة

_ لتحقيق العملية الاقتصادية وتطويره .

_ تغيير نمط الإنتاج التقليدي وتطويره .

_ التدريب:ن مهارات عملية ونظرية وتنسيقي لزيادة كفاءتهم.

3.4.2 أنواع التدريب :

(199) التدريب إلى نوعين هما:

4.4.2 التدريب الرسمي:

تعطي للأفراد الذين يعملون فعلا في المؤسسات أي المواطنين بغض النظر عن الدرجة الوظيفية يشغلها المتدرب ويسقم إلى أربعة أنواع:

- **التدريب الأكاديمي:** سابق الخدمة ويقصد به مساعدة ما يتلقاه الطالب من دراسة عملية أكاديمية وتدريبية في الفترة تسبقه التحاقه بالعمل.
- التدريب التأهيلي للخدمة يعطي للأفراد قبل ممارستهم العقلية لمسئوليات الوظيفة.
- التدريب أثناء للخدمة هو إشراك العاملين بالمجال المعني في أنشطة تدريبية بعد أن تحدد مسئولياتهم المهنية كاملة في المركز الوظيفي الذي يشغله بهدف تنمية المعارف والمهارات والموافق التعليمية الضرورية للارتقاء بمستوى أدائهم.
- التدريب الأكاديمي العلوي (الدراسات العليا) يعد الفرد للحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو الدبلوم العالي في المجال المعني وتيم .

5.4.2 التدريب اللارسمي:

يعطي الأفراد العاديين وغير الموظفين تصميم برامج التدريب ذكر الطنوبي 1991م التدريب ضروري في مجال العمل الإنساني لان التعليم عن طريق الخطاء والصواب غير معقول وإن فلسفة التدريب تقوم على افتراض فراق بين مستوي المعرفة والاتجاهات والمقدرات الحالية ومستوي آخر مرغوب فيه نريد الجهة للتدريب للوصول بجمهور المتدربين إليه التدريب الفعال هو الذي يتم إعداده بصورة عملية سليمة ويخطط بصورة دقيقة لان البرنامج التدريبي أهدافه ومجالاته المختلفة تختلف باختلاف نوع التدريب ومستوياتهم الوظيفية والإمكانية المتاحة .

ولكي يكون البرنامج التدريبي ناجحا لابد من تكون موجهها نحو أهداف محدد لمقابلة احتياجات المتدرب وهي مستمرة ومتجددة ولذلك عملية متجددة دائما .

5.4.2 التدريب كما ذكر (1991) :

من المسلمات أن البرنامج التدريبي الناجح من احتياجات محدودة للمتدربين من إنجاح البرامج من تحقيق الهدف وإقبال الدارسين عليه وهذا يستلزم توفير إمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ وإعداد المكان الملائمة لتنفيذ البرنامج واستبعاد المعوقات كسوء التهوية والإضاءة وتحديد المواعيد المناسبة للتدريب وتوفير المعينات السمعية والبصرية إلى جانب تقديم الحوافز للمتدرب

هنالك يوضح النبوي بعض يقوم عليها سياسة التدريب علالعلمية. :

- يجب أن يضيف أشياء جديدة ومفضلة للمتدربين يساعد في تطوير أداءه في العمل
- يجب أن تكون مستمرة ومتطور.
- يجب أن يشمل جميع الفئات العاملة على اختلاف مستوياتهم وخبراتهم العلمية .
- يجب أن يكون التدريب تلبية للإحتياجات التدريبية الاستمرارية.متدربين .
- الاهتمام بإعداد الموقف التدريبي إعدادا جيدا يسمح بتدريب فعال .
- ملائمة البرامج التدريبي حجم الموارد المتاحة
- دفع المتدرب أثناء التدريب حفاظا على انتظام و الاستمرارية .
- التقييم والمتابعة المستمرة للمتدربين .
- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية أثناء التدريب .
- متابعة المتدربين في أماكن عملهم بعد التدريب للتعرف على أثر التدريب على أداء المتدرب لعمله الجديد.

5.2 عناصر التدريب:

يتكون التدريب من ستة عناصر أساسية مع ملاحظة أن هذه العناصر ليست منفصلة من بعضها بل

هنالك تفاعل ديناميكي بينها تؤدي في النهاية إلى تدريب فعال وهي: *

الهامة في الموفق التدريبي يقع عليه عبئ تنفيذ ونجاح البرنامج التدريبي .

● المتدرب يعتبر أهم عناصر الموقف التدريبي به يكون التدريب وبدونه لا حاجة لتخطيط البرامج التدريبية.

● المحتوى التدريبي تتوقف مشاركة الأفراد في البرامج التدريبية وانتظامهم بها وحماسهم وجديتهم في التحصيل وتفاعل في الموقف التدريبي على المحتوى التدريبي يجب التوقف جيدا في اختيار موضوعات التدريب والإعلان عنها

ونجد الشروط الضرورية للمتدربين.رها في المحتوى التدريبي :

- أن يشبع المحتوى التدريبي الكثير من حاجات واهتمامات المتدربين.

