

الباب الاول

المقدمة

1-1 مدخل

من متناقضات هذا العصر الذي نعيش فيه يمكن تسميته بعصر التكنولوجيا والانفجار المعرفي، وجود مشكلات انسانية معقدة ومتشعبة، وذلك بالرغم من توفر المعلومات عنها، تواجد الافكار التي تسهم في حلها فلم يشهد تاريخ البشرية في اي حقبة مضت مثل هذا التقدم السريع للعلم والتكنولوجيا . فقد اصبحت نتائج الابحاث العلمية، تواجه بل تسيطر على معظم النشاطات الانسانية.

ولا شك ان مثل هذا التقدم العلمي قد انتج افكارا تكنولوجية مستحدثة صالحة للتطبيق في مجالات الحياة الانتاج . ولكن تراكم هذه الافكار لايعني بالضرورة تطبيقها او ترجمتها فورا الي سلوك منتج يؤدي الي رخاء اقتصادي واجتماعي، فقد اثبت نتائج الابحاث وجود فارق زمني بين اكتشاف الفكرة وبين تطبيقها ويشير هذا الفارق الي وجود عقبات تعترض طريقة انتشارها وتطبيق الافكار التكنولوجية المستحدثة منها مايتعلق بالسلوك الانساني كنقص المعارف، وضعف المهارات، وسلبية الاتجاهات او حيادها، وكذا عادات المجتمع وتقاليده والتي منها ما هو معوق لانتشار وتبني المبتكرات. ونتيجة لوجود مثل هذا المشكلات وغيرها، اصبحت الحاجة الي ايجاد مخرج لعبور الجسر الذي يصل بين مراكز وانتاج الافكار التكنولوجية ومواقع تطبيقها ملحمة واصبحت من المهم كذلك ان ننظر بجدية الي ضرورة تقصير المسافة الزمنية بين تواجد الافكار الجديدة ووضعها محل التنفيذ والاستفادة منها في حل المشكلات. وفي ضوء ذلك ظهرت الحاجة الي التدريب كوسيلة فعالة لتنمية القوى العاملة عامة، ومنها القوى في القطاع الزراعي. فمن خلال التدريب يمكن مساعدة الافراد على الاستيعاب الصحيح للمبتكرات الزراعية واستخدامها بكفاءة كوسيلة للاسراع بالتنمية الشاملة. (الطنوبي، 1996م).

2-1 المشكلة الحياتية:

بالرغم من وجود العديد من المراكز الاجتماعية التي قامت لتنمية وتطوير مهارات قدرات المرأة في المجالات الاجتماعية الاقتصادية وتدريب علي الكثير من الانشطة ومن هذه المراكز مركز النوبة الاجتماعية.

3-1 المشكلة البحثية:

ماهو اثر مراكز التدريب في رفع مهارات المرأة في مجال الاعمال اليدوية وزيادة الدخل.

4-1 اهمية البحث:

تكمن اهمية هذا البحث من اهمية المرأة ومكانتها في المجتمع فالمرأة تشكل نصف الطاقة البشرية ويشكل القوة المنتجة في كثير من العمليات الانتاجية والتنموية المختلفة ويعتمد عليها كذلك في رعاية وتنشئة الاطفال وتغذية الاسرة ولهذا تكمن اهمية البحث في معرفة الاثر الذي تقوم بها مراكز التدريب في رفع كفاءة المرأة وتحسين وضعها الاقتصادي.

5-1 اهداف البحث:

1. معرفة الخصائص الشخصية للمستهدفين.
2. معرفة البرامج التدريبية التي يقدمها المركز في مجال الاعمال اليدوية .
3. معرفة اهم الانشطة التدريبية التي يقوم بها المركز في مجال الاعمال اليدوية .
4. معرفة مدى الاستفادة المتدربين من برامج التدريب المقدمة في مجال الاعمال اليدوية.
5. التعرف علي اهم المشاكل و المعوقات التي تواجه مركز التدريب .
6. الخروج وبتناسج و توصيات تساهم في تطوير و تحسين الموضع المعيشي للمرأة

1- 6 الاسئلة البحثية:

1. ماهو اثر مركز التدريب في رفع مهارات المرأة في الاعمال اليدوية و زيادة الدخل .
2. ماهي البرامج التدريبية التي يقدمها المركز للمرأة في مجال الاعمال اليدوية .
3. ماهو اثر التدريب في زيادة دخل المرأة .

4. ما هي الأنشطة التي يقوم بها المركز علي تدريب المرأة .
5. هل يساهم التدريب في اكتساب المرأة مهارات جديدة.
6. هل المحتوي التدريبي المدة الزمنية مناسبة وكافية لتدريب المرأة و ياهيئها.
7. ماهو الطرق و الرسائل الارشادية المستخدمة في مجال الاعمال اليدوية.
8. ماهي المعوقات و المشاكل التي تواجه تدريب المرأة في مجال الاعمال اليدوية.
9. ماهي الحلول و المقترحات التي تساعد في تطوير وتحسين وضع المرأة.

7-1 هيكلية البحث:

يحتوي هذا البحث علي خمسة ابواب كالاتي:

1- الباب الاول:الخطة البحثية وتشمل:

(المقدمة،المشكلة الحياتية،المشكلة البحثية،الاسئلة البحثية،احداث البحث،اهمية البحث:هيكلية البحث،مصطلحات البحث.)

2_ الباب الثاني :الاطار النظري.

1_2 الفصل الاول:

3_ الباب الثالث:منهجية البحث:

(وتحتوي علي منطقة الدراسة بالاضافة الي منهجية البحث و عينة البحث المشاكل و المعوقات التي واجهت الباحث وطرق جمع البيانات.)

4-الباب الرابع:التحليل والمناقشة:

(ويحتوي البحث علي تحليل نتائج البحث الاجتماعي ومناقشتها ،وتحليل نتائج معلومات المسح الاجتماعي و مناقشتها.)

5_ الباب الخامس:

يحتوي علي اهم النتائج و التوصيات والمراجع والملاحق.

الباب الثاني

الاطار النظري

2-1 تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي:

2-1-1 مفهوم التدريب:

من المعروف ان القوى العاملة تعتبر العنصر الرئيسي في العملية الانتاجية،ولهذا فان تدريبها يعد اهم عامل من عوامل الكفاءة الانتاجية ولذا فان المجتمع الذي يسعى الي التنمية الشاملة لا بد ان تتوافر لدي الافراد المعرفة والمهارات و الوسائل اللازمة لتفهم المشكلات وتحليلها وايجاد الحلول. _تعريف التدريب ويعرفه هارسون: بانه عملية يراد بها احداث اثار.

2-1-2 معينة في مجموعة افراد:

معيينة في مجموعة افراد تجعلهم اكثر كفاءة ومقدرة في الاداء اعمالهم الحالية والمقبلة وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات و معارف واتجاهات جديدة.

- التدريب هو نوع من الخبرات التي يمكن عن طريقها الوصول الي تعلم يؤدي للتحسين في اجراء العمل الحالي و المستقبلي.
- التدريب هو التنمية المستمرة و المنظمة للمعلومات و المهارات والاتجاهات التي تساعد الافراد في جميع المستويات علي تحقيق مصلحتهم ومصالحه المنشاء التي يعملون بها.

2-1-3 اهمية التدريب:

يتضح اهمية التدريب من خلال ما يدعي الي تحقيق من اهداف تتمثل في الاتي:

1- المعلومات:حيث ان العنصر الاساسي لبرامج التدريب هو المحتوياتها من المادة التعليمية و هذا المحتوي ينمي لدى المتدربين معلومات جديدة تضاف الي ما لديهم منها.

