بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

دور برامج بناء القدرات بإدارة الإرشاد ونقل التقانة فى التمكين الاقتصادى والاجتماعى للمرأة

منطقة الدروشاب

Role of Capacity Building Programs of Technology Transfer and Extension Administration in Social - Economic empowerment of women

AL-Droshab Aria

بحث تكميلى لنيل درجة الماجستير فى الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية

الدراسة :

وفاء احمد محمد النور

بكلاريوس مرتبة الشرف قسم الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (2009م)

إشراف:

د/ فاطمة محمد عزالدين

2014م

بسم الله الرحمن الرحيم

الإستهلا ل

قال الله تعالى :

لَ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ هُوَ مُؤْمِنٌ
خُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا)

النساء: (١٢٤)

إهـــــــداء

الى الوطن.....

العشق المتجدد

الى زهرتى الندية ..... وإلى القلب الناصع بالبياض

أُمى

إلى قمرى المنير الذى دفعني إلى العلم وبه ازداد إفتخار.....

أبى

الى رياحين حياتي .....

اخوتى

الى القلبات مجامر الصبر من اجل فجرٍ جديد....

كل النساء

وا ٍلى كل فلاح متفرد يعرف اسرار الحقل

شكـــــر وعـرفـــــان

من حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر ...

فبعد شــكر المـولى عز وجل ، المتـفضل بجليل النعم ، وعظيم الجزاء...

يجدر بي أن أتـقـدم ببالغ الامتـنـان ، وجزيـل العرفان إلى كل من وجهني ، وعلمني ، وأخذ بيدي في سبيل إنجاز هذا البحث .. وأخص بذلك الدكتوره/فاطمة محمد عزالدين ، الذي قومت ، وتابعت ، وصوبت ، بحسن إرشادها لي في كل مراحل البحث ، والذي وجدت في توجيهاتها حرص المعلم ، التي تـؤتي ثمارها الطيـبـة بإذن الله

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل الأستاذه بقسم الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية.

يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر الى الزملاء بقطاع الإرشاد ونقل التقانة بولاية الخرطوم واخص بالشكر الزميلات بلإدارة العامة لتنمية المرأة.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من ساندني بدعواته الصادقة ، أو تمنياته المخلصة ..

قائمة الموضوعات

الفهرس	الموضوعات	الرقم
1	الاستهلال	أ
2	الإهداء	ب
3	الشكر والعرفان	ت
4	قائمة الموضوعات	ث
5	قائمة الجداول	خ
6	المستخلص	د
7	Abstract	ر
البـــاب الاول ـ خطة البحث		
1.1	المقدمة	2
2.1	المشكلة الحياتية	4
3.1	المشكلة البحثية	4
4.1	اهمية البحث	5
5.1	اهداف البحث	6
6.1	الاسئلة البحثية	6
7.1	متغيرات البحث	7
8.1	فرضيات البحث	8
9.1	مصطلحات البحث	8
10.1	هيكلة البحث	9
البـــاب الثانـــــــى		
الفصل الاول :التنمية		
1.2	مفهوم التنمية	11

1.1.2	مفاهيم التنمية	12
2.1.2	خصائص واهداف التنمية	14
3.1.2	ابعاد التنمية	15
الفصل الثـانى :المرأة والتنمية		
1.2.2	المرأة والتنمية	16
2.2.2	مفهوم النوع	18
3.2.2	مفهوم الدور	19
4.2.2	مفهوم النوع المداخل والمناهج المختلفة لإشراك المرأة فى التنمية	20
5.2.2	إدماج النوع فى التنمية	26
6.2.2	السياسات الوطنية لادماج المرأة فى التنمية	26
7.2.2	دور المراة في تأمين الغذاء	28
8.2.2	مساهمة المرأة الريفية في القطاع المطري التقليدي	28
9.2.2	مساهمة المرأة في الأنتاج الغابي	29
10.2.2	مساهمة المرأة في انتاج الاسماك	30
11.2.2	مساهمة المرأة في التصنيع الغذائي	30
12.2. 2	مساهمة المرأة في المجال الخدمي	30
13.2.2	دور المرأة فى حماية البيئة	31
14.2.2	المرأة والعمل التطوعي	32
15.2.2	المرأة والتنمية فى السودان	33
16.2.2	لوضع الراهن للمرأة	35
17.2.2	النظرة الاجتماعية للمرأة	36
الفصل الثالث: التدريب وبناء القدرات		
1.3.2	مفهوم التدريب	37

2.3.2	تعريف التدريب	37
3.3.2	أهمية التدريب	38
4.3.2	أنواع التدريب	39
5.3.2	مبادئ التدريب	40
6.3.2	مزايا التدريب	41
الفصل الرابع :الإدارة العامة لتنمية المرأة		
1.4.2	نشاة وتطور الإدارة العامة لتنمية المرأة	43
2.4.2	الاهداف	43
3.4.2	مراحل تنفيذ البرامج	44
4.4.2	أهم الانجازات	47
5.4.2	الرؤيا المستقبلية للإدارة	47
البـــاب الثـــالث ـ منهجية الدراسة		
1.3	منطقة الدراسة	49
2.3	منهج البحث,عينة البحث ومجتمع البحث	51
3.3	مصادر جمع المعلومات وتحليل البيانات	52
البـاب الـرابع ـ التحليل والمناقشة		
1.4	التوزيع التكرارى والنسب المئوية	54
2.4	نتائج مربع كاى	71
البـاب الخـــامس ـ النتائج والتوصيات		
1.5	النتائج	73
2.5	التوصيات	75
3.5	الملخص	77
4.5	المراجع	78

قائمة الجداول

الرقم	***العنوان***	**الصفحة**
1.1.4	التوزيع التكرارى للمبحوثين حسب العمر	54
2.1.4	توزيع التكرار ى للمبحوثين حسب المستوى التعليمى	55
3.1.4	التوزيع التكرارى للحالة الاجتماعية للمبحوثين	56
4.1.4	التوزيع التكرارى لحجم الاسرة للمبحوثين	57
5.1.4	التوزيع التكرارى للانشطة التدريبية للمبحوثين	58
6.1.4	التوزيع التكرارى لكيفية إختيار مجال التدريب	59
7.1.4	التوزيع التكرارى لطول الفترة التدريبيةلإكتساب مهارة بإتقان	60
8.1.4	التوزيع التكرارى لمشاركة فى مراكز بناء القدرات	61
9.1.4	التوزيع التكرارى لتلبية الإحتياجات التدريبية للمبحوثين	62
10.1.4	التوزيع التكرارى لمدى للإستفادة من المهارات التدريبية فى إدارة موارد الاسرة	62
11.1.4	التوزيع التكرارى لمساهمة الانشطة التدريبية فى رفع القدرات المجتمعية	63
12.1.4	التوزيع التكرارى لرفع القدرات الإنتاجية للمبحوثين	64
13.1.4	التوزيع التكرارى لمساهمة التدريب فى التمكين الإقتصادى للمرأة	65
14.1.4	التوزيع التكرارى للتأثيرات الإيجابية من التدريب على وضع الاسرة	66
15.1.4	التوزيع التكرارى للإستفادة من القروض التى تقدمها الجهات ذات الصلة	67
16.1.4	التوزيع التكرارى للنشاط الإنتاجى الذى يسهم فى خلق فرصة عمل للنساء	68
17.1.4	التوزيع التكرارى لمدى الاستفادة من بناء القدرات فى إدارة النشاط الإنتاجى	69
18.1.4	التوزيع التكرارى للتحفيز على المشاركة بالتدريب	70
1.2.4	إختبار مربع كاى لقياس العلاقة بين إختيار مجال التدريب والمشاركةبالتدريب	71

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدرسة الى معرفة تأثير برامج بناء القدرات والتدريب على التمكين الإقتصادى والإجتماعى للمرأة فى ولاية الخرطوم فى منطقة الدروشاب .

تم إختيار عينة عشوائية طبقية من (70) إمرأة من النساء المشاركات بالبرنامج التدريبى بمركز الدروشاب لتنمية المرأة وتم إستخدام منهج المسح الاجتماعى لتحقيق اهداف هذه الدراسة وا ستخدام الإستبيان كأداه لجمع البيانات .

تم تحليل البيانات بواسطة الحاسوب بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لحساب التكرارات والنسب المئوية , كذلك تم إستخدام برنامج مربع كاى (Chi– Square) لقبول او رفض الفروض عند مستوى المعنوية (0.05).

ومن أهم النتائج التى توصلت لها الدراسة :

1. 77.1% من النساء المبحوثات اكتسبن مهارات المحافظة على موارد الاسرة وتحسين وتخطيط نمط الإستهلاك.
2. الانشطة التدريبية ساهمت فى رفع القدرات المجتمعية للمبحوثات بنسبة 94.3% وشمل ذلك وجود النساء فى التنظيمات واللجان المجتمعية ومساهمتها فى إتخاذ القرارات المجتمعية.
3. اسهم التدريب فى التمكين الإقتصادى للمرأة بتحسين المستوى المعيشى للاسرة وزيادة الدخل بنسبة (74.3%) .
4. 75.7% من المبحوثات انعكست التأثيرات الايجابية من التدريب وبناء القدرات عليهن فى وضع الاسرة بإرتفاع الوعى بأهمية الدور الانتاجى للمرأة والاعتماد عليها كمعيل للاسرة .

5. نجد 74.3% من المبحوثات اسهم التدريب وبناء القدرات فى إرتفاع الوعى الإدخارى لهن وا ٍكسبهم معرفة التعامل مع مؤسسات التمويل والاقراض.
6. 64.2% من المبحوثات اسهم التدريب فى خلق فرص عمل لهن اذ نجدهن صاحبات مشروعات صغيرة مدرة للدخل ومزارع منزلية (جبراكة) كنشاط إنتاجى.

نتائج مربع كاى:

1. وجود علاقة ذات دلاله معنوية عالية بين العمر والمستوى التعليمى للمبحوثين.
2. وجودعلاقة ذات دلالة معنوية عالية بين كيفية إختيار مجال التدريب وا ٍستمرارية المشارك فى مراكز التدريب وبناء القدرات للمبحوثين.

خرجت الدراسة بالتوصيات التالية:

بناءاً على النتائج التى تم التوصل إليها فإن الدراسة تقترح بعض التوصيات للجهات ذات الصلة :

- إدخال مكون حماية البيئية من ضمن البرامج التدريبية.
- وضع خطة للمتابعة للمشاركات فى برامج بناء القدرات بعد انتهاء التدريب .
- التكثيف من البرامج الموجه لتحقيق تمكين المرأةوا ٍعتماد مفاهيم التنمية البشرية والمستدامة والمتكامله ومنظور النوع الداعية لتمكين المرأة كأحد أسس التنمية.
- تقديم القروض بدون فوائد للنساء في مجال المشاريع الاستثماريةوا ٍنشاء شبكة ضمان إجتماعية وجمعيات تعاونية ونشرها لتكون قريبة من اماكن المستفيدات مع تبسيط إجراءات وشروط الإقراض.

Extract study

This study aimed to find out the effect of capacity building maintaining the social and economic empowerment of women in Droshap, Khartoum State.

Social survey was adopted as a methodology to obtain objectives of this study, stratified random sample of (70) participant women was selected to represent population under the study; questionnaire was used as tool to collect the data.

Data was tabulated and analyzed by using the statistical packages of social science program SPSS to calculate the frequencies and percentages ,as well as Chi square to test the hypothesis at significance level (0. 05).

Among the most important findings of the study were:

1. 77.1% of the respondents acquired skills in terms of family resource management and consumption patterns.
2. Training activities improved the social capabilities of 94.3% of the respondents in terms of membership in social organizations and decision making.
3. Capacity building and training programs contributed to economic empowerment and raised standard living and family income for 74.3% of the respondents.
4. Part of the positive impact of participation in capacity building program for 75.7% of the respondents was awareness of significance of women productive role.

5. Training programs raised the saving awareness for 74.3% of the participants and provided them with needed knowledge of how to deal with financing and lending institutions.

6. Training and capacity building program widened the opportunity of self employing for 74% of the respondents in terms of income generating projects they ran, small enterprises and cultivated home gardens as productive activities.

Chi- square result:

- There was a high significant relationship between age and educational level of the respondent.

- High significant relationship between training options and continuity of participation in capacity building activities.

The study came up with the following recommendations:

- Introduce of environment maintenance component as part of the capacity building programs in order to increase women participation in environment protection efforts.
- Develop a plan to follow up participants in capacity building programs after completion of the training.
- Intensive programs directed to achieve women empowerment, and adoption of sustainable and integrated concepts of human development and gender perspective as bases for development.
- Provide interest- free loans in field of investment project, and create of social safety net and cooperative associations for the beneficiaries with simple procedure for lend.