- أن يضيف حاجات جديدة للمتدربين .

- أن تلاءم القدرة الذهنية للمتدربين .

- يمكن تطبيقها على ضوء الإمكانيات المادية والمالية المتاحة.

- يتوفر عن المحتوى التدريبي المراجع والبيانات بالكم والكيف المناسبين .

● المعينات التدريبية تلعب دورا للإستعانة به في الاتصال بالمتدربين ورفع حالتهم النفسية وتسويقهم وتشجيعهم على الإنتظام والجدية وتسهيل إستقبال الحاجة التدريبية من المدرب في أقل وقت وبساطة ووضوح تختلف فعالية المعينات من موفق تدريبي لآخر لذلك من الضروري على المشاركين في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية معرفة مميزات وحدود المعينات عامة المتاحة لهم بصفة خاصة ذلك لتحقيق أهداف التدريب بكفاءة.

● (البيئة التدريبية) يقصد به المناخ الفيزيقي والإجتماعي ويعد عنصرا أساسيا من عناصر الموقف التدريبي ويؤثر فيه إيجابيا وسلبيا وفقا لحالته العامة.

● والمستلزمات التدريبية يقصد بها كل ما يحتاجه الموقف التدريبي من مستلزمات مادية تؤدي إلى زيادة فعالية التدريب ومن هذه المستلزمات على سبيل المثال (كراسي، وأدوات مكتبية، وكهرباء).

6.2 طرق التدريب (كما ذكرها الطنوبي 1991):

تناولت في هذه الجزاء بعض الطرق والأساليب الأكثر استخداما والتي يجب إتباعه ونجد أن هذه الطرق والأساليب مبنية على أساس طبيعة وأهمية هذه الطرق والأساليب بغرض زيادة كفاءة وفعالية عملية الاتصال بالمتدربين وتحسين عملية التدريب ويجب أن يعد له بعض الترتيبات . نجد أمام القائمين بالتدريب عدد متباين من الإشكال والطرق والأساليب التدريبية ولكن الأمر يقتص بالمتدربين قبل اختيار الطرق المثلي للتدريب يجب مراعاة الآتية:-

- التدريب

- الفروق الفردية

- متدربين ومستوي مهاراتهم

- مدة التدريب

- توفير التسهيلات التدريبية

- توفير قاعات التدريب

- تكلفة الأسلوب التدريبي

- :

7.2 تعريف (1968) :

المفهوم القديم: الوسائل والمواد والأدوات والأجهزة تنقل من خلالها (الطرق والأساليب)

المفهوم الحديث: بالإضافة إلى ما سبق فإن مفهوم الوسيلة يشمل بجانب نقل المعرفة والتخطيط والتطبيق والتقويم المستمر للمواقف . مية حتى تستطيع تحقيق أهدافه المحددة أخزه في الاعتبار جميع العناصر المتكاملة للنظام التعليمي (, والمخرجات، والعمليات ، والبيئة، والتغذية الراجعة في الآونة الأخيرة تحول الاهتمام من الطرق التقليدية التي تؤكد على الحفاظ والانتظام والرقابة به في في شخصية المتدرب وعادته وسلوكه ومهاراته وهي الممارسة التطبيقية

8.2 الاحتياجات التدريبية كما ذكرها عبدا لغفار(1973):

يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم الأمور تدفع النشاط التدريبي إلى تحقيق أهدافه لذا بعد التعرف عليها وتحديدها لتلبيتها كما ومن ثم رفعالمتدربين،دربين ، إذ أن تلك الاحتياجات تمثل الحلقة من سلسلة حلقات مترابطة تكون في مجملها العملية التدريبية .

9.2 مفهوم الاحتياج التدريبي كما ذكره الطنوبي (1991):

يعرف على انه مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها وخبرات ومعارف المتدربين الأداء ومهاراتهم من التعريف نلاحظ أن الاحتياج يمثل البعد في المسافة بين . لحالي والجديد المرغوب فيه من حيث المعرفة .

1.9.2 أهمية تحديد الاحتياجات كما ذكره تدريبي.(1991):

لتحديد الاحتياجات أهمية كبرى في نجاح أي عملية تدريبية ويمكن تلخيص الأهمية في الآتي:

- تعتبر الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .
 - تعتبر المؤشر الذي يوجه التدريب إلى النشاط الصحيح.
 - تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم.
 - الاحتياجات التدريبية مسبقا يودي إلى ضياع الجهد وا
- التدريب
- تياجات التدريبية.ي نشاط تدريبي تأتي قبل تصميم البر مج التدريبية وتنفيذها .
 - مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية .
 - (طبيعية الوظائف) المهام تتوقع أن يقوم بها المتدرب بعد عملية التدريب (الوظيفي).