2- الاتجاهات:وهذه ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة للمتدربين حيث يلتحق الافراد بالتدريب ولدي كل منهم اتجاه معين نحو امور عديدة متعلقة بالعمل و ما يحيط به.

3- المهارات: فالبرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحاً فيما إذا اكتفي بتوصيل المعلومات، أو تغيير الاتجاهات ما لم يجعل المتدربين يحصلون على المهارات اللازمة لتطبيق ما تعلموه بنجاح.

4-1-2 انواع التدريب:

يمكن تصنيف التدريب الي نوعين رئيسين هما:

- 1- التدريب الرسمي: ويعطي للأفراد الذين يعملون فعلاً في المؤسسات و المنظمات الحكومية الريفية (الموظفين) بغض النظر عن الدرجة الوظيفية التي يشغلها او سوف يشغلها المتدرب ومثالي ذلك: تدريب العاملين في الارشاد الزراعي، العاملين في البنوك، العاملين في الشركات الزراعية.
- 2- التدريب اللارسمي: ويعطي للأفراد العاديين (غير موظفين) و مثال ذلك: اعداد برامج تدريبية للزراع و الشباب الريفي او للمرأة الريفية او الصائدي الاسماك.
- 3- التدريب ارسامي: نستعرض فيما يلي التدريب في مجال الارشاد الزراعي كنموذج للتدريب الرسمي، وقد نتاوله بعض المراجع في اربعة انواع و هي :
 - 1- تدريب اكايمي سابق للخدمة.
 - 2- تدريب تاهيلي للخدمة.
 - 3- تدريب اثناء الخدمة.
 - 4- تدريب اكايمي علوى (الدراسات العليا).

وفيما يلي شرح توضيح تلك الانواع الاربعة للتدريبالارشادي الزراعي بشئ من اليجاز:

اولا: التدريب الاكايمي السابق للخدمة :

نعني بهذا النوع من التدريب ما يتلقاه الطالب من دواسة علمية اكايمية و تدريب علمية في الفترة التي سبقت التحاق بالخدمة للعمل كمرشدزراعي او اخصائي ارشادي ، وكثرا ما يعتقد البعض _ خاصة في الدول النامية _ ان العمل الارشادي الزراعي امر هين يستطيع اي فرد ان يقوم به دون الحاجة الي التدريب، واهذا يتنافي مع الواقع ومع الحقيقة نظرا لما تتصف به عملية الارشاد من صعوبة وتعقيد اذ ان تخطيط و تنفيذ البرامج الخاصة

بتطوير الريف باستعمال الوسائل التعليمية التي تغيير افعال عدادكبيره من البشر مسالة معقدة نظرا لان التغيير الجوهرى لطبيعة سلوك هؤلاء الناس تتطلب جهود اخصائيين على جانب كبير من العلم والخبرة والفهم والمرونة.من توصيل المعلومات الجديدة و الافكار المفيدة الي السكان الريفيين و يرتبط بالتدريب الاكاديمي السابق للخدمة عدة مسائل يمكن توضيحها فيما يلي:

1- المستوى التعليمي للمرشد الزراعي :

يتباين كثيرا المستوى التعليمي المطلوب للمرشد الزراعي من دولة اخرى وفقا للظروف الاجتماعية و الاقتصادية السائدة بكل منها ،وكثير ما تكون ذلك محور جدال خاصة بالدول النامية :و معرفة هل من الاجرى تدريب عداد كبير من الفنيين تدريبا متوسطا لمواجهة متطلبات عملية التنمية او تدريب اعداد محدودة تدريبا فنيا عاليا .

2- التدريب العام و التدبب التخصصي:

يعتمد العمل الارشادي الزراعي بصفة عامة على اشخاص مدربين في المجالات العلمية الزراعية، والمجالات الاقتصاد المنزلي ،بل يفضل المام الطالب بالمفهوم الواسع للزراعة والتنمية الزراعية مستهدفين بهذا النوع من التعليم تشبع الطالب ابولوج و المنهج التعليمي .

3- المقررات الدراسية:

يتطلب العمل الارشادي الناجح تمكن المرشد الزراعي الرتقب في فروع الزراعة التكنولوجية و العلوم الاجتماعية ،بحيث يسهل اه الاتصال بالزارع ووضع الرسائل التي يحملها في صورة مفهومة مؤثرة .

4- الوسائل و الطرق الارشادية :

يجب ان يعطي المرشد الزراعي المرتقب تدريبا كافيا على مختلف الوسائل الارشادية بحيث يمكنه ممارسة ذلك عمليا و تطبيقيا و ميدانيا، و يستطيع القيام بتوصيل الافكار و المعلومات المفيدة الي اهل الريف بصورة مقنعة و فعالة و يتطلب هذا التركيز على الجانب العملي او التطبيقي في المقررات الارشادية .

ثانيا: التدريب التاهيلي للخدمة:

يعطي هذه النوع من التدريب للاشخاص قبل ممارستهم الفعلية لمستويات وظيفتهم الارشادية وفيه يعطي الشخص فكرة عامة عن تنظيم الجهاز الارشادي و فروعه المختلفة ووظيفة لك فرع من الفروع و الصلات التي تربطها ببعضها البعض و المستويات بكل عامل بالجاز الارشادي .

ثالثا: التدريب اثناء مزاولة المهنة الارشادية الزراعية:

هو اشراك العامل بمجال الارشاد الزراعي في أنشطة تدريبيه يعد ان تحدث مسؤولياته المهنية الكاملة في المركز الوظيفي الذي يشغله بهدف الارتفاع بطاقته و جدراته الارشادية بتوسع فهمه لفلسفة الارشاد وطرقه وكيفية التعامل مع مسترشديه،فضلا عن تنمية المعارف و المهارات و المواقف التعليمية الضرورية للارتفاع بمستوي ادائه للعمل الارشادي.

رابعا: التدريب الاكاديمي العلوى (الدراسلت العليا)

هو ذلك النوع من التعليم الذى يعد المرشد الزراعي الحصول علي علي درجة الماجستير او الدكتوراة ،او الدبلوم العالي ويتولي هذا النوع من التعليم والتدريب والعادات كلية الزراعة في الجامعات ... الخ

التدريب اللارسمي :

يقصد بذلك التدريب الذي يعطي للافراد العايين (غيرموظفين) مثال ذلك اعداد برامج تدريبية للزراع او الشباب الريفي او القادة المحليين او الصائدى الاسماك او المراة الريفية ... الخ .ويهدف هذا النوع من التدريب كذلك الي تنمية قدرات الافراد المتدربين و زيادة فعاليتهم في عملهم ومن ثم مجتمعتهم، ويجب ان تخطط البرامج التدريبية لهؤلاء الزراع او القادة ... الخ .