البـــــــاب الاول

1.1 المقدمـــــة:

تكمن قدرات الامم فيما تمتلكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع كل ما هو جديد بكفاءة وفاعلية ، كما ان التنمية ترتكز في منطلقاتها على حشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع دون تمييز بين النساء والرجال، ومن ثم يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع جزءاً أساسياً في عملية التنمية ذاتها، بالاضافة إلى تأثيرها المباشر في النصف الاخر، ذلك ان النساء يشكلن نصف المجتمع وبالتالي نصف طاقته الانتاجية ، وقد اصبح لزاماً ان تسهم المرأة في العملية التنموية على قدم المساواة مع الرجال ، وقد أورد مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (2009م) اصبح تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقا بمدى تقدم المرأة وعلى المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وعلى الرغم من هذا فأن للمرأة دوراً حاسماً فى حياة الفقراء فى العالم بأعتبارها المصدر الرئيسى للغذاء وتصنيعه وتسويقه واعداده والقيام بالاعمال المنزلية الاخرى اضافة الى رعاية اطفالها والمسنين والاقارب ومع ذلك فأغلب نساء العالم لا يحصلن على مكافأه مباشرة مقابل عملهن هذا , وعليه لابد من الارتقاء بوضع المرأه والاهتمام بقضاياها .

وتمثل النساء حوالي 48.7 % حسب تعداد السكان الخامس لعام 2008 م وان نسبة العمالة النسائية في القطاع الزراعي 87.8%.اى ان المرأة تشكل اكثر من نصف القوة العاملة فى مجال الزراعة وهى محور التنمية المستدامة فى كثير من الدول النامية, ان نجاح الجهود المبذولة لتحقيق التنمية يعتمد بدرجة كبيرة على درجة التطور وعلى بناء قدرات وتدريب المرأة لإكسابها المهارات ودعمها بالخبرات وتمكينها من امتلاك الموارد والتمويل اللازم للتوسع فى المناشط الانتاجية بما يحقق لها وللاسرة الدخل الكافى لتحسين المستوى المعيشي.

ان تمكين المرأة الاقتصادى والاجتماعى يتم من خلال زيادة الوعي حول قدرات وا ٍمكانيات المرأة وحقوقها، وخلق بيئة مؤاتية لمشاركتها بصورة فاعلة في صنع القرار وعمليات الإنعاش ذات الصلة.

حيث ذكر (بدرى .2004م) ان بناء القدرات يهدف إلى رفع قدرات النساء والقيادات النسوية في مختلف المواقع والمستويات، وكذلك بناء قدرات المؤسسات النسوية القاعدية وبما يمكن من تعزيز قوة وقدرة الحركة النسوية ومؤسساتها المختلفة على النهوض بوضع المرأة ومكانتها.

عر ّف السمنار الاقليمى الآليات القومية للمرأة والتنمية (اديس ابابا, 1982م) على انها الاجهزة التى تساهم فى تأكيد مساهمة المرأة فى التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع المعين .وتعمل هذه الآليات بمناهج مختلفة حسب نوعية واهداف وبنية الآلية المعينة كجهه تعنى بعملية إدماج المرأة وا ٍشراكها فى التنمية القومية .

واحدة من اهم آليات تنمية المرأة فى السودان كانت من خلال انشاء إداره عامة لتنمية المرأة بوزارة الزراعة ولاية الخرطوم حيث درج قطاع نقل التقانة والار شاد عبر خلق كيان إدارى يسعى الى وضع البرامج والمشاريع التى تمكن المرأة من الارتقاء والتطور والتى بدأت بإنشاء قسم الاقتصاد المنزلى عام (1974م) الى ان أصبحت الإدارة العامة لتنمية المرأة فى العام 2013م وتمثل إحدى إدارات قطاع نقل التقانة والارشاد. ومن اهم اهدافها رفع الوعى للمرأة من اجل حياة افضل ولبلوغ الاهداف يتم تزويد النساء بالمعرفة والتعليم وصقل المهارات العملية من خلال مراكز تختص بتنمية المرأة يبلغ عددها تسعة مراكز منتشره فى انحاء الولاية منها عدد (3) مراكز بمنطقة بحرى وهى (الدروشاب- ودرملى- ام القرى) ومن اهم انجازات االإداره تخريج مالايقل عن 400 دارسة خلال دورة تدريبية واحدة مدتها سته اشهر وتمليك عدد (50) خلية نحل للنساء فى منطقة الفكى هاشم . (الارشاد الزراعى,2013م)

2.1 المشكلة الحياتية:

تمكين المرأة من العوامل الاساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية, ومن خلاله تتحقق زيادة مشاركة المرأة فى الانشطة الانتاجية. كما ان بناء القدرات يسهم فى احداث اندماج المرأة فى التنمية. يستند رفع القدرات الى التعليم والتدريب والارشاد وسهولة الوصول الى الموارد من خلال تسهيل الإئتمان والحصول على التقنية الملائمة التي من شأنها تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة والنهوض بمجتمعاتها من الفقر، حيث تكمن المشكلة فى الكيفية التى تسهم بها الاليات المخصصة لتنمية المرأة ورفع قدراتها فى الاهتمام بمشاركة المرأة فى اعداد وتخطيط ووضع البرنامج التدريبى الذى يقدم لها حتى تستطيع المساهمة فى تطوير البرامج وتطبيق المهارات التى إكتسبتها على نطاق الاسرة والمجتمع .

والتساؤل هنا يكون عن مدى تأثير التدريب وبناء القدرات على وضع المرأة الأجتماعى والإقتصادى, واالبرامج التى تنفذ بواسطةمراكز تنمية المرأة لبناء القدرات هل تكفى لإكساب المرأة مهارات عملية تمكّنها من المشاركة فى تنمية الاسرة والمجتمع , اذاً ما اوجه القصور والاخفاقات فى إختيار البرنامج التدريبى للمركز وتقديم التوصيات التى تسهم فى تطوير بناء القدرات للمرأة على اسس سليمة.

3.1 المشكلة البحثية:

تسعى الإدارة العامه لتنمية المرأة بوزارة الزراعة ولاية الخرطوم وكواحدة من الآليات المستخدمة لتنمية المرأة من خلال تصميم وتنفيذ برامج رفع قدرات المرأه في مختلف المحليات والمستويات، عبر مراكز تنمية المرأة الموجودة بمحليات ولاية الخرطوم المختلفة إلى تعزيز قوة وقدرة الحركة النسوية ومؤسساتها المختلفة للنهوض بوضع المرأة وتمكينها من خلال تحسين المستوى المعيشى والغذائى للاسره عن طريق الجوده والتنوع الغذائى كنتاج طبيعى لبناء قدرات المرأه فى مجالات الانتاج ومشاريع زيادة الدخل وفى

هذا الجانب نفذت الإدارة العديد من البرامج بمحلية بحرى بمنطقة الدروشاب، وهذا يجعل المشكلة البحثية لهذه الدرسة تتلخص فى:

هل وجود مراكز للتدريب يساعد على رفع مستوى وعى المرأه فى الجوانب الاجتماعية والاقتصادية ؟

هذا وبدوره يشكل تغييراً إيجابياً لدعم الأدوار المختلفة التى تقوم بها المرأة ؟

4.1 اهمية البحث:

من الجوانب الايجابية لبناء قدرات المرأة زيادة المشاركة فى الانشطة الاجتماعية والاقتصادية وارتفاع مستوى التعليم وتوفير إحساس بالامن الاقتصادى وتحقيق الذات , والإضطلاع بدور فاعل فى تأمين الامن الغذائى وتكوين الدخل العائلى وبالتالى القومى.

يمكن تلخيص اهمية البحث من النتائج والاثار المتوقعة من بناء قدرات المرأة الاقتصادية والاجتماعية التى سيتم التوصل اليها من خلال الدراسة وهى :

1. التأكد من حصول النساء على معارف واكتساب مهارات جديدة.
2. زيادة رغبة النساء فى التدريب واقبالهم على مراكز تنمية المرأة مما يزيد من مقدرتهم على تكوين مجموعات انتاجية نسائية.
3. مدى ما تحقق وما يمكن تحقيقه من تطوير القدرات والتدريب فى مساعدة النساء على التمكين الاقتصادى .
4. تطوير القدرات التى تحقق الامن الغذائى .
5. مدى الاستفادة من بناء القدرات والتدريب فى خلق فرص عمل جديدة لزيادة الدخل لتحسين وضع الاسر الاجتماعى.

5.1 اهداف البحث:

تتمثل اهداف هذا البحث فى التعرف على الاتى :

1. أنشطة الإدارة العامة لتنمية المرأة بوزارة الزراعة بإعتبارها آلية تعمل على دمج النوع فى التنمية عن طريقبناء القدرات من خلال مر اكز التدريب بالولاية بما فى ذلك مركز الدروشاب لتنمية المرأة

2. المهارات التى تمكن من رفع قدرات المرأة بمركز الدروشاب لفتح فرص عمل جديده لتحسين مستواها المعيشى بواسطة برامج التدريب بناء القدرات.

3. كيفية اختيار المستهدفات للأنشطة التدريبية وما إذا كانت تلائم إحتياجات المرأة.

4. مدى تغيير بعض المفاهيم الاجتماعية والثقافية التى قد تقف امام المشاركة الفعالة للمرأة فى الانشطة والمشاريع الانتاجية والتنموية.

5. الاساليب التى تتبع لتدريب المرأه والتى تزيد من الدوافع الشخصيه لها.

6. مدى استفادة المرأة من برامج رفع القدرات وتطبيقها للمهارات التى تكتسبها .

7. الاخفاقات والمعوقات التى تحول دون مشاركة المرأة فى برامج رفع القدرات.

6.1 الاسئلة البحثية:

1. ماهى الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للنساء المشاركات فى برامج بناء القدرات بمركز الدروشاب لتنمية المرأة ؟

2. ماهى المهارات التى يتم تزويد النساء بها فى مركز الدروشاب لتنميه المرأة ؟

3. كيف يتم تحديد احتياجات المرأة التدريبية؟

4. ماهى المجالات التى يتم فيها رفع القدرات للمرأة؟

5.ماهى المشاكل والمعوقات التى تواجه برامج رفع القدرات للمرأة ؟

7.1 متغيرات البحث :

يتكون البحث من متغيرات ثابتة ومتغيرات مستقلة وهى كالاتى :-

المتغير المستقل	المتغيرالتابع
- بناء القدرات . - نوع المهارات: *تدريب على الزراعة المنزلية *الاعمال اليدوية *الصناعات الصغيرة *التصنيع الغذائى *تربية الحيوان - المشاركة فى البرامج والانشطة التنموية .	إكتساب المهارات تمكين المرأة: *إجتماعياً : - إكتساب الثقة والاعتزاز بالنفس. - المشاركة فى إدارة الموارد. - المساهمة فى إتخاذ القرارات. - الاقبال على مراكز التدريب. - المشاركة فى البرامج والانشطة التنموية *التمكين الاقتصادى: - زيادة الدخل . - تحسين المستوى المعيشى . - توفير الأمن الغذائى . - الاستفادة من القروض والتمويل . - معرفة منافذ التسويق . - الادخار.

8.1 فرضيات البحث :

-إختيار مجال التدريب لا يؤثر على إستمرارية المشاركة فى مراكز التدريب وبناء القدرات.

9.1 مصطلحات البحث :

هنالك بعض المصطلحات العلمية وبعض التعبيرات المحلية لابد من شرحها لتمكن من الاستفادة من البحث وهى:

التنمية: التنمية بمفهومها الشامل تعني توفير الآليات والاساليب والوسائل لكل فرد للحصول على فرص متساوية ومتكافئة . وهي بهذا المفهوم تركز على البعد الإنساني ، أي بمعنى آخر تجعل الفرد مشاركا مستفيدا من عملياتها.

الإنتاجية : توفير الظروف المناسبة للأفراد حتى يتمكنوا من رفع إنتاجيتهم .

العدالة الاجتماعية : تساوي الأفراد في الحصول على نفس الفرص .

الاستدامة : ضمان حصول الأفراد على تنمية مستدامة او مستمرة .

التمكين : توفير الوسـائل الثقافية والتعليمية والمادية ، حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد التي تعنيهم.

مراكز تنمية المرأة: هي مؤسسات اجتماعية تم إنشاؤها بالجهود الذاتية بالقرى والتجمعات السكانية في مختلف المناطق، وتهدف إلى دمج المرأة الريفية في عملية التنمية الشاملة، وتسعى من خلال نشاطاتها وبرامج عملها إلى رفع وعي المرأة بمختلف نواحي الحياة وشؤونها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، كما تعمل على رفع كفاءة المرأة وتنمية قدراتها.

10.1 هيكل البحث :

الباب الاول :يتضمن :المقدمة ،المشكلة الحياتية , المشكلة البحثية ، اهمية البحث , اهداف البحث, الاسئلة البحثية , متغيرات البحث , الفروض البحثية ومصطلحات البحث.