- الموظف توضيح الوضع الحالي والمقدرات للمتدربين من حيث مستوى الأداء فيما يختص بالمهام والوظائف منه شغلها والقيام بها.
- المنظمة تعتبر الأهداف المحددة للمنظمة من أهم مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية من حيث خطط المنظمة الحالية والمستقبلية.

10.2 معوقات التدريب:

(1991 60) من المعوقات التدريبية على نظريات التعليم وطرقه ووسائله حيث يتعلم الكبار بالأسلوب الذي يتعلم بها الصغار ونخص الحوافز وعدم فعاليتها و نقض التشريعات ريب القوة العاملة وعدم ملائمة ميعاد التدريب وعدم إتباع المحتوى التدريبي لحاجاتهم .

- أن ظهور فكرة التدريب قديمة منذ قدم الإنسان فقد كانت المرأة يتعلم بعض المهارات عن طريق التقليد والمحاكاة كما يحدث أمامها من أعمال فنجد أن الفتاة منذ نعومة أظافرها تقوم والدتها على تدريبها على ممارسة بعض الأعمال المنزلية أو الأعمال اليدوية وبعض الأعمال الأخرى .

2 التدريب الدول الاهتمام بالتدريب في عام 1971م ووضع برامج تدريب الشباب الذي كان يتقي مساعدات من برامج الأمم المتحدة للتنمية ومكتب العمل الدولي وقد أنشئت خمس مراكز تدريبية بغرض مساعدة الشباب اللاتي لم يمتلكن تعليم أو بذلك قدر منها بتعليمهن بعض المهارات التي تمكنهن من المساهمة في التنمية قدراتهن الاقتصادية ونجد إن برامج التأهيل السنوي يمثل جزءاً من مناشط التدريب

11.2 التدريب الذ :

هو عبارة عن عملية تعليمية تستهدف المرأة لتنمية قدراتها واكتسابها بعض المهارات تساعد في توظيف مواردها بصورة علمية لإبراز النواحي الفنية والجمالية وتنمية المقدرات الاقتصادية والمساهمة الفاعلة في عملية التنمية وتهدف مراكز التدريب إلى:-

- تمكنها من القيام بالأعمال ذات عائد إقتصادي.

- ليم النساء مهارات مختلفة.

- ترفع مستوى الأسرة المعيشي.

- : أوقات الفراغ في أعمال مفيدة . (1991)

والتي تعني بتوفير البيئة الإيجابية لإكساب التطور حيث يشمل على التأهيل المعرفي

بالإضافة التنظيمي لمساعدة الناس في ممارسة حياتهم الذاتية بكفاءة .

التنمية الريفية (أميه قسم الله)

12.2 المنظمات الطوعية

للمنظمات الطوعية الإنسانية
احتياجات التي تعاني من كثير من مظاهر الظروف الاقتصادية والاجتماعية الثقافية المضطربة
بعوامل الظواهر الكونية والحروب والصراعات والنزاعات.
يعتبر العمل الطوعي احد الآليات الأساسية للتنمية.
عمل المنظمات الطوعية يتركز
ناطق الريفية لحاجتها التنمية التخلف وتخفيف حدة الفقر.

1.12.2 تعريف المنظمة:

المنظمات الرسمية: لكيان الاجتماعي الذي يقام بطريقة مقصودة من اجل تحقيق هدف معين, وهذا يعني أنها لم تظهر تلقائيا في سياق التفاعل الاجتماعي ويشار إليها (2003).
المنظمات الرسمية

2.12.2 تعريف المنظمات الرسمية :

هي عبارة عن تجمعات محدودة البناء تضم جماعات يقسم بينها العمل بين افرادها
بينها الاختصاصات التي يجعل هذه المنظمات قادرة علي تحقيق الأهداف التي تم تحديدها
تعريف المنظمات غير الرسمية:-

تعني الجهود المشتركة بين فردين من اجل تحقيق أهداف مصالح مشتركة في جميع
مجالات الحياة الاقتصادية الاجتماعية والثقافية وغيرها والتي تعجز المؤسسات الرسمية احتواها

3.12.2 الفرق بين الرسمية والغير رسمية:-

الرسمية	الغير رسمية
1- أهداف	1- تلقائيا بمبادرة من المجتمع لغرض معين
2- تحمل اسم محدد يعبر عن مضمون الأهداف	2- الاسم غير محدود ولا يتعلق أحيانا
3- يوضع تقويم زمني لتنفيذ الأنشطة	3- تنشأ لتنفيذ الأنية
4- العضوية كبيرة في الغالب	4- العضوية محصورة علي الجماعة الاجتماعية وليس بالضرورة وجود سجل خاص بالعضوية
5- يوجد هيكل تنظيمي لتحديد المهام والاختصاصات وتقييم العمل المتسلسل	5- تعتمد علي العمل الجماعي بالمشاركة ولا يتم التقيد فيها بتقييم العمل
6- يتم التعامل بين	6-
7- التركيز علي الفوائد الاقتصادية العاجلة	7- الجوانب الاجتماعية طويلة
8- تعتمد علي الدعم والتمويل الخارجي	8- تعتمد علي الدعم المحلي بواسطة جهود ذاتية
9- (2008) والمهني	9- وتتبع منهج العمل بالفعل
: (2008)	