مبادئ التدريب :

ان البرنامج التدريبى الناب من احتياجات محدودة للمتدربين يعد من انجح البرامج من حيث تحقيق الهدف واقبال الدارسين عليه علي ان هذا يستلزم توفير الامكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذه .يعني المبادئ التي يجب ان تقوم عليها سياسة التدريب في الارشاد الزراعي من زراع و شباب ريفي و قادة و مرشدين زراعيين ...الخ علي النحو التالي :

- 1- البدء بتدريب الافراد ذوي الدوافع القوية للتعليم و التدريب،و المؤمنين بالتدريب و اهميته في رفع كفاءة الفرد .
- 2- ضروري اشراك المتدربين في وضع البرامج التدريبية او تعديل البرامج المتاحة في ضوء حاجات و مقترحات المتدربين .
- 3- يجب ان يضيف التدريب اشياء جديدة ومفضلة للمتدرب تساعد علي تطوير ادائه في العمل و تولد لديه اتجاهات ايجابية نحو البرامج التدريبية .
- 4- التركيز علي الجانب العلمي و الميداني في التدريب جنبا الي جنب مع الشق النظري .
- 5- يجب تنويع الطرق و الاساليب التدريبية واستخدام المعينات اليدريية المناسبة الموقف التدريبي .
- 6- الاهتمام باعداد الموقف اليدريي اعداد جيدا يسمح بتدريب فعالة .
- 7- ضرورة موامة البرنامج التدريبي و حجم الموارد المتاحة .
- 8- يفضل دفع المتدربين معنويا و ماديا اثناء التدريب حفاظا علي انتظام و استمرارية التدريب في الحضور و الاستفادة .

نموذج الطنوبي في التدريب:

يتكون اي موقف تدريبي من ستة عناصر متفاعلة فيما بينها والتي يوضحها النموذج المبين في شكل ويفيد هذا النموذج في تفسير الموقف اليدريي من حيث المكونات ،و التفاعل الديناميكي بين تلك المكونات او العناصر ،العوامل المؤثرة في كفاءة الموقف التدريبي،كما يمكن الاستفادة من هذا النموذج في تحسين عملية التدريب بصعة عامة و تدريب القوة العاملة في القطاع الزراعي :

1- المدرب

2- المتدرب

3- المحتوي التدريبي

4- المعينات التدريبية

5- المناخ العام

6- المستلزمات التدريبية

اولا: المدرب

يعد المدرب احد العناصر الهامة في المواقف التدريبي والذي لا يقل اهمية عن المتدربين،فعلية يقع الاكبر في التنفيذ و نجاح البرنامج التدريبي:

انواع المدربين:

يمكنني تصنيف المدربين وفقا للمعايير التالية:

من حيث الجهة التي ينتمي اليها.

- مدرب من خارج مركز التدريب او الهيئة المنظمة للتدريب.
- مدرب حاصل علي الدكتوراة و يعمل بالجامعة او في مركز البحوث.
- موظف ذو خبرة مناسبة تسمح بالمشاركة في تنفيذ البرنامج و توصيل المادة التدريبية للجماعة التدرية.

من حيث الحافز المادي (الاجر)

- مدرب متطوع (لا يتقاضى اجر علي مشاركة في تنغيز البرنامج .
- مدرب باجر (يتقاضى حافزا ماديا نظير مشاركة في تنفيذ البرنامج .

ثانيا:المحتوي التدريبي :

تتوقف مشاركة الاخرين في البرنامج التدريبية و تنظامهم بها و حماسهم وجديتهم في التحصيل،و تفاعلهم في الموقف التدريبي - حد كبير - علي موضع التدريب او المحتوى التدريبي،الذا يجب التدقيق جيدا في الاختيار موضوعات التدريب والاعلان عنها جيدا بشتى الاساليب الاعلانية و ذلك لاعطاء الفرصة لمشاركة و استفادة اكبر عدد من الافراد،وفيما يلي بعض الشروط يرى ضرورة المحتوى التدريبي .

- 1- ان يشبع المحتوى التدريبي الكثير من حاجات و مشكلات و اهتمامات المتدربين .
- 2- يتلائم والقدر الزمني للمتدربين.
- 3- يصنف اشياء جديدة المدربين .
- 4- يمكن تطبيقه في ضوء الامكانيات المالية و المادية المتاحة.
- 5- يتوافر عن المحتوى التدريبي مراجع البيانات بالكم و الكيف المناسب .

ثالثا: المعينات التدريبية :

تلعب المعينات التدريبية دورا به في الايصال بالمتدربين و رفع حالتهم النفسية و تشويقهم و تشجيعهم علي الانتظام في التدريب و الجدية في التصل و تسهيل استقبال المادة التدريبية من المدرب في اقل وقت و ببساطة ووضوح ... الخ

رابعا: المناخ العام :

يقصد ذلك بالمناخ الفيزيقي والاجتماعي ويرى (الؤلف) ان المناخ العام يعد عنصرا اساسيا من عناصر الموقف التدريبي يؤثر فيه ايجابيا او سلبيا وفقا لحالته العامة و ذلك من خلال تاثير في كل عنصر من العناصر الاساسية الاخرى بمعنى ان المناخ العام كلما كان مناسباً ادي ذلك الي تقليل التشويق تحسين دور كل عنصر ،ومن ثم زيادة كفاءة الموقف التدريبي .

خامساً: المستلزمات التدريبية :

يقصد بذلك كل ما تحتاجه الموقف التدريبي من مستلزمات مادية تؤدي علي زيادة فعالية التدريب سواءً تواجدت هذا المستلزمات علي سبيل المثال :

- كراسي بالكم الكيف وفي التوقيت المناسب .
- ادوات كتابية (كالورق ،الاقلام،المسامير... الخ).
- كيماويات،صناديق،جرادل،مياه... الخ .

اساليب حصر الاحتياجات التدريبية:

توجد الكثير من الادوات التى تستخدم في حصر الاحتياجات التدريبية و يمكن بدقة اداء او الكثير من هذا الادوات حتي يمكننا تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، وفيما يلي اكثر الادوات شوعيا و استخداما:

- 1- تحليل مشاكل العمل
- 2- الملاحظة
- 3- المسوح الاجتماعي
- 4- السجلات
- 5- البحوث و الدراسات
- 6- الاستبيانات
- 7- المقابلة
- 8- المؤتمرات
- 9- التقارير

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح اي منظمة من منظمات التدريب في تحقيق اهدافها، و يمكن تلخيص هذه الأهمية في النقاط التالية:

- 1- تعد التساس الذي يقوم عليها اي نشاط تدريبي.
- 2- تعد المؤشر الذي يواجه التدريب الي الاتجاه الصحيح.
- 3- تعد العامل الاساسي في توجيه الامكانيات المتاحة للتدريب الي الاتجاه السليم.
- 4- عدم التعرف علي الاحتياجات التدريبية مسبقا يؤدي الي ضياع الجهد و المال و الوقت المبزول في التدريب فهي تاتي قبل تصميم البرامج التدريبية و تنفيذها.

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك مصادر متعددة لتحديد الاحتياجات التدريبية نتناول منها مصادر رئيسية الاربعة و هي:

- الموظف
- الوظيفة
- المنظمة
- المجتمع المحيط بالمنظمة

تقييم البامج التدريبية و متابعتها:

- يعرف hesseling

تقييم التدريب بانه :تحديد التغييرات التي تحدث في السلوك الانساني نتيجة لاستخدام طرق مؤثرة كعامل في عملية التغير، و هو يعني هنا بما يحدثه التدريب من التغير في تصرف المدرب و ادائه.

- الهدف الرئيسي لتقييم نظام التدريب:

هو التحقق من ان هذا النظام قد بلغ غايته او لم يبلغها لاسباب يوضحها هذاالتقييم مما ييسر معالجتها.