الباب الثانى : الإطار النظرى ويتضمن اربعة فصول وهى :

الفصل الاول : التنمية

الفصل الثانى : المرأة والتنمية

الفصل الثالث :التدريب بناء القدرات, تعريف التدريب, اهمية التدريب, انواع التدريب, مبادئ التدريب, مزايا التدريب.

الفصل الرابع : الإداره العامه لتنمية المرأة بوزارة الزراعة ولاية الخرطوم

الباب الثالث : يحتوى على منهجية البحث ويشمل:

منطقة الدراسة – منهج البحث – مجتمع البحث – العينة البحثية – مصادر جمع المعلومات – كيفية تحليل البيانات.

الباب الرابع :

تحليل البيانات ومناقشتها

الباب الخامس:

النتائج – التوصيات – المستخلص والخاتمة

المراجع والملاحق

البـــــــاب الثانى

الإطـــار النظـــــرى

1.2 التنميـة

ان كلمة تنمية تعنى لغة الزيادة, النمو والتطور او التحسن, اما اصطلاحاً فلا يزال مفهوم التنمية أكثر المفاهيم مساراً للجدل لأنه لا يوجد تعريف شامل و متفق عليه أذ انه من المفاهيم التى تستمد معناها من النظرية التى يتبناها الشخص الذى يستخدمها وهذه النظرية بدورها تتضمن الافتراضات او المسلمات عن طبيعة المجتمع والواقع الاجتماعى فتختلف الرؤى والمفاهيم بالتنمية باختلاف المحاور التى يمكن تلخيصها فى:

1- التنمية كوسيلة لتخفيف الفقر.

2- التنمية كوسيلة للنمو الاقتصادى .

3- التنمية للتغلب على عدم المساواة .

4- التنمية كعملية دائمة ومتطورة .

5- التنمية للوصل للديمقراطية .

6- التنمية للتحرر الكامل.

7- التنمية للتمكين والقوة خاصة للشرائح المستضعفة .

ان مفهوم التنمية قد توسع من المفهوم التقليدى الذى ارتبط بالمعنى الاقتصادى ليشمل زوايا أخرى اجتماعية وسياسية وثقافية وا إدارية . (الفكى ، 2004م)

فقبل التسعينات بدأ مفهوم التنمية بهدف اقتصادى كزيادة دخل الفرد والدخل القومى او زيادة الانتاجية, وفى التسعينات ارتبطت التنمية بمفاهيم جديدة كازالة الفقر وتوفير الاحتياجات الاساسية للانسان والمساواة بين الفقراء والاغنياء وا يجاد عمل لإزالة البطالة .

اما فى الثمانينات ارتبطت التنمية بالبيئة وظهر مفهوم التنمية المستدامة عند قيام مؤتمر الارض بريودى جانيرو وقد كان لابد من مراعاة الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية للانسان وكان لابد من التوازن والاستعمال المرشد للبيئة واستنزاف الموارد وفى التسعينات فقد ارتبطت التنمية بالديمقراطية والتحرر والتمكين وخاصة للشرائح الضعيفة. (الفكى.2004م)

1.1.2 مفهوم التنمية:

عرفت التنمية منذ العصور القديمة والحضارات المختلفة بمفاهيم واهداف متنوعة وعولجت قضاياها حسب طرق عديدة . لكن منذ انتهاء الحرب العالمية الثانية وما يتبعها من استقلال الشعوب واستلام المجتمعات المتحررة مسئولية حل قضاياها المصيرية بنفسها , عرفت التنمية مفاهيم وابعاد لم نعرفها من قبل وحتى لم تعرفها اى مادة اخرى فى العلوم الانسانية.فاختلف مفهومها واساسها و أهدافها وطرق معالجتها فى الدول النامية عنها فى الدول الصناعية وتخصصت جغرافيا العالم النامى واصبحت مادة جديدة لها نظريات وسياسات واستراتيجيات مختلفة عما عرفت بها من قبل وتطورت هذه النظريات والسياسات والاستراتيجيك منذ انتهاء الحرب العالمية الثانية وحتى اليوم تطوراً كبيراً حتى اصبح تعريف التنمية بصورة دقيقة من الامور الصعبة الى يومنا هذا. غير انه رغم هذا الثبات الكبير فأن الجميع متفقون على ان التنمية عملية مصيرية ودائمة يتعامل بها اكبر عدد من الافراد بهدف إحداث تغيير

جذرى لاوضاع المجتمع المتخلف ليتحول الى مجتمع إقتصادى واجتماعى وثقافى وعلمى وحتى يتمتع الفرد بنوعية من الحياة افضل مما كانت عليه سابقآ.

وكما عرفها المؤتمر الاقتصادى فى (نوفمبر, 1986م) بأنها ارتقاء بالمجتمع واقتصاده الى مستوى اعلى عن طريق جهد مدروس ومنظم لتعبئة وتوجيه استخدام الموارد المتاحة من اجل تحقيق اهداف قومية وا ٍقليمية ومحلية محدودة ومتفق عليها من خلال فترة زمنية معينة وان التنمية الحقيقية هى تنمية الموارد البشريةوالتى تهتم بتلبية وتحقيق حاجات الإنسان مادياً واجتماعياً وروحياً .

وحسب ماورد فى (الحفيان.1995م) هى عبارة عن الزيادة والنمو نحو الأحسن, حيث ان تنمية راس المال تعنى زيادة الموارد وضمان جودة الاستثمار والتطوير وان جوهر عملية التنمية هو "التغيير نحو الافضل الذى قد يؤدى الى تفعيل وتحسين الانظمة الاجتماعية القائمة فى المجتمع بإتجاه إشباع المزيد من الحاجات الحقيقية للبشر, وباقل تكلفة اقتصادية , اجتماعية, وبيئية ممكنه .اى تنمية سليمة تهدف الى زيادة الدخل القومى وتحقيق العدالة فى توزيعة وا ٍشباع حاجات الاغلبية الفقيرة فى المجتمع, مع الحفاظ على التوازن البيئى وحق الاجيال القادمة والاستقلالية الوطنية الحقيقية.

اما بلقيس بدرى (2003م) اشارت الى انها مفهوم معنوى يعبر عن عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغييرات الوظيفية من المجتمع التى تحدث نتيجة لتدخل إدارى لتوجيه التفاعل بين الطاقات البشرية والعوامل البيئية بهدف زيادة قدرة المجتمع على البقاء والنمو.

يتم التمييز عادة بين البلد المتقدم والمتخلف عن طريق المقارنة بين الدخل القومى بالنسبة للافرد.

ان عملية التنمية والتخلف عمليتان متضاربتان وعكسيتان ولكنهما وجهان لعملة واحدة.لان التخلف كالتنمية مادة تعددية بمعنى انها تضم العديد من النظريات والنماذج والحالات التى تختلف فيما بينها .

2.1.2 خصائص واهداف التنمية :

أشار مصطفى حسين (1995م) الى ان هنالك عدة خصائص للتنمية وهى:

- أن التنمية عملية مستمرة (ديناميكية) وهذا يعنى انها عملية متجددة بحيث انه كلما تحقق مستوى معين تطلب ذلك الانطلاق الى مستويات اخرى وهكذا.
- أن عملية التنمية تشمل المجتمع كله , يجب ان تشمل التغيرات الى الافضل كافة نواحى الحياة.
- التنمية تستند على اسس ذاتية ومقومات من داخل المجتمع , لذا فأن اى برنامج تنمية يجب ان يبحث عن هذه الاسس والمقومات ويحشدها ثم يوجهها فى سبيل تحقيق الهدف .أن عملية التنمية تعمل على تجاوز المعوقات وهذا يعنى ان عملية التنمية التى تحقق تضييق الفجوة بين الدول المتقدمة والنامية لا يمكن ان تكون تلقائية بدون دفع قوى ودعم فى كافة المجالات .

كم ان هنالك عدد من الاهداف التى تحققها التنمية وهى كالاتى :

1/ تحقيق تقدم اقتصادى ويتمثل فى :

زيادة الدخل القومى .

عدالة التوزيع فى الدخل القومى لتقليل التفاوت بين الدخول .

بناء قاعدة صناعية متينة واستخدام التكنولوجيا المناسبة .

رفع مستوى المعيشة.

2/ القضاء على التبعية.

3/ توفير الخدمات الاجتماعية.

4/ تعميق الشعور بالانتماء والاهتمام بالمصلحة العامة .

5/إطلاق الابداع وا ٍطلاق جميع الطاقات الكامنة فى المجتمع.

6/ الإسهام فى الحضارة الانسانية واخذ المكان اللائق بين الأمم.

3.1.2 أبعاد التنمية:

التنمية بمفهومها الواسع المتكامل تشمل عدة ابعاد جوهرية أوردها صلاح وزان (1994م) كما يلى:

1/ بعد انتاجى اقتصادى :

بمعنى ان التنمية الريفية تسعى الى تحقيق نمو اقتصادى قادر على الاستمرار والتطور والتنمية الزراعية هنا تشكل اساس التنمية الريفية وعمودها الفقرى .

2/ بعد توزيعى اجتماعى :

للتنمية وجهها الانسانى وتهتم بمفهوم التوزيع وتحقيق العدالة الاجتماعية فى الارياف , وتهدف الى تقليص الفقر فى الريف ما أمكن عن طريق النمو الانتاجى وتضييق الفروق الاقتصادية بين مختلف المناطق والفئات الاجتماعية فى الارياف وعن طريق تضييق الهوة بين القطاع الريفى والقطاع الحضرى مع التركيز على تحسين دخول ومستوى معيشة الفئات السكانية الاكثر فقراً .

3/ بعد بشرى:

تهتم التنميةالريفية مباشرة بالتنمية البشريةوتولى العنصر البشرى اهتماماً كبيراً من حيث تعليمه وصحته وتشغيله وتعبئته وضمان الحوافز له,ومن حيث إشراكه فى إتخاذ القرار والتخطيط والإدارة والتنفيذ.

4/ بعد بيئى :

بمعنى تحقيق تنمية ريفية زراعية قادرة على البقاء والاستمرار دون إتلاف للبيئة والموارد الطبيعية من ماء وارض وغطاء نباتى وكائنات حية .

2.2 المـرأة والتنـمية

1.2.2 تمهيد :

ان مقياس تقدم المجتمع مرهون بالمرأة وازدياد ثقافتها ليس كونها نصف المجتمع بل لانها الشريك الفعال للرجل في بناء الاسرة لذا تزداد اهمية تمكينها من منظور التنمية البشرية حيث يتعذر انجاز أي تحول سياسي واقتصادي دون تعزيز مشاركتها ورغم التقدم النسبي الذي حققته المرأة الا ان فقدانها للامن الاجتماعي والاقتصادي يبقيها غير قادرة على تحمل اعباء اسرتها بانشاء جيل مثقف مستقيم .

وقد شهد النصف الاخير فى القرن العشرين حركة نشطة فيما يختص بالمرأة، ومنذ بداية سبعينات القرن العشرين انتقلت الساحة الدولية عدداً من المؤتمرات والمعاهدات التى تعتبر من اهم الوسائل التى اسهمت فى إثارة الوعى العالمى بقضية المرأة العاملة فاللقاءات الدولية المخصصة ونتائجها تعتبر بمثابة أدوات مكملة للاعلانات والاتفاقيات والمواثيق الدولية التى اعتمدت بالنسبة لوضع المرأة واهتمت بالمرأة كشخص له حقوق وعليه واجبات.

1/ مؤتمر الامم المتحدة للمرأة :

فى عام 1972م قررت الجمعية العامة للامم المتحدة ان يكون عام 1975م عاماً دولياً للمرأة والعمل بفعالية للحد من اشكال التمييز ضد المرأة, وقد شارك فى هذا المؤتمر الذى اقيم بالمكسيك اكثر من (133) دولة والذى ركز على مسألة المرأة ومكانتها فى المجتمع, وتبنى المؤتمر قرارات تهدف جميعها لتحقيق التكافل فى الحقوق والفرص والمسئوليات بين الجنسين, ومن اهداف المؤتمر زيادة فرص العمل للمرأة والحد من بطالتها . (التنمية الزراعية, 1976م)

2/ مؤتمر كوبنهاجن 1980م:

لقد تبين فى هذا المؤتمر ان المرأة لاتزال ضحية التمييز المعلن فى معظم مجالات العمل و الحياة. سواء من حيث عدم المساوة فى الاجر وعدم كفاية فى التدريب وعدم مساهمتها فى الاتحادات المهنية واستبعادها من مواقع اتخاذ القرارات .

وقد اسفرت اعمال المؤتمر عن اعتماد برنامج يهدف الى إدماج المرأة فى التنمية وزيادة إسهامها فى الاقتصاد العالمى , كما دعا المؤتمر الحكومات الى القضاء على الصعوبات التى تحد من ترقية دور المرأة فى التنمية ، ودعا الى انشاء آليات إدارية لتشجيع التدريب المهنى .