13.2 المنظمات الرسمية:

المنظمات الرسمية: هي منظمات المجتمع المدني ومنها

1-

2-الجمعيات

3-منظمات العمل الطوعية غير الحكومية المحلية والأجنبية

4-المنظمات الطوعية غير الربحية

5- الخيرية

6-منظمات التنمية القاعدية

7-

8-

المنظمات غير الحكومية:-

هي المنظمات التلقائية ومنها:

1-النفير-

2- -

3-التكية- -المسيد

4-الأجاويد-الجودية

5-الكشف في المناسبات الاجتماعية

14.2 أهمية :

أهمية المنظمات الاجتماعية الطوعية في الحد من ومعالجة :-

1-التغيرات الاجتماعية

2-التغيرات التقنية

3-المشكلات الاجتماعية

4-النزاعات البشرية

5-6- الإرهاب

7-ازدياد حدة الفقر

8-

9-

10-

11-الكوارث الطبيعية

15.2 أهداف :

1. مواجهة المشكلات الاجتماعية التي تتطلب تضافر الجهود المشتركة بي .
2. تحقيق العدل الاجتماعي عن طريق علي المشاكل الناجمة عن الفوارق الاجتماعية والاقتصادية في معاملات الحياة المختلفة.
3. مليات الاجتماعية.
4. للموارد الجماعية مثل البيئة بمكوناتها المرعي والماء .
5. تسعي لتوفير الضروريات المعيشة الناس.
6. تعمل علي تقوية وتحريك المجتمع لتحقيق الأهداف المختلفة.
7. التغلب علي مشاكل نقل التقنية الغير الملائمة

16.2 مفاهيم ومبادئ العمل الطوعي:

1. الطوعية
2. الإنسانية
3. الحياد
4. الجماعية
- 5.

الطوعية: العمل الطوعي هو جهد يقوم به الفرد لتقديم خدمات للمجتمع (-

(دون توقع جزاء مادي مقابل مادي مقابل جهود سواء كان مبدول بالنفس (تفكير-)

الإنسانية:- تعني أن يقدم الفرد أو الجمعية خدماتها لإنسان بقض النظر عن دينهم أو أخلاقهم أو عرفهم أو تقاليدهم وقيمهم وذلك تكريما لإنسان لتقديم الخير لمن يعرف ولا يعرف ولمن يحب ولا يحب وقد

: رسول الله صلي عليه وسلم) (

الحياد:-

عادة تنشأ المنظمات والجمعي هي ممارسة في شكل من

وسميت المنظمات غير الحكومية من خلال والنشاط والعضوية والجمعيات تتميز بصفة البعد السياسة .

الجماعية:-

التأسيسي للمنظمة هو العمل الجماعي والتطوع وعن طريق العمل الجماعي ينظم

طريق الماديات والوقت والجهد

-:

عن طريق المشاركة يستطيع الناس والشباب من وقت فراغهم وبالتالي حماية لهم من الانحراف مثل تعاطي المخدرات وتعتبر المشاركة نوع من التدريب وبالتالي اكتساب قواعد جديدة ومعارف ومهارات

17.2 :

هنالك ثلاثة وظائف أو ادوار تقوم بها

المعيشي: وهنالك فئات منكوبة وفئات منحرفة

وكلها تحتاج عمليات رعاية ومواساة مثل ذوي الحاجات الخاصة-اللقطاء ورعاية

• الدور الوقائية:

ظهرت في المجتمعات تغيرات كثيرة منها التقنيات المختلفة خاصة في المدن ونتج عنها ضغوط نفسية وإجهاد نفسية وغيرها وبالتالي ظهر التوتر في مجتمعاتنا والمشاكل الاجتماعية

• الدور المعيشي :

المعيشي يتعلق بتوفير العمل الكريم ومتطلبات المعيشة للفئات المجتمعية المختلفة وتحسين دخول الناس وعمل برامج إنتاجية.

18.2 خصائص المنظمات الطوعية:

- مؤسسية) -لوائح هيكل تنظيمي.
- مشاركة الوان الطيف(سياسي-مهني-).
- ومكمل لجهود الدولة.
- فشل وعدم فاعلية الجمعيات الطوعية:-
 - عدم تمثيلها لمختلف الشرائح
 - غياب المشاركة
 - ضعف التنسيق مع المؤسسات الداعمة وبالتالي افتقارها
 - الهيئات الإدارية
 - الاتجاهات السياسية المختلفة لكل عضو تجعله يحاول جذب التنظيم نحو الاتجاه السياسي
 - التجارب الفاشلة للمجتمعات في هذا المجال تمنعها من الانخراط مجدد في تنظيم جديد
 - غياب الحراك الاجتماعي المشجع