- التقييم بطريقتين:

الطريقة الاولى:

تحديد اثر التدريب بقياس مستوي الاداء قبل التدريب ثم قياس مستوي الاداء بعد التدريب: و يمكن وضع ذلك في صورة معادلة رياضية كالتالي:

ب-ق=ا

حيث=مستوي اداء الفرد لمهمة معينة او مجموعة مهام بعد تعرضه للتدريب(درجة)
حيث ق= مستوي اداء الفرد لتلك المهمة المعينة او مجموعة من المهام قبل تعرضه للتدريب
(درجة)

حيث أ=اثر التدريب (درجة)

الطريقة الثانية:

تحديد اثر التدرىباو ناتج التدريب باستخدام مجموعة ضابطة(لا تتعرض للتدريب). ويمكن تصوير في صورة معادلة رياضية كالتالي:

مج د -مج ض= أ

حيث (مج د) مجموعة الدرجات التي يحصل عليها مجموعة المتدربة في موضوع ما .
حيث (مج ض)مجموعة الدرجات التي تحصل عليها المجموعة التي لم تتعرض للتدريب في ذلك الموضوع .

حيث (أ) ناتج التدريب او اثره

أهداف تقييم التدريب:

ان خطة التدريب شأنها خطة للتنمية يستلزم بطبيعتها متابعة تنفيذها للتأكد من انها تسير وفق السياسة المرسومة لها ثم تقييم الجهود المبذولة للكشف عن مدى تحقيق الاهداف وبيان نواحي الصعف او القصور لاختها في لاعتبار عند اعادة تخطيط برامج التدريب:

- 1- معرفة مقدار ما تم انجازه من خطة التدريب و ما تم تحقيق مناهدافها و مدى نجاح كل برامج تدريبي في تحقيق الاهداف الموضوعه لها.
- 2- قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية و اساليب التدريب في تلبية الاجتياجات التدريبية.
- 3- التوصل الي تقرير مدى كفاءة المدربين ، و التعرف علي مقدار الفائدة المدربين التي تحقيق لهم من التدريب.
- 4- تحديد كفاءة المدربين و مدى صلاحيتهم لممارسة العمل التدريبي.

العلاقة بين المتابعة و التقييم:

تباين العلاقة بين عملية المتابعة و عملية التقييم، فعلا جدال انها شنتان متكاملات متلازمات، فوجود احدهما يستدئ و جود الاخرى، و المتابعة و وظيفة عملية و ليست جهازا، انم هي حركة اتصال مباشر بالميدان بالواقع الذي يجري فيه، لذلك اقترنت بالتقييم، فالمتابعة يصاحبها و يتصل بها تقييم الجهود التي تكشف عن مدى تحقيق الاهداف و مدى صحة الخطط و الاساليب التي اتبعت في التنفيذ و الكشف عن مواطن الصعف او القصور من احل اعداد النظر بما قد يؤدي تعديل الخطة الموضوعه.

طرق و اساليب تقييم البرنامج التدريبي:

ان الخطوة الاولى في عملية تقييم هي تحديد مكونات البرنامج التدريبي التي نرغب في تقييمها، ثم اختيار الوسائل و الادوات التي تستخدم في جمع البيانات المطلوبة، و يعد جمع البيانات يتم تلخيصها ثم تحليلها و استخراج النتائج التي تستخلص منها التوسيات الخاصة بتطوير البرنامج في المستقبل.

وهذا الطرق و الاساليب هي:

1- الصدق و الصلاحية :

ويشير هذا المعيار عما اذا كانت الطرق و الاساليب المستخدمة في التقييم تقوم فعلا بقياس المطلوب قياسه ام لا،ولذا فان ادراك مدى صدق الاداءه يعتب هاماً بل ضرورياً في عملية التقييم.

2- الموضوعية:

عدم تاثر نتائج عملية التقييم باختلاف ما يقومون بها فيجب الاتخضع اداء الفرد،بحيث تؤثر بالتالي علي النتائج.

3- العملية:

يقصد بذلك ان تكون بمقدور استخدام اداء التقييم و تفسير و تحليل نتائجها و يجب ان تكون اسلوب التقويم سهل الادارة .

4- البساطة :

ويعني ذلك ان الطرق و الاساليب التقديمية تتصف بالبساطة و الوضوح و التدريب.

5- الثبات او الوثوق :

يمكن الوثوق في النتائج المتحصل عليها من الطريقة او الاسلوب التقييمي اذا اعطيت نفس النتائج او نتائج مشابهة في حالة اعادة اختبارها تحت نفس الظروف .
متابعة البرامج التدريبية:

المتابعة :هي اسلوب لتقييم مدى فعالية التدريب ، و هذا النوع من التقييم ليس جزءاً من البرنامج التدريبي. و المتابعة تحاول الحصول علي اجابات للاسئلة التالية :

- هل يؤدي من حصلوا علي التدريب مهام وظائفهم بالكفاءة المطلوبة.
- هل حقق نظام التدريب النتائج المرجوة منها.
- هل تكافأ نتائج التدريب مع ما انفق عليه من اموال.
- ماهي التغييرات التي حدثت في مهام الوظيفة وواجباتها و خطوات ادائها بعد التدريب
- ماهي التغييرات الواجب ادخالها في نظام التدريب مستقبلاً.

أهداف المتابعة و أهميتها:

تهدف المتابعة الي جمع المعلومات تتصل بمستوي اداء الموظف او الفرد بعد مهامه بعد انتهاء التدريب ،ويجب يصمم نظام المتابعة بحيث يستطع تحديد ثغرات الاداء ليتمكن علاجها عن طريق اجراء تعديلات في نظام التدريب وبخاصة في الاهداف المحدودة للتدريب.

بعض اساليب تجميع بيانات المتابعة:

هناك العديد من الاساليب الممكن الاستعانة بها في تجميع بيانات المتابعة منها :المتابعة الميدانية ،تقارير الرؤساء المباشرين،الاستبيانات. (الطنوبي 2000).

الفصل الثاني

1-2-2 مفهوم التنمية :

اشرنا فيما الي الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية في الدول النامية، والتي جعلها تاخذ بالتنمية شعارا و بالتخطيط اسلوبا، فما هي حقيقة التنمية اذا؟ ان البحث في تاريخ التنمية و ادبياتها لتتبع تطور هذا المفهوم لدى العلماء و الباحثين و المنظمات العاملة في هذا المجال قد لا تسمح به الصفحات المخصصة لهذا المؤلف، لذلك سوف نكتفي هنا بغرض لمفهوم الامم المتحدة، و مفاهيم بعض العلماء الذين اثروا الفكر التنموي. (ابراهيم، 1)

اولا: مفهوم التنمية داخل دوائر الامم المتحدة:

اصدرت الامم المتحدة دراسة شهيرة لها في العام 1955م، تضمنت مفهوم التنمية باعباره العلمية المصممة الخلق ظروف التقدم الاجتماعي و الاقتصادي في المجتمع عن طريق مشاركة الاهالي ايجابيا بالاعتماد الكامل علي مبادرتهم.

تعريف شامل داخل دوائر الامم المتحدة:

وتشير التنمية الي كافة العمليات التي تتواجد بها جهود المواطنين و الحكومة لتحسين الاحوال الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في المجتمعات المحلية، و تحقيق كامل هذه المجتمعات في الاطار حياة الامة، و مساعدتها على المساهمة الكاملة في التقدم القومي .

مفهوم التنمية لدى روب (Philip roupp) عالم الاجتماعي:

يرى ان التنمية هي عملية مقصودة و تنظيم جهود الافراد و مؤسسات الحكومة باساليب ديمقراطية لحل مشكلات المجتمع، و رفع مستوي معيشة ابنائه اجتماعيا، اقتصاديا، ثقافيا، و مقابلة احتياجاتهم المستمرة بالانتفاع الكامل بكافة الموارد المتاحة الطبيعية، البشرية، الفنية، المالية.