3/ المؤتمر الثالث للمرأة بنيروبى 1985م:

عقد هذا المؤتمر تحت شعار المساواة والتنمية والسلام وكان الهدف منه تقييم منجزات عقد الأمم المتحدة ومراجعة العقبات التى حالت دون تحقيق برنامج عمل عقد المرأة ومناقشة إقرار إستراتيجية مستقبلية لتطوير المرأة وتنفيذ خطة النهوض بها .

ومن ثمار هذا العقد إدراك المرأة بكامل حقوقها ,كما اسهم هذا العقد فى جعل المرأة أكثر حضوراً على الساحة العالمية .

4/ مؤتمر بكين 1995م :

اعتمد المؤتمر الرابع للمرأة ببكين منهج عمل يركز على القضايا الرئيسية الى تحدد كعقبات تعترض سبيل النهوض بالمرأة, وركز المؤتمر على إجراءات من أجل إستئصال الفقر والقضاء على اللامساواة فى مجالات التعليم والرعاية الصحية والعمل, بالاضافة الى المشاركة الاقتصادية, ووضع حداً للمساواة

فى تقاسم السلطة وصنع القرار وتحسين صورة المرأة فى اوساط الاعمال. ثم تعزيز حقوق الانسان لدى المرأة والقضاء على العنف ضد المرأة القائم على اساس الجندر ونحوه.

(إدارة المرأة والتنمية الزراعية ,1996م)

2.2.2 مفهوم النوع :

النوع الإجتماعى (الجندر) يقصد به العلاقة التى تحدد إجتماعياً بين المرأة والرجل والدور الذى يعنى الواجبا والحقوق والألتزامات التى تحدد ثقافياً وا إجتماعياً على إنها الادوار النموذجية لكل من المرأة والرجل.ونسبة الى أن تلك الادوار تحدد إجتماعياً وثقافياً حسب المداخل المختلفة التاريخية للمجتمعات المختلفة فأنها بذلك يمكن أن تتغير وتطور.

الجنس:يقصد به الصفات التى تحدد بيولوجياً لكل من الرجل والمرأة .

لماذا إرتبط مفهوم النوع بالمرأة ؟

لان كل الدراسات التى قامت بها المنظمات الدولية أو المحلية فى مناطق مختلفة من العالم وخاصة فى الدول النامية أثبتت ان المرأة لاتنال حظها من الموارد ولا تتمتع بأى مشاركة حقيقية فى برامج التنمية المختلفة، بل فى اكثر المناطق هى من يدفع ثمن تدهور البنيات التنموية بسبب الحروب والكوارث الطبيعية والبيئية المختلفة، ولهيمنة الرجل على موارد وبرامج التنمية فى اغلب المناطق فى العالم لذلك دائماً ماتظهر الدراسات إحتياجات اكبر للمرأة بالمقارنة مع الرجل لذا ارتبط مفهوم النوع فى كثير من الأحيان وفى الاذهان بالمرأة وحدها دون الرجل . (Jaquette, 1982)

3.2.2 مفهوم الدور :

افاد (دانى.02000م) إن كلمة دور تعنى اى عمل او نشاط يؤديه الفرد سواء كان ذكراً او انثى فى النظام الاجتماعى. او هو السلوك الفردى فى المؤسسة الاجتماعية الذى يشكل جزء من العمل فى المنظمة او النظام. والدور هو المظهر الحيوى او الديناميكى المتغير الظواهر لمكانة الفرد فى المجتمع . فعلى سبيل المثال ,إذ كانت تربية الاطفال وأعباء العمل المنزلى من طبخ وغسل ونظافة مرتبطة تقليدياً بالمرأة فإن ذلك ليس له علاقة بتكوينها البيولوجى كمرأة , إذ إن هذه الادوار يمكن ان يقوم بها الرجل ايضاً . وقد قسم العمل او الادوار الى ثلاثة فئات او ادوار رئيسية وهى :

1/ الدور الإنجابى :

هو دور استمرارية الحياة ويشمل رعاية الاسرة والحفاظ عليها وعلى اعضائها بما فى ذلك انجاب ورعاية الاطفال وتحضير الطعام وجمع الماء والوقود بالاضافة الى التسوق, العمالة المنزلية والعناية بصحة العائلة, ويحظى العمل الانجابى بأهمية خاصة لاغنى عنها لبقاء النوع البشرى, ومع ذلك من النادر إعتباره عملاً حقيقياً وفى المجتمعات الفقيرة يمثل العمل الانجابى جهداً يدوياً مكثفاً يستهلك كثيراً من الوقت ,كما تنحصر مسئوليته بصورة كاملة تقريباً بالنساء والفتيات .

2/ الدور الانتاجى :

هو العمل الذى يؤديه النساء والرجال مقابل الدفع نقداً ويشمل كل من الإنتاج التسويقى ذى القيمة التبادلية , والإنتاج للإعاشة ذى قيمة العمالية الفعلية ولكنه ذى قيمة تبادلية مستقبلية يشمل انتاج السلع والخدمات للاستهلاك والتجارة (زراعة,صيدالاسماك,والانتاج الحيوانى..الخ) اى العمل الذى يدر دخلاً .

3/ الدور المجتمعى :

هو دور صيانة المجتمع ويشمل التنظيم الاجتماعى للمناسبات والخدمات الاجتماعية كالطقوس والشعائر والاحتفالات , وانشطة تحسين الاوضاع فى المجتمع المحلى ,المشاركة فى المجموعات والمنظمات ,الانشطة السياسية والمحلية وغير ذلك . (لبلان.2001م)

ولضمان فاعلية المرأة فى جميع هذه الادوار الحيوية يجب على المجتمع رعايتها وتحسين وضعها بتمكينها من المشاركة فى إتخاذ القرار وتمكينها من الحصول على كافة الموارد ، ومنحها جميع الفرص المتاحة للرجل للتأهيل والانتاج والابداع .

4.2.2 المداخل والمناهج المختلفة لإشراك المرأة فى عملية التنمية :

هنالك مفاهيم مختلفة تؤثر على كيفية إشراك المرأة فى التنمية , وهذه المفاهيم تتبع من اطر نظرية سادت فى حقب مختلفة من الزمان لذا نجدها قد تطورت تاريخياً فى مفهومها لتنمية المرأة ومحاور اهتمامها, ومن المفاهيم ما يسمى بمداخل تنمية المرأة , أو مايسمى بمناظير أو مناهج تنمية المرأة والتى يمكن ان نستعرضها مايلى :

1.4.2.2 مداخل تنمية المرأة:

إن الاطار العلمى لعملية إشراك المرأة أو مايعرف بمداخل تنمية المرأة قد مر بعدة تطورات تاريخية ومراحل .لكل أهدافه ومميزاته ورؤاه الخاصة لعملية إشراك المرأة فى التنمية .وهذه المداخل هى :

1/ مدخل الرفاه الاجتماعى (1950 م – 1970م)

شاع هذا المدخل فى الفترة مابين (1950 م – 1970م) يعرف هذا المدخل بالدور الايجابى للمرأة ويهدف من خلال ادماجها فى التنمية الى جعلها اما بدرجة احسن مما يجعلها منتفعاً سلبياً للتنمية ، يهتم

بالاحتياجات العملية والاستراتيجية المتمثلة فى توفير الغذاء ومقاومة سوء التغذية وتنظيم الاسرة. يكرس هذا المدخل الدور التقليدى للمرأة ولا يمثل تحدياً لمجتمع الرجال .لذا قوبل هذا المدخل من عدة حكومات عربية برغم من انه يتم التحول الآن الى إتباع منهج التمكين الذى يحقق العداله والمساواة بين الرجل والمرأة. (بدرى.2003م)

2/ مدخل مكافحةالفقر: (1970م)

يهدف الى زيادة انتاج المرأة الفقيرة من خلال توفير مدخلات الانتاج لها ومواجهة احتياجاتها العملية وتقدير دورها كمنتج ومساهم فى توليد الدخل .اذ ينادى هذا المدخل بالمساواة فى الدخل وحل مشكلة الفقر فى الدول النامية وتلبية الإحتياجات العملية والإستراتيجية معاً من خلال توفير الغذاء والمأوى والوقود والتعليم وخلق توازن فى النمو الإقصادى , وهو يطور مدخل الرفاه الاجتماعى.(النقر.1999م)

ينتقد هذا المدخل على انه زاد من الأعباء الملقاة على عاتق المرأة إضافة الى الاعمال المنزلية والاستمرار فى التعامل معها ضمن موقعها داخل الأسرة اكثر من كونها إنسان مستقل. (رحمة.1998م)

ويعتبر هذا المنهج هو اكثر المناهج رواجاً لدى الحكومات والهيئات لدولية المانحة والممولة للمشاريع والبرامج التنموية,نظراً لقصور الحكومات فى تقديم معونات محدودة للنساء فما زال التركيز فى دعم مشاريع صغيرة مدرة للدخل عن طريق الجمعيات الأهلية. (بدرى.2003م)

3/ مدخل المساواة او العدالة: (1975م- 1985م)

هذا هو النهج المستخدم اصلاً فى برامج المرأة والتنمية وهو ينبع من فشل سياسات التنمية الاقتصادية التقليدية والتى تعتمد على النمو الاقتصادى والتحديث كما يوضح هذا المنهج أن تدنى وضع المرأة

الاجتماعى والاقتصادى يرجع الى فشل التنمية الحديثة فى المساواة بين الرجال والنساء فى الموارد والانتاج.

إذاً من اهم اهداف هذا المدخل الاستقلالية الاقتصادية للنساء والمساواة بين الرجال فى الحصول على موارد الانتاج وتغيير الدور التقليدى للنساء ثم النظر للمرأة بأنها مشارك ايجابى فى التنمية. ويطالب هذا المدخل بتغيير دور المرأة التقليدى والمساواة بين الرجل والمرأة فى مجال التجارة واعطائها حق إمتلاك الارض. إلا انه واجه كثير من المشاكل منها كيفية تحديد الأسلوب الناجح لتلبية إحتياجات المرأة ورفع كفاءة دورها الانتاجى .

4/ مدخل التحرير 1980م : Emancipation

ظهر هذا المنهج فى الثمانينات وارتبط هذا المدخل بالتنمية الاشتراكية ويهدف الى زيادة مشاركة المرأة السياسية ومساعدتها على المشاركة فى التنمية القومية وابرازها فى الحزب السياسى، كما انه يوفر احتياجات المرأة السياسية من خلال تحسين وضعها الاجتماعى والسياسى , كما يوفر إحتياجاتها العملية والضرورية. (بدرى.2003م)

5/ مدخل الكفاءة: Efficiency

شاع هذا المدخل فى التسعينات بسبب ظهور الازمة الاقتصادية التى افرزت ضرورة إسهام المرأة فى عملية التنمية. و يهدف الى تحسين مشاركة المرأة فى التنمية الاقتصادية ومواجهة احتياجاتها العملية، ويفترض هذا الاتجاه ان الموارد لا تبدد بمشاركة المرأة بل يساعد ذلك فى تحسين وضعها من خلال مساواتها بالرجل فى التنمية الاقتصادية. ويؤثر النقص فى التعليم والتكنولوجيا على درجة مشاركة المرأة اقتصادياً كما ان عجزها عن الحصول على مدخلات الانتاج يجبرها على تقسيم وقتها بين الاعمال

المنزلية والزراعية حيث انها تعمل بين 8–12 ساعة فى اليوم . ويبين المدخل أن زيادة دخل النساء يأتى من خلال رفع كفاءتهن فى اداء مهامهن الخاصة . (النقر.1999م)

6/ مدخل التمكين : Empowerment

يهدف المدخل الى منح المرأة القوة والاعتماد على نفسها وتلبية احتياجاتها الاستراتيجية بطريقة غير مباشر ة من خلال تلبية الاحتياجات العلمية. وينادى هذا المدخل بخلق عالم يخلو من الفقر والتفرقة بين الطبقات فى المجتمع ، وذلك بتمكين المرأة وزيادة وعيها عن طريق توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية, حتى يتمكن الافراد من المشاركة فى اتخاذ القرارت، ويعمل هذا المدخل على توعية الرجال والنساء ومعرفة دونية المرأة ويعتبر هذا انسب مدخل لانه يحقق التوازن فى احتياجات النوع كافة.

(عبد الملك.2003م)

7/ مدخل المشاركة:Participation

لكى يصبح الناس معتمدين على انفسهم وذواتهم فى عملية التنمية فى كافة مراحلها من التعرف على المشكلات وايجاد الحلول والتخطيط للحصول على الموارد وصولآ الى النتائج المرجوة, لابد ان تعامل المرأة كمشارك كامل الاهلية فى دورة المشروع وليس كمستفيد فقط.