- المسؤولية المسؤولية أيدي معينين
- غياب المسؤولية الجماعية
- إيثار أعضائها للمصلحة الشخصية علي المصلحة العامة
- تردي واقع المنظمات الطوعية في السودان:-

1-مشكلة التمويل

2-

3 أمنية

4-المشكلات التنظيمية والإدارية

5- والتسييس

2-1-9 تمويل العمل :

-سمات تمويل العمل الطوعي

سمات تمويل العمل الطوعي هي:-

- (طوعية)

- ذاتية: أهداف سياسية) (-)

مصادر تمويل العمل الطوعي:منها:-

مصادر ذاتية :

نعني بالمصادر الذاتية التمويل يتم الحصول علي من داخل الم

برامجها من مشاريعها استثماراتها ويمكننا نورد هنا هذه المصادر علي النحو التالي:-

1- :

تفرض كل جمعية طوعية رسوم رمزية علي كل عضو يود الانتساب إليها

2-زمن وجهد المتطوعين والمشاركين ما يبذله هؤلاء المتطوعين من جهد ووقت وفكر في سبيل

دعم المنظمة يعتبر دعم ذاتي للعمل الطوعي

3-التمويل الدائري:-

هو من الأساليب التي تضمن استمرارية التمويل وتقديم الخدمات دون توقف

4- :

المنظمة المادية ويستخدم العائد منها في تمويل مشاريع التنمية

-مصادر غير ذاتية (خارجية)

1- وينقسم :-

-دعم تقدمه الحكومة طوعية لإيمانها بالعمل الطوعي ودوره في التنمية

-وما تقدمه دعما للعمل الطوعي حسب التوجيه الرباني ومن أمثلته - الموارد الذاتية.

2-2 نبذة تعريفية عن المنظمة:

1-2-2 :NSWA

الجمعية الوطنية للمرأة السودانية (NSWA) هي منظمة سودانية غير حكومية غير ربحية تأسست في فبراير 2008 .

2-2-2 رؤية المنظمة:

NSWA على تنمية المرأة من خلال زيادة فرص النساء والفتيات ف بالحصول على تعليم جيد، والحصول على خدمات صحية، ووضع اجتماعي أفضل، والمشاركة في العملية السياسية للحفاظ على العدل والمساواة بين الجنسين.

تم تسجيل NSWA رسميا كمنظمة غير حكومية وفقا للقواعد واللوائح الحالية التي وضعتها حكومة

3-2-2 NSWA هي:

لمساعدة المرأة السودانية لتحقيق التنمية المستدامة من أجل حياة أفضل. تم اعتماد نهج متعدد الأوجه لتحقيق هذا الهدف.

4-2-2 أهداف المنظمة:

1. زيادة التحاق الفتيات واستمرارهن ف بالتعليم الأساسي والمعايير التعليمية الشاملة من خلال توسيع وصول الفتيات إلى التعليم.
2. دورات تدريبية لتحسين مهارات .
3. وظائف وفرص عمل جيدة.
4. خبرات النساء المتخرجات والمهنيات وأفكارهن وقدراتهن.

5-2-2 الثقافة الاجتماعية:

- ربط المجموعات النسائية معا من خلال الاجتماعات والرسائل الإخبارية وشبكة الانترنت.
- ربط المجموعات النسائية مع الجمعيات الأخرى .
- تعزيز الوعي السياسي والثقافي من خلال ورش العمل والندوات.
- المجالات الدورية والنشرات الإخبارية التي يتم تحريرها من قبل النساء لإعطاء أصواتهن ووجهات نظرهن وصولا أكبر إلى المجتمعات المحلية ووسائل الإعلام .

NSWA

•

والصحفيات في جميع أنحاء العالم.

• جمع بيانات دقيقة عن عدد وتوزيع الفتيات غير المتعلمات في المناطق الريفية.

:

6-2-2

لتحدي المشاكل التي تواجهها المرأة عبر المجتمع والثقافة والدين والتقاليد من خلال تحديد احتياجاتها وإقتراح الحلول لتحسين وضع المرأة.

منهجية البحث

1-3 :

وهي تقع في محلية كرري قرية الفتح (2) في الجزء الشمالي الغربي من ولاية
الشمال ولاية نهر النيل ومن الجنوب محلية أمدرمان ومن الشرق نهر النيل ومن الغرب محلية أمبدة.

. 3900 :

. 750.000 :

3 - 2 منهجية البحث:

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي حتى يتمكن من الحصول علي المعلومات من

3 - 3 :

. مجتمع الدراسة يمثل نساء منطقة الفتح (2) والبالغ عددهن 1100 .

3 - 4 عينة الدراسة:

تعرف العينة علي انها . و قد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة

. ممثلة لمجتمع الدراسة و تتكون العينة من 30 .

3 - 5 :

:

المصادر الأولية :

هي المعلومات التي تم جمعها من المبحوث مباشرة من خلال الاستبيان والمقابلات الشخصية

المصادر الثانوية :

هي المعلومات التي تم جمعها بطريقة غير مباشرة من خلال الكتب و .