2-2-2 مبادئ التنمية :

مبادئ التنمية في دراسات الامم المتحدة:

1- يجب ان تصدر برامج التنمية عن الحاجات الاساسية للمجتمع المحلي و التي يشهد بها ابنائه و يعبرون عنها بصراحة.

- 2- يجب ان تقوم التنمية على اساس التوازن في كافة المجالات الوظيفية.
- 3- اذا كانت برامج التنمية يعطى اهمية خاصة لمنجزات المادية فيجب عليها ان تعطى نفس الاهمية وبذات الدرجة لتغيير اتجاهات افراد المجتمع المحلي الموتية لجهود التنمية.
- 4- ضرورة الاهتمام بزيادة الفاعلية مشاركة الاهالي في شؤن مجتمعهم المحلي.
- 5- العمل علي اكتشاف و تشجيع و تدريب القيادات المحلية باعتبارها القادرة الاساسية للدعوة الي تحديد ، مصدر ثقة انباء المجتمع المحلي.
- 6- ضرورة جذب مشاركة جماعات الشباب و النساء فى برامج التنمية من خلال روافد التربية الاساسية وتعليم الكبار.
- 7- ضرورة دعم الجهود الذاتية لبناء المجتمع المحلي بخدمات حكومية فعالة تعضدها و تتكامل معها و لا تعارضها او تقيدھا و تعطي امالها.
- 8- ضرورة جذب المنظمات الطوعية العاملة علي مستوي المجتمع المحلي وتوظيفها في خدمة اهداف خطة التنمية.
- 9- يتطلب اعداد برامج التنمية علي مستوي القومي استحداث التنظيمات الادارية العاملة و اللازمة لتقنية كافة الموازد المحلية المتاحة و التنظيم الجيد للدراسات العلمية و التطبيقية. (عيد، 2015م)

2-2-3 اهداف التنمية:

- 1-المعرفة و المهارات المكتسبة.
- 2-عيش حياة مديدة و صحية.
- 3-تحقيق مستوي لائق من المعيشة.
- 4-التمتع بحقوق الانسان علي الحد الممكن. (عيد، 2015م)

2-2-4 انواع التنمية :

1- التنمية الريفية :

يقصد بها تحسين الاوضاع الاقتصادية و الاجتماعية لسكان الريف مع التركيز علي تنمية قدرات العنصر البشري كمحور اساسي في التنمية، و توسع مداركه و ايتقلال الموارد المتاحة في الريف لتلبية احتياجاته بطريقة علمية مرشد و مستديمة .

2- التنمية المستدامة:

لقد اختلفت مفهوم التنمية المستدامة في تعريفها من قبل العلماء لبيئة و الاقتصاد و علماء الاجتماع و المهنيين بالاعتبارات الاخلاقية حيث تبني كل منهم مفهوما بيجاز علي مهماته و اهدافه و الا ان الوفاء فطار العام يمكن الاشارة الي ان التنمية المستدامة القادرة علي الوفاء بالاحتياجات الحاضر جون التأثير السلبي خلال قدرة الاجيال القادمة علي تحقيق احتياجاتهم .

3- التنمية الزراعية :

يعرف هذا النمط من التنمية الاهتمام بالحاصلات الزراعية علي تطورها و ذلك بوسطة ادخال مستحدثات زراعية او حزم تقنية في مجال الزراعة.

4- التنمية الشاملة المتكاملة :

اي في الميادين الرئيسية السياسية و الاقتصادية او الميادين الفرعية كالتنمية الصناعية او الزراعية و غيرها وهو محاولة الوصول لوضع افضل للمجتمع بما يتوافق مع احتياجاته و امكانياته. (عيد، 2015م) ٥

2-2-5 مجالات التنمية:

1- المجال السياسي:

يرتكز المجال السياسي علي توافر كافة العوامل المؤدية لتحقيق الديمقراطية و عدم احتقار السلطة السياسية علي جماعة معينة من الناس ... الخ .

2- المجال السكني :

يعتبر المجال السكني احد ابرز مجالات التنمية البشرية علي الاطلاق و دور هذا المجال ينصب علي توفير الحياة الكريمة للفرد من مسكن و مساحة مناسبة ... الخ.

3-المجال الاجتماعي:

و في هذا المجال تقوم التنمية البشرية بتوعية الافراد مدى ضرورة اقامة علاقات اجتماعية ناجحة سواء مع بعضهم البعض ام مع المنظمات و المؤسسات ... الخ.

4-المجال التعليمي :

يعتبر المجال من اهم مجالات التنمية البشرية التي ابدا لا غني عنها في تطوير اي مجتمع فالتعليم يعتبر احد اسس ارتقاء الامم فزيادة الوعي الثقافي والعلمي يؤهل الاشخاص للابتكار و البداع الي اقصى الحدود...الخ.

5-المجال البيئي:

فالبيئة هي المجال الكوني المحيطة بالانسان ويعيش بداخلها و لهذا فان البيئة تتاثر باعلي شكل من اشكال التلوث سواء الهواء و الماء...الخ.

6- المجال الاقتصادي:

يعتبر المجال الاقتصادي احد مجالات التنمية البشرية التي يعطي باهتمام كبير فهذا المجال بهتم برفع انتاجية الفرد حيث يتم رفع المعدل الانتاجي للقطاعات مع التركيز علي كيفية استغلال الموارد البشرية بافضل شكل ممكن وكذلك الامر بالنسبة لراس المال .

7-الحالة النفسية للعنصر البشري :

كما تهتم التنمية البشرية بالحالة النفسية للشخص فالانسان ليس مجرد ماكينة انتاج تعطي لا اكثر بل ان له الثير من المتطلبات في كافة نواحي الحياة علي الصعيد الاجتماعي و الصحي و غيره من الاصعدة التي للعطاء و الاستفادة المادي و العنوية.

8- المجال الاداري:

يعتبر المجال الاداري احد اكثر مجالات التنمية البشرية تاثيرا في المجتمع فهذا المجال يهتم و بشكل كلي بتنظيم الامور الادارية التي تنظم سير منظومة العمل...الخ.

9-المجال التقني :

يعتمد المجال التقني علي تدريب العنصر البشري ضرورة التعامل مع كافة وسائل التكنولوجيا الحديثة...الخ. (بسكرة،2004) .

الفصل الثالث

3-2- تنمية المرأة

2-3-1 تعريف التنمية:

في اللغة هي الزيادة و الاتساع اما في الاصطلاح فتعدد تعريفها حسب العلماء ومنها:

التنمية عملية متعدد البعاد تتضمن اعادة التنظيم و التوجيه الانشطة الاقتصادية و الاجتماعية بالاضافة لتحسين الدخل و الناتج كما تتضمن تغيرات جذرية في بعض العادات و المعتقدات و الاتجاهات للنمو الاقتصادي و تحقيق التباين واستئصال الفقر.

2-3-2 المكونات الاساسية للتنمية:

يوجد ثلاثة مكونات اساسية للتنمية:

- 1- توفير الاحتياجات الاساسية للانسان و تتضمن الغذاء و الاء و الصحة و الحماية.
- 2- التحرر من العبودية حرية الاختيار: يعني حرية التصرف و التحرر من الجهل و بعض المعتقدات و تشمل حرية اتساع فرصه الخيارات لافراد المجتمع.

2-3-3 اهداف التنمية:

تحقق تقدم اقتصادي يتمثل في زيادة الدخل القومي اطلاق جميع الطاقات الكامنة.