2.4.2.2 مناهج أو مناظير تنمية المرأة :

هنالك مفاهيم لاساليب تنمية المرأة تؤثر على كيفية ادماجها وهى مايعرف بالمناظير والمناهج وهى كما يلى :

1/منظور المرأة فى التنمية :WID Woman in Development

هذا المنظور ظهر فى اوائل السبعينات لجذب مزيد من موارد التنمية لقطاع النساء وقد ساعد على فهم ضرورة توجية الموارد مباشرة لقطاع النساء مع زيادة الاهتمام بالاحتياجات المختلفة والعقبات والاولويات ، ولكن هذا المفهوم يميل فى تطبيقه العملى الى عزل قطاع المرأة من القطاعات المشاركة يأعتبارها قطاعآ منفصلآ وعليه ليس له أى صلة فعالة بقطاع الرجال، وهذا المفهوم له نظرة عنصرية اعاقة عملية إدماج المرأة فى التنمية ، وادى الى عدم تعزيز مكانة المرأة فى التنمية .

يشمل هذا المنظور ثلاث مداخل وهى مدخل الرفاه الاجتماعى ومدخل مكافحة الفقر ومدخل الكفاءة .

تحت إطار هذا المنظور كانت برامج تنمية المرأة تتمثل فى برامج ومشاريع خاصة بالمرأة او مكون من برامج التنمية العامة ولكن من الملاحظ ان برامج تنمية المرأة لم تكن فى وثائق المشروعات الاساسية بل اضيفت كملاحق بعد تنفيذ المشروعات .ومثال لذلك مشروع جبل مره للتنمية الريفية ومشروع التنمية الريفية بجبال النوبة. **اهم نقاط ضعف هذا المنظور :**

- هذا الإطار ومداخل التنمية النابعة منه تفترض أن الدولة يمكن ان توفر الموارد المطلوبة للمرأة وانها تمثل اولوية لمتخذى القرار. ولكن هذا الافتراض غير صحيح بالنسبة للدول النامية لان الموارد شحيحة وا ٍحتياجات المرأة لاتمثل أولوية لمتخذى القرار.
- تجاهل العادات والتقاليد السائدة فى دول العالم الثالث والعلاقة بين الرجل والمرأة . حيث يفترض انه بمجرد توفير الإحتياجات العملية للمرأة يمكنها الحصول عليها, ولكن هذا غير صحيح لانه لايمكن أن توفر الاحتياجات ولا تستفيد منها المرأة بسبب العادات والتقاليد وغالبآ ان قرار

الاستفادة يتخذه الرجل فى حالة توفر الاحتياجات العملية للمرأة فى برنامج تنمية المرأة فإنها تنظر الى دورها كام وربة منزل أو عامل مساعد فى التنمية.

2/منظور المرأة والتنمية: WAD Woman And Development

هذا المنظور ظهر فى منتصف السبعينات وقد استمد قاعدته النظرية من النظرية التبعية والتى رغم محاولتها لمعالجة بعض القصور فى نظرية التحديث ومحدوديتها فى عزل النساء من الإستراتيجيات الأولية إلا انها لم تهتم بتقسيم الأدوار حسب النوع . حيث ركز هذا المفهوم على الارتقاء بمستوى المعيشة وزيادة الدخل ، وذلك يأستخدام الموارد المحلية وادخال اساليب تكنلوجيا مناسبة من اجل تطوير اساليب الانتاج (المشاريع الانتاجية الصغيرة) والتوزيع العادل للدخل والثروة ، وقد عزز هذا المفهوم الدور الانتاجى للمرأة . (Parpart and Staudt,1986)

3/منظور النوع والتنمية :GAD Gender And Development

ظهر هذا المنظور فى بداية الثمانينات كبديل لمنظور المرأة فى التنمية وقد حاول هذا المنظور سد الثغرات فى نظرية التحديث بربط الدور الانجابى بالدور الانتاجى للمرأة وقد اهتم بأوجه الحياة والانشطة المختلفة للمرأة . (Jaquette,1982)

وقد ظهر هذا المنظور بعد التأكد من فشل برنامج تنمية المرأة المبنية على منظور المرأة والتنمية من تحقيق النتائج المنشودة ومع توالى انعقاد مؤتمرات المرأة. ويركز هذا المنظور على العلاقة بين المرأة والرجل فى المجتمعات المختلفة ومن ثم تقسيم العمل وفرص الحصول على الموارد بالنسبة لكل منهماويركز ايضآ على مشاركة المرأة والرجل معآ مشاركة فاعلة دون النظر للجنس ، حيث يشارك كلاهما فى جوانب الحياة الثقافية ، الاجتماعية ، السياسية ، الاقتصادية ....الخ (رحمة.2001م)

5.2.2 إدماج النوع فى التنمية :

هو الإطار الذى يهتم بالعلاقة بين الرجل والمرأة التى تحددها العلاقات والتقاليد السائدة فى المجتمع ويهدف مفهوم النوع والتنمية الى معالجة هذه التقاليد وتغييرها لانها تعوق تنمية الرجل والمرأة معاً وذلك بعدم الاستفادة الكاملة من الموارد المتاحة فى المجتمع وعدم توزيعها للجنسين .

ويقوم هذا المفهوم على إنطلاق المرأة ومشاركتها الرجل فى جميع مهام ومناشط الحياة وهذا آخر المفاهيم واكثرها تطوراً ، والجندر هو البعد الذى يجب ان يضمن فى كل السياسات والخطط التنموية وعمليات التنمية المختلفة لانه يساعد فى فهم مواقف وا ٍحتياجات ودور المرأة والرجل فى المجتمع على اساس العوامل الإجتماعية ، السياسية ، الاقتصادية والثقافية وعليه فأن الجندر يجب أن يعتبر جزء من التحليل العام للانشطة والسياسات والبرامج والاحداث المختلفة ولا يعتبر كموضوع منفصل .

6.2.2 السياسات الوطنية لادماج المرأة فى التنمية :

محلياً تجاوب السودان مع مقررات تلك المؤتمرات, وقد بدأ فى الثمانينات بقيام مؤتمر المرأة والزراعة بشمبات عام 1987م والذى نظمتة كلية الدراسات الزراعية بجامعة السودان بالتعاون مع منظمة الزراعة والاغذية, وقد كان له الاثر فى إثارة الوعى بقضية المرأة الريفية. ثم قيام ورشة عمل سياسات وا ٍستراتيجيات مشاركة المرأة فى التنمية الزراعية فى عام 1989م والتى نظمتها وزارة الزراعة وقد تمخضت عنه إنشاء إدارة المرأة بوزارة الزراعة والتى كان لها الاثر الفعال فى تنشيط برامج المرأة فى التنمية . وفى عام 1990م خرج مؤتمر الاستراتيجية العشرية بمقررات خاصة بالمرأة,ور دت تحت إستراتيجية المرأة , والتى تهدف فى مجمل توصياتها الى ضرورة وضع تصور محدد من اجل تطوير وضع المرأة وابراز دورها الر ائد فى بناء المجتمع وتوفير الغذاء والخدمات الاقتصادية والاجتماعية

الاخرى. وقد افردت الاستراتيجية فقرات خاصة لترقية دور المرأة كعاملة فى الزراعة والصناعات الصغيرة ,نستعرض منها:

- تمكين المرأة بمدخلات الانتاج الزراعى مثل حيازة الارض ووسائل التقانة والبذور المحسنة والقروض وغيرها.
- توجيه برامج الارشاد الزراعى والحيوانى لتوعية المرأة .
- تعميم نظام الجبراكة ودعمه بمدخلات الانتاج .
- تشجيع المرأة على الاشتراك فى الإتحادات والجمعيات .

وتحت برنامج ترقية المرأة فى الصناعات الصغيرة اوردت الاستراتيجية مايلى :

- تطوير الصناعات التقليدية التى تمارسها المرأة كالسعف والفخار وغيرها.
- قيام جمعيات لتسويق هذه المنتجات محلياً وعالمياً .
- إدخال صناعات جديدة وتدريب المرأة لكسب مهارات فيها.

اما فى مجال الغابات والبيئة فقد ارتكزت الاستراتيجية على :

- نشر الوعى البيئى بأهمية المحافظة على الغطاء الشجرى فى اوساط المواطنين .
- إعلان برنامج الزحف الاخضر والذى يهدف الى إشراك كافة قطاعات المجتمع فى غرس الاشجار والعناية بها.
- تحفيز كل قطاعات المجتمع على استخدام بدائل الطاقة ومشتقات البترول.

(عبد المنعم .2011م)

7.2.2 دور المراة في تأمين الغذاء:

تعتبر مشكلة توفير الغذاء من اعقد المشاكل التي يواجهها العالم الان والانتاج الزراعي هو المورد الاساسي للمواد الغذائية، حتي يتحقق الامن الغذائي لابد ان يكون مفهوم الانتاج الزراعي مبنياً علي اربعة أسس أساسية هي: الكمية ويقصد بها كمية الغذاء – النوعية ويقصد بها نوع الغذاء –والاستمرارية ويقصد بها الاستمرارية في الانتاج – والسعر و يقصد به المواد الغذائية.

أوضح الاحصاء السكاني لعام 1993 ان نسبة النساء النشطات اقتصادياً تبلغ حوالي 24.7 % وتختلف هذه النسبة من إقليم لاخر حيث تبلغ 6.1% في الاقليم الشمالي و ترتفع الي 60 % و 75 % في إقليمي كردفان ودارفور، ويعزي انخفاض نسبة النساء النشطات اقتصادياً في بعض الاقاليم (الشمالي و الشرقي) الي عدم كفاءة المعايير الاقتصادية لقياس النشاط الاقتصادي الحقيقي غير المعلن حيث يعتبر نشاط المرأة في تلك الاقاليم ضمن النشاط الاسري بالرغم من انها هي المسئولة عن تربية الحيوانات الصغيرة (الماعز و الضأن) و الدواجن و الطيور و تشارك ايضا في الزراعة والحصاد و تخزين المنتجات الزراعية ولكن ضمن منظومة العمالة الاسرية.

8.2.2 مساهمة المرأة الريفية في القطاع المطري التقليدي:

يعتبر هذا القطاع المسئول الاول عن تحقيق الامن الغذائي الأسري و تتراوح مساهمة المرأة فية من 50–75 %. و قد ارتفعت هذه النسبة الي اكثر من 80 % كنتاج طبيعي لهجرة الرجال الي المدن، إذ تقوم المرأة في هذا القطاع بمعظم العمليات الزراعية ابتدائاً من فلاحة الارض حتي الحصاد لمختلف المحاصيل الغذائية والنقدية بغرض توفير احتياجات الاسرة من الغذاء و زيادة الدخل من عائد بيع المحاصيل النقدية و لهذا فهي تعتبر المنتج الحقيقي في المجال الزراعي في الريف. (الجندر,2006م)

وتنحصر مجالات عمل زراعة المرأة الريفية في الانشطة الاتية:

1. **زراعة المزارع الكبيرة:**

إذ تبلغ مساحتها أكثر من خمس افدنة، و تزرع فيها الذره، الذره الشامية، الفول السوداني، الدخن، السمسم، و الكركدي.

2. **مزرعة الأسرة (الزوج , الاب ,... الخ) :**

تشارك المرأة في العمليات الزراعية مع كل الافراد وقد تصل مساهمة المرأة إلي أكثر من 50.% .

3. **مزرعة خاصة بالمرأة:**

تقوم المرأة بجميع العمليات: وهي صاحبة القرار في اختيار التركيبة المحصولية, ولها حق التصرف في العائد وتتم معظم عمليات الزراعة بواسطة النفير.

4. **المزارع الجماعية النسوية:**

في هذا الإطار كونت بعض المشاريع التنموية مزارع جماعية للمرأة، ويتم دعمها بمدخلات الانتاج كالمزارع الجماعية بمستوطنات مشروع غرب السافنا.

9.2.2 مساهمة المرأة في الأنتاج الغابي:

للمرأة أيضاً دورها البارز في مجال الإنتاج الغابي حيث تتمثل مساهمتها في الأتي:

1.زراعة المحاصيل بين الاشجار الغابية:

تقوم المرأة بزراعة المساحات الخالية بين الأشجار بمحاصيل غذائية والأستفادة من ثمار الأشجار و حطب الوقود بالإضافة إلي زراعة الفواكة التي تساهم في تقليل أمراض سوء التغذية بالمنطقة ثم

الأستفادة من الأخشاب في مواد البناء , صناعة الأثاثات . واهم هدف متحقق من هذه المزارع المختلطة يتمثل في حماية التربة من التعرية. (تقرير ادارة الغابات , 2006م)

2. المساهمة في زراعة الغابات الشعبية النسوية:

ان المرأة اكثر تحمساً و إسهاماً في تعمير الغابات و خاصة الشعبية منها . و إنتاج الشتول و زراعة الأشجار وترشيد استهلاك الطاقة.

10.2.2 مساهمة المرأة في انتاج الاسماك:

اما في مجال الاسماك فهي تقوم بصناعة الشباك و جمع الأصداف بولاية البحر الأحمر بالأضافة إلي تصنيع وتجفيف الأسماك في مختلف ولايات السودان.