3 - 6 تحليل البيانات:

تم تفرغ البيانات و تبويبها بواسطة الباحث وتم تحليلها بواسطة الجداول التكرارية لمعرفة النسب المئوية والتكرارات، ثم عمدت نتائج الدراسة علي مجتمع الدراسة الذي يمثل (2)

3 - 7 الصعوبات التي واجهت الباحث:

1. .
2. ()
3. د القيادات المحلية
4. ضيق الفترة الزمنية

التحليل والمناقشة

(1.4) يوضح التوزيع التكراري للفئة العمرية للمبحوثات:

الفئة العمرية	النسبة المئوية	
24	3	10%
34-24	17	56.6%
43-35	10	33.3%
	30	100%

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن غالبية المبحوثات تتراوح أعمارهن بين (24-34) 56.6%.
أن غالبية المبحوثات من الشباب.

(2.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمستوى التعليمي للمبحوثات:

المستوى التعليمي	النسبة المئوية	
	10	33.3%
	4	13.3%
	7	23.3%
	9	30%
	30	100%

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 33.3% من المبحوثات أمي والذين تلقوا تعليمهن حتى الجامعي
30% وهذا مؤشر على أن أغلبية المبحوثات أميات .

(3.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للحالة الاجتماعية للمبحوثات:

النسبة المئوية		الحالة الاجتماعية
%13.3	4	
%56.6	17	
%13.3	4	
%16.6	5	
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت الدراسة أن نسبة المتزوجات 56.6% وهي تدل على أن أغلبية المستهدفات يشاركن بفعالية في مسؤولية الأسرة لتحسين المستوى المعيشي.

(4.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمهنة للمبحوثات:

النسبة المئوية		نوع المهنة
%43.3	13	
%16.6	5	
%40	12	
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 43.3% من المهن طالبة للنساء المستهدفات ويدل ذلك على أن قبول البرنامج التدريبي وتحقيق فعالية التدريب.

(5.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب معدل الدخل

الشهري:

النسبة المئوية		الدخل قبل التدريب
%100	30	ضعيف
%0	0	ضعيف
%0	0	
%0	0	
%0	0	
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن مستوى الدخل الشهري قبل التدريب ضعيف جدا يدل على فعالية البرنامج التدريبي في زيادة الدخل للمستهدفات.

(6.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لدافع الالتحاق بالتدريب:

النسبة المئوية		دافع التدريب
%13.3	4	لاكتساب مهارة
%3.33	1	تطوير مهارة
%83.3	25	زيادة الدخل
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت 83.3% وهي أعلى نسبة لدافع الالتحاق بالتدريب لزيادة الدخل يدل على أن دافع للتدريب لزيادة الدخل.

(4.7) يوضح التوزيع التكراري للدورة التدريبية المقدمة من منظمة نسوة

الاستفادة منها:

غير كافية				كافية		كافية جدا		الدورة التدريبية
%		%		%		%		
20	6	20	6	53.3	16	6.6	2	حياكة
3.3	3.3/1	26.6	8	20	6	3.3	11	صغيرة
0	0	3.3	1	6.6	2	0	0	الخيطة
36.6	11	0	0	16.6	5	6.6	2	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 53.3% الدورات التدريبية المقدمة من منظمة نسوة مما يدل
يفضلن القيام بالحياكة وذلك لمردودها العالي.

(4.8) يوضح التوزيع التكراري لعدد الدورات التدريبية:

النسبة المئوية		الدورة التدريبية
100%	30	حياكة
93.3%	28	خيطة
10%	3	
60%	18	مشروعات صغيرة

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 100% من الدورات حياكة. مما يدل على أن النساء
الدورات في الحياكة.

(9.4) يوضح التوزيع التكراري للمدة التدريبية

النسبة المئوية		المدة التدريبية
%56.6	17	كافية
%3.3	1	كافية جدا
%40	12	غير كافية
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج %56.6 أن النساء المستهدفات ذين تلقين دورة تدريبية كافية. مما يدل على كفاية البرنامج التدريبي.

(10.4) يوضح التوزيع التكراري إكمال للمدة التدريبية:

النسبة المئوية		هل أكملت الدورة التدريبية
%63	19	
%36.6	11	
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج نسبة %63 من المتدربات أكملوا المدة التدريبية وهي أعلى نسبة. مما يدل على أن المستهدفات يرغبن في الاستفادة والاهتمام.

(11.4) التوزيع التكراري والنسبة المئوية بالمدائمة على الحضور:

النسبة المئوية		
%100	30	
%0	0	
%0	0	أحيانا
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن %100 نسبة الحضور دائما وهي نسبة عالية مما يدل على الانضباط والانتظام

(12.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للطرق المستخدمة في التدريب

النسبة المئوية		طرق التدريب
%100	30	تطبيق عملي
%0	0	
%0	0	
%0	0	
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن %100 من النساء المستهدفات من الطرق المستخدمة في التدريب وتدل على إشراف المنظمة على التدريب لبلوغ الأهداف التي يتم وضعها للبرنامج.