2-3-4 عناصر التنمية: اسارة محمد العوض جلال الدين الي ان التنمية تشمل:

- 1- التنمية الاجتماعية: وهي الارتقاء بمستوي الانسان اجتماعيا و اقتصاديا و ثقافيا و الانسان هو العنصر الفعال و الحاسم للتنمية.
- 2- التنمية السياسية: هي اساس لفعاليات السياسات الاجتماعية و الاقتصادية وذلك بالتاكيد علي الحرية و العدالة و تشجيع الحوار العلمي.
- 3- التنمية الثقافية: ان التخلف الثقافي يتمثل في انتشار الامية وسط الاغلبية العظمي .
- 4- التنمية الاقتصادية: تعني زيادة الطاقة الانتاجية للسكان علي مر السنين او النمو القوى العاملة و الموارد.
- 5- التنمية الصحية: تعني برامج واضحة ومحددة ويكون هدفها ووسيلتها الانسان العادي لترفع من مستوه ووعيه الصحي و الغذائي و السكني.

2-3-5 بعض المؤتمرات التي اهتمت في قضية المرأة:

الاول للمرأة في مكسيكو سيتي بالمكسيك عام 1975، و الذي انبعث عنه خطة عمل اسفرت عن اعلان العقد العالمي الثاني لتنمية المرأة من 1975-1985م.

معاهد الغاء كل انواع التمييز ضد المرأة 1975م، و المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاجن بالدنمارك 1985م، ال الذي تم فيه اعتماد برامج عمل النصف الثاني من الامم المتحدة المؤتمر الثالث في بنبروبي بكينيا 1985م، الذي اعتمدت فيه استراتيجية بنبروبي التطلعية للنهوض بالمرأة في عام 2000م. مؤتمر التنمية و البيئة دي جانيرو بالبرازيل 1991م، و من بين اجندته فهم العلاقة بين قضايا المرأة و استدامة التنمية.

2-3-6 مراكز تنمية المرأة:

قامت من اجل سدحاجة المرأة و تهدف لتلبية الاحتياجات العلمية للمرأة و ذلك من خلال تقديم الخدمات الاساسية ذات الحوجة الشديدة. وتمكين المرأة من اجل استدامة المشروع. و من الاهداف الخاصة تنمية و تطوير الصناعات الصغيرة التقليدية و الحد من النزوح و خلق فرص عمل المرأة ورفع الوعي بين النساء و خلق روح التعاون بين المجموعة و رفع قدرات المرأة عن طريق التدريب .

2-3-7 هذه الابعاد تلبى احتياجات و اهداف تنمية المرأة وهي:

1- البعد الاجتماعي: يتمثل في ترقية الوعي الاجتماعي للمرأة وتمكينها وترقية القيم الاجتماعية واستيعاب الطاقة الذاتية لاسرة.

2- البعد الاقتصادي: يتمثل في دفع المرأة للعمل من خلال التدريب و تحسين القدرة البشرية لاسرة وترقية الصناعات التقليدية و البيئة وزياد فرص اتخاذ القرار.

3- البعد الثقافي: يهدف الي تغيير عقلية المرأة و تنظيم النساء لانفسهن و يشجع المرأة لاختذ الادوار القيادية و تغيير العادات الضارة من خلال البرامج الثقافية.

2-3-8 اهداف مراكز تنمية المرأة:

- 1- تفعيل المرأة لدورها من خلال التعليم و التدريب و التثقيف.
- 2- رفع كفاءة الانتاجية للمرأة من اجل تنمية قدراتها الاقتصادية عن طريق التدريب.
- 3- توسيع قاعدة المشاركة في التنمية يبسط فكرة التعليم و التدريب و التثقيف عن النساء غير المشاركات في دورة الاقتصاد.(حسن،2008)م

الباب الثالث

1-3 منطقة الدراسة:

ولاية الخرطوم :

محلية كرري :

الإدارة العامة للتنمية الاجتماعية:

مركز النوبة الاجتماعية:

يقع المركز بريف محلية كرري وتأسس بالعام، 1965م حيث يخدم عدد 10 الف نسمة من السكان المنطقة و المناطق المجاورة و تبلغ مساحته 600 متر مربع ينشط المركز في كافة المجالات الاجتماعية كما يقوم المركز بعمل الدورات التدريبية في عدة مجالات (الخطاطة، و التغذية... الخ) بالإضافة الي تسيير القوافل الصحية والاهتمام بالتعليم الدينية والفقهية .

2-3 منهجية البحث:

في هذا الدراسة اتبع منهج دراسة الحالة للعينة التي يتم اختيارها عشوائية باعتبارها تمثل المجتمع المراد دراسته ثم تصميم النتائج نسبة لتجانس افراد مجتمع البحث.

3-3 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المتدربات اللاتي اشتركن في دورة التدريب بمنطقة، محلية كرري بمركز النوبة /الاعمال اليدوية المختلفة يبلغ عدد المبحوثات 30 عينة.

4-3 عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 30 متدربة في المجال التدريبية المختلفة التي تقدمها المركز.

5-3 ادوات جمع المعلومات:

1- ادوات اولية:الستبيان،المقابلة،الملاحظة.

2- ادوات ثانوية:المراجع،البحوث السابقة،التقارير.

6-3 تحليل البيانات:

استخدم الباحث الجداول التكرارية للحصول علي النسبة المئوية في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها بواسطة الاستبيان ومن ثم وصف الخصائص العامة للمبحوثين.

الصعوبات التي تواجه الباحث :

- 1- ضيق الفترة الزمنية لجمع المعلومات.
- 2- صعوبة الوصول الي المبحوثين.
- 3- عدم وجود معلومات دقيقة وواضحة من قبل المبحوثات.

الباب الرابع

المناقشة و التحليل والتفسير

تم اجراء مسح اجتماعي بريف النوبة خلال فبراير وذلك لمعرفة اثر مركز التدريب في رفع مهارات المرأة في مجال الاعمال اليدوية علي البيانات التالية:

جدول رقم (4-1) يوضح التوزيع التكراري للمبحوثين والنسب المئوية علي حسب الفئة العمرية:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
20	-	-
30-20	18	%60
41-31	12	%40
مجموع	30	%100

اكنت الجدول رقم (1) ان نسبة %60 من المبحوثات تتراوح اعمارهن بين 20-30 و يدل ذلك ان هذا الفئة تضم النساء الشابات الذين يعملن في مجال الاعمال اليدوية واكثرهم نشاط بالاعمال اليدوية

جدول رقم (4-2) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب المستوي التعليمي:

المستوي التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
امي	-	-
اساس	4	%13
ثانوي	7	%27
جامعي	15	%50
فوق جامعي	3	%10
مجموع	30	%100

من الجدول اعلاه ان غالبية المبحوثات بمستوي تعليمي جامعي بنسبة %50 وهذا يدل علي ان وجود تعليم كافي في المنطقة.

جدول رقم (3-4) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية للمبحوثات علي حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
50%	15	متزوجة
30%	9	غير متزوجة
13%	4	ارملة
7%	2	مطلقة
100%	30	مجموع

الجدول اعلاه يوضح ان نسبة 50% من المبحوثات متزوجات ،والغير متزوجات بنسبة 30% ونسبة المطلقات 7%، اما الارامل بنسبة 13% وهذا يؤكدان معظم المبحوثات الزواج جعلهن اكثر استقرارا و اكثرهن يعملن في مجال الاعمال اليدوية و الاهتمام

جدول رقم (4-4) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب عدد افراد الاسرة:

النسب المئوية	التكرار	افراد الاسرة
47%	14	4-1
43%	13	8-5
10%	3	اكتر من 8
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه يتضح ان عدد افراد المبحوثات من (4-1) عددهن (14) بنسبة 47% وهذا يدل الي ان جميع اسر المبحوثات تتراوح عددهن من (4-1) وهذا يعتبر متوسط الاسرة المنتجة.