11.2.2 مساهمة المرأة في التصنيع الغذائي:

يعتبر التصنيع الغذائي في السودان من أهم مناشط المرأة و التي تؤديها بقليل من المعينات التكنولوجية . نجد ان 50 % من المنتجات الزراعية في السودان سواء كانت من مصادر حيوانية أو نباتية أو أسماك تخضع للتصنيع و يشمل التصنيع النظافة، الطحن، التخمير، التجفيف، تمليح الخضروات و اللحوم و الأسماك هذا بجانب عمل الزبادي و استخراج السمن و الزبد و مختلف أنواع الجبن.

(الارشاد الزراعى,2009م)

12.2. 2 مساهمة المرأة في المجال الخدمي:

بالأضافة إلي مشاركتها في صناديق القري ونفير العمليات الزراعية وتوفير الحطب. كما تساهم ايضا في تكوين جمعيات تعاونية لتوفير الاحتياجات الأساسية. و ايضا تساهم المرأة في تخزين التقاوي (البذور المحسنة) لتوفيرها للموسم الزراعي القادم.

13.2.2 دور المرأة فى حماية البيئة:

إن التوعية البيئية للمرأة هي أولى خطوات وقف التعدي على البيئة من خلال تفعيل الدور الذي يمكن أن تقوم به في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة من التلوث ، وبما أن المرأة تمثل نصف المجتمع ويقع على عاتقها دور أساسي في التربية البيئية السليمة وحماية أفراد الأسرة من تأثير الأضرار المحتملة للعوامل البيئية مما يقلل من معدلات الإصابة بالأمراض الصحية والنفسية، لذلك فإن التركيز على دور المرأة وحثها على المشاركة الفعلية في أنشطة وبرامج التوعية البيئية سيكون له مردود في الحد من التلوث البيئي.

ويتمثل الدور الأساسي للمرأة في المحافظة على البيئة في جوانب عدة:

- تستخدم المرأة مصادر الطاقة أثناء قيامها بالنشاطات اليومية وتعتبر توجيهها وتعليمها لأطفالها للحد من استهلاك الطاقة لتنشئة أجيال جديدة على دراية بأبعاد مشاكل الطاقة وأثرها على البيئة.
- المرأة مسئولة عن توعية أطفالها بأهمية المساحات الخضراء وعدم قطع الأشجار وذلك للحد من التصحر وتلوث الهواء.
- المرأة مسؤولة في ترشيد استهلاك المياه في المنازل , يقع على عاتق المرأة الدور الأساسي في توجيه الأطفال إلى الطرق السليمة للاستفادة من المياه وعدم هدرها إضافة إلى مهامها التربوية والاجتماعية الأخرى تجاه أفراد أسرتها وهي المراقب الأهم لاستعمال الأطفال لمياه الحنفيات مثلا
- إن الحنفية التى تسرب الماء تهدر 7 جالونات يوميا على الأقل وهذه تشكل 10 % من حصة الفرد من مياه الشرب في اليوم لذلك لا بد من مراقبة أي تسرب للمياه ضمن المنزل وا إصلاحه بسرعة.
- ترك الحنفية مفتوحة والانشغال بعمل آخر يؤدي إلى هدر كمية كبيرة من المياه.

- زراعة النباتات التي تتحمل الجفاف في حديقة المنزل واختيار نباتات الزينة بعناية كالصبار والنباتات الطبية كالزعتر والشيح وغيرها من الأصناف التي تتحمل الجفاف.

من هنا يبرز دور المرأة جليا في القدرة على الحفاظ على الثروة المائية من الهدر وتلوثها الأمر الذي يؤدي إلى زيادة كمية مياه الصرف والذي يترتب عليها مشاكل بيئية واقتصادية .(مجلس البيئة,2013)

14.2.2 المرأة والعمل التطوعي :

العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية تحقق الترابط والتآلف والتآخي بين أفراد المجتمع حتى يكون كما وصفه الرسول صلى الله عليه وسلم (كالجسد الواحد) والعمل التطوعي من أهم الأعمال التي يجب أن يعتني بها, ومن المعلوم أن من مجالات العمل الطوعي هى الرعاية الاجتماعية للطبقات المحرومة والمعدومة، كالأيتام والفقراء والمساكين، وكذلك المرضى والمجانين، والعناية بالعجزة والأرامل والمطلقات، مضافاً إلى قضاء حوائج الناس، وا ٍقامة المشاريع ذات النفع العام للمجتمع.

تلعب المرأة دوراً بارزاً في مؤسسات العمل التطوعي، سواء في الجهات المانحة أو المستفيدة. وتتمتع المرأة بصفات قد لا يطيقها الرجل، ومن أبرزها الصبر، فهي أجلد من الرجل في تحمل العمل في بعض المواقع، مما يحتم عليها أن تقوم بدور في مجتمعها، يوازي دورها في بيتها.

وهناك صور عديدة مما يمكن أن تمارسها المرأة في المجتمع مثل افتتاح جمعيات نسائية أومراكز لتنمية الطفل، أو تدريب فتيات الأسر المحتاجة على مهنة يمكن من خلالها أن يغتنين،أو القيام بمشروعات متنوعة للفتيات للاستفادة من أوقاتهن، وحفظ حياتهن فيما يعود عليهن بالنفع العاجل، من بناء الروح والعقل والجسد، وآجلا مما يؤهلهن للزواج والتربية. (الدراوشة.2012م)

15.2.2 المرأة والتنمية فى السودان :

أوضح التعداد السكانى لعام 2008م أن هنالك 102 رجل لكل 100 امرأة فى السودان, وان حوالى 29% من النساء يعتبرون نشيطات إقتصادياً مقارنة ب71% من الرجال, إلا ان نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء تتفاوت بين أقاليم السودان المختلفة. ترتفع نسبة الامية وسط النساء الى متوسط 43% تفاوت واضح , ويبلغ المتوسط الافتراضى لعمر النساء 53 سنة مقارنة ب51 سنة للرجال

حوالى 60% من الولدات تتم بواسطة داية مدربة وترتفع نسبة الوفيات وسط النساء عند الولادة الى 400 حالة لكل 100.000امرأة. وتبلغ نسبة الاسر التى تراسها نساء 26%وتتزايد هذه النسبة تزايداً ملحوظاً . وتتفاوت نسبتها كذلك بين الريف والحضر وخاصة وسط النازحين نحو المدن. ويوضح التعداد ايضاً ان نسبة مشاركة النساء مقارنة بالرجال فى الزراعة عموماً تبلغ 34%, وفى الانتاج والمواصلات 8%, وفى الاعمال الفنية والمهنية 25%, والاعمال الادارية 1%, والاعمال الكتابية والسكرتارية 15%, وفى الاعمال التجارية 6% , وفى الاعمال الخدمية 1%.

النساء فى السودان مسئو لات مباشرة عن الاعمال المنزلية ورعاية الاطفال وجلب وترشيد إستهلاك الماء وحطب الوقود. وكذلك تضطلع بدور هام فى مجال الانتاج الغذائى فهى تشارك مشاركة فاعلة فى الزراعة فى جميع الاقاليم وفى جميع القطاعات فمساهمتها فى القطاع المطرى التقليدى تصل الى اكثر من 90% فى دارفور وجنوب كردفان وفى المشاريع المروية الكبيرة وتساهم بما نسبته 100% احياناً فى العمالة الموسمية. (حجر.1996م)

كذلك للمرأة مساهمتها المقدرة فى قطاع الثروة الحيوانية والاسماك والقطاع الرعوى وفى الغابات والبيئة وفى مجال الصناعات الزراعية ومجال حفظ وتصنيع الاغذية وفى التسويق الزراعى ايضاً .

وقد ارتبطت تنمية المرأة فى السودان ارتباطاً مباشراً بالتعليم, والذى لا يفصل الحديث عنه عن الحركة النسوية والتى ساهمت بدور فاعل فى تنمية المرأة وإكسابها المهارات واهتمت بقضية المرأة وتنظيمها وجذبها نحو النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية, وهناك بعض التنظيمات الخيرية والنقابية التى سبقت قيام الاتحاد النسائى وكان لها دورها فى لفت نظر المجتمع لقضية المرأة ودورها, وتهيئة الجو لقيام تنظيم جامع تمثل فى الاتحاد النسائى السودانى عام 1952م, وكان له برنامجه الواضح واهتمامه بحقوق المرأة فى التعليم والعمل فى النشاط الاجتماعى وكون الاتحاد فروعاً فى مختلف انحاء البلاد ومن خلال نشاطه نالت المرأة حقها فى الاجر المتساوى للعمل المتساوى وحقها فى الانتخاب والترشيح, ولم يقتصر نشاط الاتحاد النسائى داخل السودان بل شاركت فى كثير من المؤتمرات والاتحادات العالمية التى تعنى بشئون المرأة, وتلى ذلك قيام الكثير من التنظيمات السياسية والتطوعية التى تهتم بقضايا المرأة وتسعى الى تمكينها ومشاركتها, وقد بلغ عدد هذه التنظيمات فى القطاع الزراعى وحده اكثر من 90تنظيماً , وتزايد النشاط الطوعى والاختيارى والدور الكبير للمنظمات غير الحكومية .

قضية المرأة فى السودان ترتبط ارتباطاً مباشراً بمدى الايمان والاقتناع بالدور الفاعل الذى تقوم به المرأة فى جميع المجالات, وتقوم على الوعى الكامل بفهم الادوار التى يقوم بها الرجل والمرأة على المستوى الاسرى والانتاجى والمجتمعى, وعلى علاقة هذه الادوار ببعضها البعض وتأثيرها وإختلافها من مجتمع لاخر. تبع ذلك عدم وضع مقياس ثابت لدور المرأة وعدم معاملة النساء كمجموعة متجانسة تتطابق ادوارهن وتطلعاتهن واحتياجاتهن. كما ان الايمان بمشاركة المرأة مشاركة حقيقية وديمقراطية فى كل مراحل التنمية ابتداء من الاعداد للمشروع وانتهاء بتقييم المشروع وتأثيره من الدعائم الاساسية التى تعود على المرأة بالنفع وعلى مردود التنمية المستدامة. (حجر.1996م)

16.2.2 الوضع الراهن للمرأة :

أشارت احصاءات النوع الاجتماعى وتمكين المرأة فى السودان عام (2010م) الى ان النساء يمثلن حوالى 48,7% حسب تعداد السكان لعام 2008م المؤشرات الاتية توضح الوضع الراهن للمرأة فى السودان :

1/ نسبة اللاتى يتلقين رعاية اولية اثناء الحمل 71%.

2/معدل وفيات الرضع 68 لكل ألف ولادة حية.

3/ معدل وقيات الاطفال دون الخامسة (104) لكل ألف ولادة حية.

4/ معدل وفيات الامهات (509) لكل مائة الف ولادة حية .

5/ العمر المتوقع للحياة عند الميلاد(55.5) للنساء و(52.5) للرجال (54) سنة للجنسين.

6/ متوسط حجم الاسرة 6 افراد .

7/ نسبة انتشار الايدز 1.6%.

8/ نسبة الذين يقرأون ويكتبون من الاناث 49.4% والذكور 50.6%.

9/ نسبة العمالة النسائية فى القطاع الزراعى 87.8%.

10/ نسبة الاناث فى مرحلة الاساس 88%.

11/ نسبة الاناث فى المرحلة الثانوية 48%.

12/ نسبة الخريجات فى التعليم العالى58.2%.

13/ نسبة الاناث فى الوظائف العليا بالخدمة المدنية 41%.

14/ نسبة النساء فى الوظائف الادراية 22.3%.

15/ نسبة الإناث في وظائف الكتبة 77.8%.

16/ نسبة الاناث فى القطاع الهامشى 85%. (الاحصاء , 2010م)

17.2.2 النظرة الاجتماعية للمرأة :

إن المفاهيم الخاطئة فى العادات والتقاليد الرجعية أسهمت فى تكبل وطمس قضية المرأة والحد من حريتها. الرجل متأثر بالعادات والتقاليد السائدة فى المجتمع, نجده ساعد على تبلور ظاهرة تفضيله على المرأة وفى قلة فرص التعليم والعمل المتاحة وفى عدم مساواتها ثم تأخرها, فنجد ان الاب يرى أن المجتمع لا يقدم له الضمان الكافى فى حالة عجزه أو موته وان الضمان الوحيد هو أن يكون له ابن يحمل عنه العبء فى المستقبل ,ولذلك تجده ميالاً لفكرة ان يرزق ولداً على ان يرزق بنتاً . فالبنت مسئولية والمجتمع يعتبرها عوره ويجب سترها وتزويجها. وان وجدت فرصة العمل كى تساعد اسرتها نجد المجتمع لايحبذ فكرة خروجها والتقاليد تأبى على الاب الاعتماد على البنت.