(4.13) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لطريقة التدريب:

طريقة التدريب		النسبة المئوية
	12	40%
غير ملائمة	5	16.6%
	13	43.3%
	30	100%

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج 43.3% . مما يدل على أن البرنامج التدريبي يغطي احتياجاتهن.

(4.14) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات للجهة التي تقوم بعملية

التدريب:

عملية التدريب		النسبة المئوية
	30	100%
بواسطة المشرفين	0	0%
	0	0%
	0	0%
	30	100%

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 100% من التدريب بواسطة المنظمة وهذا يدل على فعاليتها
تطبيقها بنفسها وبلوغ الأهداف التي تم وضعها للبرنامج.

(4. 15) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية

في سير العملية

التدريبية:

النسبة المئوية		
%93.3	28	
%6.6	2	
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت %93.3 خبرة المدرب تؤثر بنسبة عالية مما يدل على تقديم خبراته ومزجها في مستويات جديدة تتناسب مع خبرات وإمكانيات المتدربات لخلق أقصى أداء تدريبي.

(4. 16) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتأثير التدريب على زيادة المهارة:

النسبة المئوية		زيادة المهارة
%63.3	19	كثيرا جدا
%20	6	كثيرا
%16.6	5	قليلًا
%100	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن نسبة %63.3 أدى التدريب في زيادة المهارة كثيرا وهذا يدل على فعالية التدريب مما يؤدي لزيادة الدخل وتحسين المستوى المعيشي.

(17.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتطبيق الم
صغير:

المهارة		المنوية
	12	%40
	8	%26.6
	30	%100

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج 40% من المبحوثات قمن بتطبيق المشروع الصغير مما يدل لى تبني المستهدفات للبرنامج التدريبي يؤدي لزيادة الدخل وتحسين المستوى المعيشي.

(18.4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لنوع المشروع

النسبة المئوية		
%20	6	حياكة
%20	6	خياطة
-	-	لا يوجد تنفيذ
%40	12	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 20% لتطبيق المشروع خياطة وحياكة مما يدل على زيادة الدخل مشروعات لتحسين المستوى المعيشي والباقي لم ينفذ وذلك لعدم وجود تمويل كافي.

(4. 19) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتعلم المهارة للمساعدة على زيادة

:

النسبة المئوية		زيادة الدخل
16.6%	5	كثيرا جدا
10%	3	كثيرا
66.6%	20	قليلا
6.6%	2	لا يوجد
100%	30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 66.6% من المبحوثات تعلم المهارة لديهن قليلا بعد التدريب مما يدل على عدم توفير تمويل كافي.

(4. 20) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لتطبيق المهارة بعد التدريب

تحسين المستوى المعيشي:

النسبة المئوية		مستوى التحسين
10%	3	تحسن كثيرا
63.3%	19	
26.6%	8	لا يوجد تحسين
100%	30	

: الميداني 2020 .

أظهرت النتائج أن 63.3% تحسن متوسط في تطبيق المهارة مما يدل على الجهود وتوفير فرص لتطبيق المشاريع لزيادة الدخل وتحسن المستوى المعيشي.

(4. 21) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية لمشاكل التدريب التي واجهت

المتدربات في عملية التدريب:

النسبة المئوية	مشاكل التدريب
30	الفترة الزمنية
30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 100% قلة التدريب مما يدل على ضيق الفترة الزمنية.

(4. 22) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات للمشاكل التي واجهتك

في تطبيق المشروع:

النسبة المئوية	عدم توفير
30	
30	

: المسح الميداني 2020

أظهرت النتائج أن 100% عدم توفر رأس المال لمشاكل لتطبيق المشروع مما يدل على ضرورة توفير التمويل للمستهدفات.

النتائج والخلاصة والتوصيات

1.5 :

- (56.6%) أغلبية من الفئة العمرية .
- (56.6%) أظهرت الدراسة أن أغلبية المبحوثات يعلن أ عدد أفرادها (10-17)
- (56.6%) أغلبية المبحوثات متزوجات بنسبة.
- (100%) بحوثات دخلهن ضئيل جدا.
- (83.3%) التحقن بالتدريب من ناحية العمل والوظيفة.
- (43.3%) .
- غالبية المبحوثات يفضلن التدريب في مجال الحياكة (53.3%) والمشروعات الصغيرة
- (26.6%) الخياطة بنسبة (6.6%).
- (56.6%) أكدن أن المدة للدورة التدريبية كافية.
- (63%) التدريبية.
- (100%) .
- (100%) أكدن قيامهن بتطبيق عملي للتدريب.
- (43.3%) أكدن ملاءمة التدريب لهن معرفيا.
- (93.3%) العملية التدريبية.
- (63.3%) من المبحوثات أكدن زيادة مهارتهن التدريب.
- (40%) طبقن المهارة في صغير.
- (66%) أكدن زيادة دخلهن قليلا.