جدول رقم (4-5) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات علي حسب الدافع للمشاركة في البرامج التدريبية خاصة بالمركز:

الدافع للمشاركة	التكرارات	النسبة المئوية
هروب من عمل المنزل	-	-
تكوين صداقات و علاقات	2	7%
اكتساب مهارات	25	83%
زيادة الدخل	3	10%
مجموع	30	100%

من الجدول اعلاه يتضح ان نوع المشاركة للمبحوثات كسب مهارات جديدة بنسبة 83% وتكوين علاقات وصداقات بنسبة 7% اما نسبة 10% من المبحوثات في زيادة الدخل، وهذا يدل الي ان المادة المقدمة من المركز للمبحوثات اكثرهن فهمن واستفادة في الانشطة التدريبية.

جدول رقم (4-6) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب النشاط الاقتصادي الذي تقومين بهاقبل التحاقك بالمركز:

النشاط الاقتصادي	التكرارات	النسب المئوية
اعمال زراعية	-	-
اعمال منزلية	20	67%
اعمال صناعية	6	20%
اعمال اخري	4	13%
مجموع	30	100%

اوضح الجدول اعلاه ان نسبة 67% من المبحوثات يعملن في مجال الاعمال المنزلية و 20% يعملن في مجال الاعمال الصناعية بينما 13% من المبحوثات في مجال الاعمال الاخرى وهذا يدل الي ان المبحوثات يعملن تساعد الي التكاليف المنزل وزيادة دخل الاسرة.

جدول رقم (4-7) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات علي حسب المشاركة في الانشطة التدريبية بالمركز:

النسبة المئوية	التكرارات	مشاركة في أنشطة التدريبية بالمركز
43%	13	نعم
57%	17	لا
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه يوضح ان نسبة 53% من البحوثات عملن في أنشطة مراكز اخري قبل دخولن مركز النوبة ، و نسبة 43% من المبحوثات عملن تدربن في مركز النوبة فقط ، وهذا يوضح ان اغلبهن لهن مهارات قبل دخولن مركز النوبة.

جدول رقم (4-8) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب المجالات التدريبية الي التحقت بها:

النسب المئوية	التكرارات	مجالات التدريب
47%	14	صناعة الخبايز
30%	9	منتجات الالبان
13%	4	تفصيل الخياطة
10%	3	اسعافات الاولية
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه يتضح ان البرامج التدريبي المقدمة من المركز النوبة للمبحوثات في صناعة الخبايز بنسبة 47% ونسبة 30% منتجات الالبان و نسبة 10% في تفصيل الخياطة اما الاسعافات الاولية بنسبة 10% وهذا يدل الي ان المبحوثات تدربت في صناعة الخبايز للمادة المقدمة اكثر.

جدول رقم (4-9) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب المدة التدريبية التي قضيتها في المركز:

النسبة المئوية	التكرارات	مدة التدريب التي قضيتها
10%	2	10
30%	10	15
60%	18	20
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه نجد ان المدة التدريبية للمبحوثات (18) بنسبة 60% من المدربات ، و(10) بنسبة 30% و(2) بنسبة (10) وهذا يدل الي ان التدريب كافية علي المتدربات في المركز.

جدول رقم (4-10) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب مشاركة في تحديد المحتوي التدريبي بالمركز:

النسبة المئوية	التكرارات	مشاركة في تحديد المحتوي التدريبي
77%	23	نعم
23%	7	لا
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه يتضح ان نسبة مستوي المبحوثات للمشاركة في الانشطة التدريبية 77% و نسبة 23% منهن ما شاركن في تحديد المحتوي التدريبي ، و هذا يدل الي ان المشاركة قوي المتدربات بالمركز.

جدول رقم (4-11) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب المدة التدريبية كانت كافية:

النسبة المئوية	التكرارات	المدة التدريبية كانت كافية
80%	24	نعم
20%	6	لا
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه نجد ان المدة التدريبية للمبحوثات كانت كافية بنسبة 100%

جدول رقم (4-12) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب المحتوي التدريبي مناسب مع احتياجاتك :

النسبة المئوية	التكرارات	المحتوي التدريبي مناسب مع احتياجاتك
87%	26	مناسب
13%	4	غير مناسب
-	-	غير مناسب اطلاقا
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه نجد ان نسبة 87% من المبحوثات مشاركة كبيرة بينما نسبة 13% ليس مشاركن وهذا يدل الي ان المشاركة كانت قوية جد .

جدول رقم (4- 14) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب مدى استيعاب المحتوى التدريبي :-

النسبة المئوية	التكرار	استيعاب المحتوى التدريبي
23%	7	استيعاب عالي جداً
60%	18	استيعاب عالي
17%	5	استيعاب متوسط
-	-	استيعاب ضعيف
-	-	استيعاب ضعيف جداً
100%	30	المجموع

من الجدول اعلاة نجد ان استيعاب النساء المبحوثات جيدة بنسبة 60% و عددهن 18 وهذا يدل ان المادة المقدمة للمبحوثات جيدة اثناء التدريب .

جدول رقم (4-15) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب تتم عملية التدريب :

النسبة المئوية	التكرار	تتم التدريب
-	-	نظري
-	-	تطبيقي
100	30	نظري وتطبيقي
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاة يتضح ان نوع تدريب المبحوثات فى المركز بالتطبيق نظري وتطبيقي بنسبة 100% .

جدول رقم (4-16) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب التدريب الذي تدربت به ملائم :

النسبة المئوية	التكرار	التدريب الذي تدربت ملائم
23%	7	ملائم جداً
77%	23	ملائم
-	-	غير ملائم
-	-	غير ملائم على الاطلاق
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاة نجد ان نسبة 77% من المبحوثات الزمن ملائم مع احتياجاتهم اما بنسبة صفر % غير مناسب . وهذا يدل الى ان المادة المقدمة استفادة منه بكفاءة عالية .

جدول رقم (4-17) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب كيف تتم عملية التطبيق :

النسبة المئوية	التكرار	تتم عملية التطبيق
-	-	بواسطة المشرف
-	-	بنفسي
100%	30	الاثنان معاً
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاة يتضح ان غالبية المبحوثات ان الطريقة التي استخدمت في عملية تطبيق المادة التدريبية بواسطة المشرف وانفسهن بنسبة 100% .

جدول رقم (4-18) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب صناعة الخبائز :

صناعة الخبائز	التكرار	النسبة المئوية
الكوب	30	%100
الجرام	-	-
بتقدير الكميات	-	-
مجموع	30	%100

من الجدول اعلاة نجد ان المبحوثات استخدمن الكوب فى صناعة الخبائز بنسبة 100% .

جدول رقم (4-19) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب الطريقة المتبعة لخطط مكونات الخبائز :

مكونات الخبائز	التكرار	النسبة المئوية
ضرب السكر مع البيض ثم الدقيق	-	-
ضرب البيض مع السكر ثم الدقيق مع الباكنج باودر	-	-
ضرب البيض مع الفانيليا ثم السكر ثم الزيت ثم الدقيق مع الباكنج باودر	30	%100
مجموع	30	%100

من الجدول اعلاة نجد ان المبحوثات يعملن فى صناعة الخبائز اضافة المواد الاساسية مع الفانيليا والباكنج باودر بنسبة 100% .