هذه من الاساليب التى جعلت الاب يفضل أن يرزق ابناً وان يهتم بتعليم الولد اكثر من البنت. فالولد منذ الصغر يربى على ان له حقوق يجب ان تراعى والبنت عليها واجبات يجب ان تؤدى.

ومن هنا نشأت التفرقة الاساسية والنظرة الاجتماعية والعادات والتقاليد, إذ نجد أن كل من مجالات التعليم والعمل متأثره بهذه النظره تأثراً مباشراً . ففى مجال التعليم مثلاً نجد ان المنهج التعليمى مصاغ بطريقة تجعل البنت مركز الضعف ومتلقية للاوامر وحاملاً للمسئولية وغيرها من الامتيازات, وفى مجال العمل نجد ان المرأة تتاح لها الفرصة الكاملة التى تتناسب مع طبيعتها كامرأة مثل مجالات التعليم والصحة .....الخ ويوجد الكثيرون ممن يعتقدون ان عمل المرأة هو الانجاب فقط. (رحمة,1996م)

3.2 التدريب وبناء القدرات

1.3.2 مدخل :

يهدف التدريب مهما تنوعت اشكاله واساليبه ومستوياته المختلفة لزيادة العائد من راس المال البشرى عن طريق استثارة طاقات الأفراد الانتاجية والامكانيات المتاحة وتنظيم العلاقات الانسانية القائمة لتحقيق اقصى انتاج ممكن بأقل تكلفة ممكنة.

واهم مايقتضيه التدريب هو تغيير الناس انفسهم وذلك لان تخلف العنصر البشرى قد يؤدى الى إهدار الموارد البشرية الطبيعية .

2.3.2 تعريف التدريب:

المعجم (Webster) يعرف التدريب بأنه الفعل درب يعنى احداث مستوى متميز وجيد من الاداء والسلوك عن طريق التعليمات والممارسة. والتدريب اهم عملية عن طريقها يستطيع المتدرب ان يعد نفسه للعمل. والتدريب كما عرفه (Biswal. 1989) أنه اى نشاطات او محاولات متعمده لتطوير معارف وا إتجاهات ومهارات الانسان .

ويعرفه (محمود مرسى, 1999م) بأنه جهد مخطط ينطوى على عملية تغييرات فى السلوك, ويطلق اسم التدريب عادة على برنامج يصمم خصيصاً لتنمية قدرات الجماعة من الافراد فى مجال معين, واصبح التدريب الان معنى اكثر إيجابية كعنصر اساسى فى عملية تنمية الافراد والمنظمات فى الاجلين القصير والبعيد. وعرفه حسبو (2003م) التدريب هو إكتساب المعارف وتطوير الإتجاهات وتنمية المهارات لرفع قدرات الانسان لمدى محدد لمهنة محددة فى زمن وسرعة محددة وفقاً لرصد الاحتياجات التدريبية واولوياتها .

3.3.2 أهمية التدريب:

ذكر الطنوبى ان اهمية التدريب تتضح من خلال مايرمى اليه من اهداف متمثلة فى :

1. المعلومات :Information

حيث ان العنصر الاساسى لبرامج التدريب هو محتوياتها من المادة العملية وهذا المحتوى ينمى لدى المتدربين معلومات جديدة الى مالديهم منها .

2. الإتجاهات : Attitudes

وهذه ذات صله وثيقة بالمعلومات المنقولة للمتدربين حيث يلتحق الافراد بالتدريب ولدى كل منهم إتجاه معين نحو أمور عديدة بالعمل او مايحيط به. وهنا فأن من أهداف التدريب ومن واجبات المتدربين العمل على تغيير هذه الاتجاهات .

3. المهارات :Skills

تنمى بخبرات خاصة مقارنة لإكتساب المعرفة والقراءة من الكتب والفصول الدراسية او الخبرة خلال النشاطات الفعلية لذلك لابد من توجيه العمل بشكل دقيق لتجنب إهدار الوقت والمال والوقوع فى الاخطاء ولتعليم المهارة الفعلية لذلك لابد من تقديم المعلومات الضرورية والمهارة تنقسم الى :

أ. المهاره المعرفية :

مثل التفكير – إتخاذ القرار – حل المشكلات.

ب. المهاره الادائية (الآلية)

مثل الهدف والاجادة التامة وفقآ للمخططات القانونية للعمل .

ج. المهارة الفاعلة :

التحكم والتعامل مع الاشياء والناس والإمكان.

د.مهارة التفاعل : والتداخل مع الاخرين لتحقيق بعض الاهداف وتعرف ب interactive skills ويمكن تعلم المهاره وفقآ لمراحلها الثلاث المتميزة والمتداخلة فى آن واحد وهى :

1. مرحلة المعرفة:

وهى مرحلة يحاول فيها المدرب فهم مفهوم العمل الذى يحتاجه الموقف المحدد وهى المرحلة الاساسية لتعلم المهاره وتعتمد على إيقاع وقوة التطبيق الادائى والتعاون والتوقيت .

2. مرحلة التثبيت :

المتدرب يركز هنا فى عمل نموذج جديد يعتمد على تصحيح المدرب بعد إستبعاد جميع التشوهات والاخطاء لبناء خبرات هادفة وصحيحة للمتدرب نفسه.

3. المرحلة المستقلة :

وهى المرحلة الثالثة والاخيرة لبناء وتنمية المهارات حيث يستطيع المتدرب الاعتماد على الذات لمرحلة الاستقلال عن مدربه عند وصوله السرعة والدقة فى الانتاج النوعى والمعرفى , وهنا لابد من مهارة التحليل المنظم لمحتويات المعرفة بشكل منظم وينتهجها ويستخدمها لتنمية المهارات.(الطنوبى 1996م)

4.3.2 أنواع التدريب:

لقد صنف (الطنوبى 1996م) التدريب الى نوعين :

1.التدريب اللارسمى :يعطى للافراد العاملين غير الموظفين مثال لذلك إعداد البرامج التدريبية للزراع او الشباب الريفى او المرأة الريفية .

2. التدريب الرسمى :

ويعطى للافراد الذين يعملون فى المؤسسات او المنظمات الحكومية (الموظفين) بغض النظر عن الدرجة الوظيفية التى يشغلها ومثال لذلك تدريب العاملين فى الارشاد الزراعى والعاملين فى البنوك والشركات .

وقد صنف العديد من العلماء التدريب الى عدة انواع منها :

التدريب من اجل تنمية وتحسين المهارات الحالية وا ٍكتساب مهارات جديدة .

التدريب من اجل تعديل الإتجاهات الحالية او إكتساب إتجاهات جديدة .

وايضاً قسم التدريب الى نوعين اساسين هما :

1. التدريب قيل الخدمة Per- service training

2.التدريب اثناء الخدمة وتنمية العاملين: In- service Training and Staff Development

5.3.2 مبادئ التدريب:

ذكر الطنوبى انه من المسلمات أن برنامج التدريب النابع من إحتياجات محدودة للمتدربين من انجح البرامج من حيث تحقيق الهدف وأقبال الدارسين عليه .على أن الهدف يستلزم توفير الإمكانيات اللازمة المادية والبشرية لتنفيذه, وأعداد قيادة رشيدة واعية مدركة للتدريب وقادرة على قيادة المتربين وا ٍعداد المكان الملائم صحياً ونفسياً لتنفيذ البرامج ويبلور الطنوبى بعض المبادئ التى يجب ان تقوم على سياسة التدريب على النحو التالى :

1. البدء بتدريب ذوى الدوافع القوية للتعلم والتدريب والمؤمنين به وأهميتة فى رفع قدرات الفرد.
2. ضرورة إشراك المتدربين فى دفع البرنامج التدريبى .

3. يجب ان يضيف التدريب اشياء جديدة مفضلة للمتدربين تساعد على تطوير ادائة فى العمل وتولد لدية إتجاهاً إيجابياً نحو البرنامج التدريبى .

4.يجب تنويع الطرق والاساليب التدريبية وا ٍستخدام المعينات التدريبية المناسبة للمواقف التدريبية.

5. التركيز على جانب العمل الميدانى فى التدريب جنباً الى جنب مع الشق النظرى .

6. الإهتمام بإعداد الوقت التدريبى إعداداً جيداً يسمح بتدريب فعال.

7. ضرورة دراسة البرنامج وحجم الموارد المتاحة .

8.يفضل دفع المتدربين معنوياً ومادياً أثناء التدريب حفاظاً على إنتظام وا ٍستمرارية المتدربين .

9. التقييم والمتابعة المستمرة .

6.3.2 مزايا التدريب :

ان التدريب يحقق مزايا متعددة اهمها :

1. تزويد الافراد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التى تجعلهم يؤدون عملهم بقدر عال من الكفاءة والفعالية .

2. زيادة قدرة وكفاءة الافراد فى أداء مهامهم عن طريق الإفادة من أحدث السبل والنظم والادوات .

3. إتساع دائرة معرفة الفرد بمقومات ومكونات عملة وزيادة مهاراته فى اداء مهامه تتيح له فرصة الاختيار بين أساليب وبدائل متنوعة, تبعده عن التقيد الحرفى , وتنمى فيه النظرة الناقدة غير المقلدة , وتزكى فى نفسة روح المبادرة والتجديد والإبتكار .

4. تنمية قدرات الافراد لتقلد وظائف ارفع من الوظائف التى يشتغلونها حالياً يرفع الروح المعنوية للعاملين ويحبب الى انفسهم ما يؤدون من عمل.

5. يوفر التدريب مصدرآ اساسيآ للإيفاء بالاحتياجات الفعلية من القوى العاملة التى تتطلبها خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

6. ان قدرة الافراد فى مختلف مستويات العمل على القيام بمهامهم واختصاصاتهم بدرجة عالية من الكفاءة والإتقان يحد من الدرجة المطلوبة من الإشراف المباشر والرقابة .

7. إن برامج التدريب بما تهدف إليه احيانآ من تبصير بالنظم والاساليب الجديدة التى يراد إحداثها .

8. يعمق التدريب كمنهج نظامى متكامل التصور الموحد لأهداف النشأة بين العاملين فى مختلف مستوياتهم الوظيفية. (أبوسن.2008م)

2.4 وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والرى – ولاية الخرطوم

قطاع نقل التقانة والارشاد – الإدارة العامة لتنمية المرأة

1.4.2 تمهيد :

إن المرأة هي روح التغيير الاجتماعي وتقع عليها مسئولية تربية وتأهيل النشء لقيادة المجتمع ولعل تدريب المرأة وتثقيفها هو الأمل لإتاحة الفرصة إمامها للقيام بدورها لمجابهة الحياة. لذا وقد حظيت المرأة على اهتمام واسع من المنظمات والهيئات والوزارات فيما يتعلق بالحقوق والواجبات والدور المنوط بها في الحفاظ على الاسرة وتطورها عليه لقد درجت الإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد إلى خلق كيان ادارى يسعى إلى وضع البرامج والمشاريع التي تمكن المرأة من الارتقاء والتطور .

2.4.2 نشاة وتطور إدارة تنمية المرأة :

بدات بإنشاء قسم الاقتصاد المنزلي عام 1974م بالمناطق الريفية وكانت مراكز متنقلة (مدرسة ، منزل , نادي ,....الخ) وتطورت الفكرة إلى أن أصبحت قسم تحت إدارة الإشراف الحقلي ومن ثم إدارة تنمية المرأة الريفية ولقد تغير المسمى بعد أن شمل المرأة الريفية والحضرية وأصبحت إدارة تنمية المرأة وتمثل إحدى ادارت الإدارة العامة لنقل التقانة والإرشاد.

3.4.2 الأهداف:

1/ تنمية وتطوير المجتمع الريفي في كل مجالاته .

2/ رفع الوعي الصحي والثقافي والاجتماعي والروحي للمرأة من اجل حياة أفضل .

3/ إنشاء المزارع المنزلية (الجبراكة) وصناعة الدواجن .

4/ إكساب المرأة مهارات يدوية مثل الخياطة والطباعة بالبوهية وغيرها .

5/ تعليم المرأة طرق حفظ الأغذية وتصنيع فائض الإنتاج من الخضر والفاكهة والألبان.

6/ رفع المستوى المعيشي للأسرة عبر مشاريع الأسر المنتجة .

7/خلق روح الجماعة والتنظيم وذلك عبر توعيتهم وا رشادهم لأهمية الجمعيات التعاونية النسوية للحد من الفقر عن طريق استقطاب الدعم من البنوك والمنظمات والوزارات .

4.4.2 مراحل تنفيذ البرنامج:

لبلوغ الاهداف يمر البرنامج بثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى: التذويد بالمعرفة والتعليم والتأهيل وصقل المهارات العملية

(برنامج بناء القدرات) ويحوى هذا البرنامج على ثلاثة أنشطة :

اولاً : الدورات التدريبية الطويلة: وهنا تنفذ دورة تدريبية مدتها 4 اشهر وهو نشاط يختص بالمراكز عبارة عن منهج ارشادى تعليمي غير رسمي يحتوى على (7) مواد زراعية وغير زراعية بهدف التنمية المستدامة الرامية إلى الحد من الفقر والارتقاء والتطور وتحويل الدارسات إلى اسر منتجة .