هنالك فعالية لدور في تطوير مهارات المرأة المدرة للدخل بإكسابها مهارات من خلالها القيام بمشاريع مدرة للدخل ساعدت في تحسين المستوى المعيشي قليلا وذلك لعدم توفير تمويل كافي.

3.5 التوصيات:

توصيات إلى الجهات المختلفة العاملة في مجال تنمية المرأة:

1. التعاون والتنسيق بين الجهات المختلفة في مجال تنمية المرأة لزيادة دخلها.
2. بما أن التدريب يقود إلى تنمية مهارات المرأة وزيادة دخلها فيجب على الجهات المسؤولة إنشاء مراكز تدريبية على مستوى المدن والمحليات والقرى المختلفة لتسهيل التحاق المرأة بها.
3. توفير المزيد من الدراسات لتحديد احتياجات المرأة تحديدا دقيقا.
4. توفير الكوادر المؤهلة في المجالات المختلفة المتعلقة بتنمية المرأة.

توصيات إلى منظمة نسوة:

1. متابعة المستفيدين من التدريب بقياس تقييم المشاريع الم . برامج التدريب للمساعدة في تخطيط
2. لتدريب أكبر مجموعة وتمويل بعض المشروعات الصغيرة للاستمرارية ومتابعة تقييم
3. إقامة دورات تدريبية النوعية .
4. توفير مشغل خياطة حسب لمقابلة احتياجات المجالات التي يرغب في تعليمها.
5. توفير الفخار والخرز والأعمال اليدوية وتوفير المواد .
6. قلة الفترة الزمنية للتدريب.

توصيات للمستهدفات:

والتقييم المستمر لمعرفة الاحتياجات والمشاكل.

:

1. (1985). الزراعي والمجتمع الريفي دار الكتب
جامعة القاهرة.
2. (1991). (التدريب في)
الدراسات العليا – الزراعي كلية الزراعة بالشاطي – الإسكندرية .
3. (1968). دور المرأة الريفية في التنمية دار فور 'مركز التنمية البشرية والطبيعة-
الدراسات العليا .
4. (1973). محاضرات في تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية
– كلية الزراعة – الأزهر .
5. (2003). (مفهوم والتطبيق) –
الدراسات العليا .
6. مجدي عبد الرحيم عبد الرحمن، باحث اجتماعي، منظمة نور العين الخيرية، الخرطوم، مقابلة
شخصية.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

الزراعي والتنمية الريفية

ملحوظة البيانات في الاستبيان تستخدم

استبيان بعنوان

منظمة نسوه في تطوير قد

-1 -:

□ 24 - □ 24-34 □ 35-43 □ 46 - □

-2- المستوي التعليمي :

□ - □ - □ - □ - □ - □

-3 -:

□ 20 - □ 8-5 - □ 4-2 -

-4- الحالة الاجتماعية :-

□ - □ - □ - □ - □

-5- المهنة :-

□ - □ - □ - □ - □

6- الدخل الشهري قبل التدريب :-

ضعيف جدا ضعيف متوسط عالي عالي جدا

7- ماهو الدافع الالتحاق بالتدريب ؟

- لاكتساب مها - تطوير مهارات - زيادة الدخل

9- ماهي الدورات التدريبية المقدمة لكي من منظمة نسوه؟

لا يوجد	غير كافية	كافية	كافية جدا	التدريبية	
					1- الحياكة
					2- التصنيع الغ
					3- مشروعات صغيرة
					4 -
					5 - الخياطة

10- هل المدة التدريبية كافية ؟

- كافية - كافية جداً - غير كافية

11- هل اكملت المدة التدريبية ؟

-

12- هل كنت تدوامي علي الحضور؟

- - - - - لا يول

13- ماهي الطرق المستخدمة في التدريب ؟

- - - - - تطبيق

14- هل الطريقة التي تدربت بها ملائمة معرفياً؟

- ملائمة جداً - غير ملائمة - ملائمة

15- كيف يتم عملية التدريب؟

- - - - .
...

16- في رأيك هل تؤثر خبرة المدرب في سير العملية التدريبية؟

- -

17- هل أدى التدريب الي زيادة مهاراتك ؟

- كثيراً - كثيراً جداً - قليلاً - لا يوجد

18- هل قمتي بتطبيق المهاره في مشروع صغير؟

- وماهو..... -

19- هل ساعدتك تعلم المهارة علي زيادة الدخل ؟

- كثيراً - كثيراً جداً - قليلاً - لا يوجد

20 - هل ساعدك تطبيق المهارة بعد التدريب على تحسين المستوى المعيشي ؟

- تحسن كثيراً - - لا يوجد
تحسين

21- المشاكل التي واجهتك في التدريب؟

.....
.....

.....
.....

22- المشاكل التي واجهتك في التطبيق المشروع؟

.....
.....

.....
.....