جدول رقم (4-20) يوضح التوزيع التكراري والنسب للمبحوثات المئوية على حسب فتح العجينة :

النسبة المئوية	التكرار	تتم فتح العجينة
-	-	اليد
%100	30	الماكينة
-	-	اخرى
%100	30	مجموع

من الجدول اعلاة نجد ان النساء المبحوثات استخدمن الماكينة بنسبة 100% .

جدول رقم (4-21) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب شخص له كسر فى اليد او الرجل :

النسبة المئوية	التكرار	اسعاف شخص له كسر
%23	7	وضع مسطرة أعلى الكسر ثم ربط
%17	5	وضع المسطرة أسفل الكسر ثم ربط
%60	18	وضع مسطرة على جانب الايسر ثم ربط
%100	30	مجموع

من الجدول اعلاة يتضح ان نسبة 60% من المبحوثات استخدمن جانب الايسر من الكسر ونسبة 23% اعلى الكسر اما 17% اسفل الكسر وهذا يدل على ان استخدام الجزء الايسر اكثر من المبحوثات .

جدول رقم(4-22) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات على حسب نزيف لشخص جريح :

النسبة المئوية	التكرارات	ايقاف النزيف
60%	18	المحطة الرئيسية
10%	3	اقرب مفصل من مكان الجرح
30%	9	الاثنان معا
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه يتضح ان نسبة 60% من المبحوثات تتم ايقاف النزيف من المحطات الرئيسية للجريح ، و نسبة 10% اقرب المفصل اما الاثنان معا بنسبة 30%

الجدول رقم (4-23) يوضح التوزيع التكراري و النسب المئوية للمبحوثات علي حسب مسك الحقنة حقن شخص مريض :

النسبة المئوية	التكرارات	مسك الحقنة
27%	8	الجزء المسلوب للخارج
13%	4	الجزء المسلوب للداخل
60%	18	الجزء المسلوب مائل للداخل
100%	30	مجموع

من الجدول اعلاه يتضح ان نسبة 60% من المبحوثات يستعملن الجزء المائل للداخل ،اما نسبة 13% من المبحوثات للداخل ،بينما نسبة 27% للخارج.

جدول رقم (4-24) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات علي حسب استفادة المهارات المكتسبة :

استفادة مهارات في مجال التدريب	التكرارات	النسبة المئوية
اعمال خاص بالمنزل	14	47%
النتاج و التسويق	13	43%
لم استفد	-	-
اعمال اخرى	3	10%
مجموع	30	100%

من الجدول اعلاه يتضح ان نسبة 47% من المبحوثات الاعمال خاصة بالمنزل و اما نسبة 43% و الانتاج التسويق و نسبة 10% يعملن في الاعمال الاخرى ، وهذا يدل الي ان اغلبهن يعملن في زيادة دخل الاسرة.

جدول رقم (4-25) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات علي حسب زيادة الدخل بعد اكتساب المهارة:

زيادة الدخل بعد اكساب مهارة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	100%
لا	-	-
مجموع	30	100%

من الجدول اعلاه نجد ان النساء اغلبهن كسبت مهارة كافية وذات دخلهن بنسبة 100%

الباب الخامس

النتائج:

توصلت الدراسة الى العديد من النتائج التي ظهرت اثناء التحليل:

1. اشارت نتائج الدراسة الى ان (60) من المبحوثات اعمارهن ما بين (20-30) عام، وان (50%) من المبحوثات مستواهن التعليمي اعالي بمقدار (15) من النساء.
2. اوضحت نتائج الدراسة الى ان (50%) من المبحوثات متزوجات ، وان (50%) معظمهن ربات منازل.
3. اشارت نتائج الدراسة ان (83%) من المبحوثات شاركت في اكتساب مهارات في الدورات التدريبية التي تساعدهن في دخل الاسرة.
4. اشارت نتائج الدراسة الى ان (67%) من المبحوثات يعملن في مجال الاعمال المنزلية عددهن (20) وان بقية المجالات تتفاوت فيها النسب.
5. اشارت نتائج الدراسة (83%) من المبحوثات كسبت مهارات جديدة و عددهن (25) وان بقية المجالات تتفاوت فيه النسب.
6. اشارت نتائج الدراسة الى ان (47%) من المبحوثات يدربت في صناعة الخبائز عددهن (14) وان بقية المجالات تتفاوت فيه النسب.
7. اشارت نتائج الدراسة الى ان (80%) من المبحوثات قضيت (20) و عددهن (18) ان بقية مدة التدريب تتفاوت في النسب الاخرى .
8. اشارت نتائج الدراسة الى ان (80%) من المبحوثات مادة التدريب كافي مع احتياجاتهن.
9. اوضحت نتائج الدراسة ان المحتوى التدريبي في المركز شاركن المبحوثات بنسبة (77%) منهن في المحتوى التدريبي.
10. اشارت نتائج الدراسة (3%) من المبحوثات مشاركة صغيرة جدا في الانشطة التدريبية كانت عالية جدا.
11. اوضحت نتائج الدراسة ان المحتوى التدريبي مناسب مع احتياجاتهن بنسبة (87%).
12. اشارت نتائج الدراسة الي ان نية (60%) من المبحوثات استيعاب المحتوى التدريبي المقدمة من المركز.

13. اوضحت نتائج الدراسة الى ان نسبة(100%) من المبحوثات ان طريقة تقديم المحتوى التدريبي كانت نظري و تطبيقي.
14. اكدت نتائج الدراسة الى ان (47%) من المبحوثات استفدن من مركز التدريب في كسبت مهارات جديد.
15. اكدت نتائج البحث ان كل المبحوثات زاد دخلن بعد كسب المهارة بنسبة (100%).
16. اشارت نتائج الدراسة الى ان (100%) من المبحوثات ان طريقة تقديم المحتوى التدريبي كانت بواسطة المشرف و نفسهن.
17. اشارت نتائج الدراسة ان ان عدد افراد المبحوثات من (1-4) اكثرهن وهذا يدل الى عدد متوسطة افراد الاسرة.

التوصيات:

توصلت نتائج الدراسة الى عدة توصيات بهذا البحث:

- 1- ان يقوم المركز بتنمية المرأة في عدة مجالات مختلفة.
- 2- يهتم المركز برفع و تشجيع مهارات المرأة على العمل بواسطة التدريب من قبل المركز.
- 3- على المركز التعرف على مشاكل التي تواجه المرأة اثناء فترة التدريب.
- 4- ان يتعرف المركز الى الاماكن القريبة من مسكن المبحوثات و ذلك بانشاء اماكن قريبة منها.

الخلاصة:

توصلت الدراسة الى ان مركز التدريب يقوم بمساعدة المبحوثات برفع مهاراتهم ،ذلك من خلال المشاركة في البرامج التدريبية التي تقوم به المركز ،حيث قامت المبحوثات في كثير من الاعمال المختلفة الذي يساعد في دخل الاسرة اهمها (صناعة الخبائز ، منتجات الالبان، تفصيل الخياطة ...الخ) ايضا هنالك عدد من المبحوثات تعملن على الاسعافات الاولية،وايضا الاهتمام بمشاكل الاسرة و حلها ،ساعد ذلك في زيادة دخل المبحوثات و ذلك لتحسين الحياة المعيشية.

المراجع:

- 1- الطنوبي، محمد عمر (1996) تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي.
دار النشر: البيضاء/ طرابلس
- 2- العادلي، احمد السيد (2007) اساسيات علم الارشاد الزراعي.
دار النشر: المطبوعات الجديدة (السودان الخرطوم)
- 3- عبد المقصود، بهجت محمد (1979) الارشاد الزراعي