1/الإرشاد التعاوني:-

وينفذ بواسطة محاضرين من المركز القومي لتدريب التعاونيين ويتناول مفهوم وأهمية التعاون، الإدارة التعاونية، المحاسبة التعاونية، تكوين الجمعيات التعاونية ودراسة الجدوى الاقتصادية الأولية.

2/ الغذاء والتغذية:-

ينفذ بواسطة مرشدة المركز بالتعاون مع جامعة الأحفاد ويتناول أساسيات التغذية ، مشاكل سوء التغذية، صحة وسلامة الأغذية، الوجبة الغذائية المتوازنة، اختيار وشراء الأطعمة الصحية للأسرة،

المحافظة على الغذائية للطعام خلال الإعداد والطهي والتخزين، الاحتياجات الغذائية خلال مراحل النمو المختلفة ، أهمية لبن إلام وتغذية الرضع ، العادات والتقاليد المرتبطة بالتغذية ، التلوث الغذائي ، التسمم الغذائي والفساد الغذائي . (الادارة العامة لتنمية المرأة، 2014م)

3/ التصنيع الغذائي:-

وينفذ بواسطة مرشدة المركز ويحوى على طرق صناعة الحلويات – الفطائر – الخبائز – المربات – المركزات – الشوربات – الصوانى – العيش – وطرق حفظ الأغذية و طرق تصنيع الألبان .

4/ الزراعة:-

أ.الإنتاج النباتي: وينفذ بواسطة مرشدة المركز والمرشدالزراعى المقيم بالمنطقة وتتلخص محاضراته في معرفة القيمة الغذائية والاقتصادية للخضروات – تجهيز الأرض والزراعة – العمليات الفلاحية – الحصاد ومعاملات مابعد الحصاد – نباتات الزينة – تنسيق الحدائق والنباتات الطبية والعطرية وهنالك يوم عملي بالمشتل (تكاثر نباتات الزينة) .

ب.الإنتاج الحيواني :وينفذ بواسطة اخصائى المواد بإدارة التقانة والمعلومات عن تربية الدواجن وأخرى عن تربية الماعز يليه زيارة لمواقع التلقيح الاصطناعي .

5/ الإعمال اليدوية:-

وتنفذ بواسطة مرشدة المركز وتشمل الطباعة بالبوهية – الخياطة – الديكور – السكسك والخرز _ أعمال الإبرة والسراميك .

6/ الدراسات الروحية:- وتنفذ بواسطة شيوخ المنطقة ويتناول التلاوة والتجويد – وتحفيظ جزء عم لمن رغب – الفقه ويشمل الطهارة، الغسل، الوضوء، الزكاة، الصوم، الحج، وفقه الأسرة.

7/الصحة و الإسعافات الأولية:-

أ/ **الصحة** وتنفذ بواسطة محاضرين من وزارة الصحة الولائية تحوى على الرضاعة الطبيعية – التغذية التكميلية – التغذية إثناء المرض – متابعة النمو والتطعيم – الاسهالات –معالجة التهاب الاذن والملاريا – المعالجة المنزلية للطفل المريض – صحة إلام والحامل والرضيع – تنظيم الأسرة .

ب/ الإسعافات الأولية :

وتنفذ بواسطة محاضر من منظمة أنا السودان ويتناول إصابات الجهاز العصبي – إصابات الجهاز الدوري – إصابات الجهاز الاخراجى إصابات الهيكل العظمى .

ثانياً : الدورات التدريبية القصيرة:

تستهدف الدورات التدريبية القصيرة المرشدات وقياديات تنمية المرأة تشتمل ايضاً على الندوات وتقام ثلاثة ندوات إحداهما عن الايدز وأخرى عن العادات الضارة والثالثة حسب الحدث .

ثالثاً : التخريج والمعرض المصاحب:-

عند نهاية الدورة التدريبية الطويلة هنالك تخريج للدارسات توزع فيه الشهادات من الإدارة ويكون الاحتفال مصحوباً بمعرض يعكس مدى الاستفادة من المواد الإرشادية.

المرحلة الثانية : هي الإشراف على تكوين الجمعيات التعاونية النسوية .

وتنفذ هذه المرحلة بواسطة المركز القومي لتدريب التعاونيين ومن ثم استقطاب رأس المال من الجهات الداعمة لتنمية المرأة (وزارات – بنوك – منظمات – غيره)

المرحلة الثالثة : هي مشاريع الأسر المنتجة .تنفذ المشاريع المقترحة للأسر المنتجة عبر الجمعيات التعاونية وتكون الادارة مشرفه على سير المشاريع حتى يتم استرداد رأس المال وجني الإرباح وتحقيق الأهداف المنشودة وصولاً للحياة الكريمة .

5.4.2 أهم الانجازات :

1/ تنفيذ منهج موحد رامي إلى تحقيق الأهداف .

2/ إشراك الجهات ذات الصلة في تنفيذ المنهج.

3/ تخريج 400 دارسة خلال دورة تدريبية واحدة مدتها 6 أشهر .

4/ تمليك 10 نساء عدد 50 خلية نحل (منطقة الفكي هاشم)

6.4.2 الرؤيا المستقبلية للإدارة :

1/ التوسع في عدد المراكز لتعم كل الولاية .

2/ توحيد جهود الجهات العاملة في مجال تنمية المرأة عبر كيان معتمد يضم الجهات المسؤلة عن التدريب والرعاية والتمويل لمشروعات الأسر المنتجة .

3/ توفير فرص التدريب الخارجي للمرشدات وقياديات الإدارة لنقل تجارب الآخرين وفقا لضوابط مجتمعاتنا وتقاليدنا.

(الادارة العامة لتنمية المرأة, 2014م)

البـــــاب الثـــــــالث

منهجية البحث

1.3 مقدمة:

يحتوى هذا الباب على منطقة الدراسة وهى المنطقة التى تم فيها إجراء البحث وتحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة البحثية ايضاً يحتوى الباب على الادوات التى إستخدمها الباحث لجمع المعلومات والمصادر وطرق تحليل البيانات بعد تحويلها الى بيانات رقمية .

2.3 منطقة الدراسة:

الموقع والسكان:

تعد منطقة الدروشاب التابعة لولاية الخرطوم بمحلية بحرى شمالاً من اقدم واعرق المناطق التاريخية , عرفت من قبل بقوز الدروشاب لارتفاعها وعلوها .واول سكانها كانوا من قبائل الكبابيش والبطاحين والحسانية وكانت فى قديم الزمان تغمرها اشجار الطندب والعشر والسيال .

بدأت الدروشاب بعدد من الفرقان منها فريق اولاد الدراشة وفريق آل العربى وفريق البشير ود موسى ومنذ العام 1965م بدأت المنطقة فى النمو والإ دياد واصبحت المنطقة فى السنوات الاخيره تمتاز بكثافه سكانية كبيرة ومتنوعه , حيث كانت تعانى من عدم توفر المياه وذلك لقلة الابار, كانت البيوت انذاك مصنوعه من الشعر و(الشكاب) وهو نوع من القش اشبه بالشرقانية .

حدود الدروشاب:

من الناحية الشرقية منطقة ام ضريوة ومن الناحية الغربية السكه حديد وتمتد شمالاً حتى منطقة ام القرى جنوب وتنتهى من الناحية الجنوبية فى منطقة السامراب.

مساحة المنطقة وتعدادها: حسب افادات المسئول بالوحدة الادارية للدروشاب فأنها تشمل عده مناطق وهى الدروشاب شمال والدروشاب جنوب والسلمة شمال والسلمة جنوب وتقسم منطقة الدروشاب الى (30) مربع وتحتل الدروشاب مساحه تقدر بـ (9000.000) متر مربع ويسكنها وفق اخر تعداد حوالى (202000) نسمه .

اما بالنسبه للتعليم فقد بدأ قبل ستين عاماً واول مدرسه انشأت بالدروشاب كانت فى العام (1953م) وهى مدرسة الدروشاب الاولية الصغرى, حيث تقع هذه المدرسة جوارمقسم سوداتل بالدروشاب شمال.

من اشهر المعالم الدينية بالدروشاب مسجد الدروشاب غرب العتيق, تأسس هذا المسجد فى العام (1970م) وهو اول مسجد بالدروشاب وقد تم بناءه بالجهد الشعبى .

مسجد وخلوة التنزيل بالحى الكويتى أسست الخلوه فى العام (1986م) وهى اشهر واقدم الخلاوى بالدروشاب يقصدها الطلاب من ولايات السودان المختلفة ومن الدول المجاوره خرجت خلال مسيرتها الطويلة مئات من الحفظة والحافظات.

مجمع الفلاح الاسلامى انشئ فى العام (1994م) ويتكون من مسجد ومركز صحى وخلوه تم توسيعه بواسطة الخيريين واسرة المرحوم المساعد ابوطلال بالكويت.

بالدروشاب مركز لتنمية ورفع قدرات المرأة وهو احدى مراكز الإدارة العامة لتنمية المرأة بقطاع الإرشاد ونقل التقانة, وهو مركز عريق حيث تم انشائه فى العام (1985م) ويقدم المركز نشاطاته فى كل انحاء المنطقه (الدروشاب شمال – الدروشاب جنوب – ووسط) حيث قدم المركز مالايقل عن (18) دورة تدريبية مدة الدورة الواحدة سته اشهر وعدد المتدربات فى كل دورة يتراوح بين 35 الى 40 متدربة.

(الوحدة الادراية للدروشاب, 2013م)

3.3 مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من عدد (700) إمرأة متخرجات من الدورات التدريبية وبرامج وانشطة تنمية المرأة بمنطقة الدروشاب التى تقدمها وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والرى متمثلة فى الإدارة العامة لتنمية المرأة بالتعاون مع محلية بحرى .

4.3 العينة البحثية :

تعرف العينة بأنها فحص جزء من المجتمع محل الدراسة وقد تم إختيار عينة عشوائية بسيطة تتكون من 70 امرأة من مجتمع البحث اى تمثل 10% من المجتمع .

5.3 منهج البحث:

تم استخدم منهج المسح الوصفى الاجتماعى حتى يمكن الحصول على المبحوثين من منطقة الدراسة للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع البحث ثم الاعتماد على المقابلات الشخصية والاستبيان .

6.3 ادوات جمع البيانات :

*** الاستبانات:**

هى الأداة التى تم استخدامها لجمع المعلومات والبيانات بقصد التعرف على اراء العينة وا ٍتجاهاتها حيث احتوت الاستبانة على (18) سؤال تغطى الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين وانشطة بناء القدرات والآثار التى ترتبت على التغيير المهارى والمشاكل والمعوقات وذلك للإجابة على الأسئلة البحثية التى طرحتها الدراسة.

*** المقابلات:** من الوسائل التى استخدمها الباحث لجمع البيانات والمعلومات حيث تمت مقابلة الاستاذة / منى بشير . مدير الإدارة العامة لتنمية المرأة بقطاع نقل التقانةو الإرشاد وتم عبرها التعرف على كل

انشطة وبرامج الادارة واهدافها والمعوقات والمشاكل التى تواجه الإدارة او تعوق عملها والرؤية المستقبلة للإدارة.

ايضاً تمت مقابلة الاستاذة/عرفة عبدالله احمد مرشدة تنمية المرأة بمحلية بحرى وعبرها تم التعرف على مركز الدروشاب لتنمية المرأة وكيفية التدريب والبرامج التى تقدم للمرأة عبر المركز. تمت مقابلة الاستاذ/ ابراهيم محمد ,الوحدة الادارية للدروشاب.والعم/ الماحى النمر جاه الله , من مواطنيين الدروشاب .

7.3 مصادر المعلومات : مصادر ثانوية وتشمل:

1.الكتب والمراجع.

2. البحوث السابقة.

3. النشرات العلمية.

4.الاوراق العلمية.

8.3 تحليل البيانات :

تم تحليل البيانات بواسطة الحاسب الالى عبر برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) Statistical Package for Social Sciences كما اعتمدت طريقة الجداول والتوزيعات التكرارية كأنسب طريقة الى تحويل المعلومات والبيانات التى جمعت الى لغة كمية فى شكل ارقام ونسب مئوية مما مكن من استخلاص النتائج والاستدلال عليها بسهولة وا ٍستخدام نتائج إختبار مربع كاى لقياس مستوى معنوية العلاقة بين المتغيرات تحت مستوى معنوية (0,05).

البـــــــاب الرابع

التحليل والمناقشة

هذا الباب يحتوى على تحليل ومناقشة البيانات التى تم جمعها بواسطة توزيع الاستبيانات .

1.4التوزيع التكرارى والنسب المئوية:

1.1.4 العمر :

جدول (1.1.4) التوزيع التكرارى للمبحوثين حسب العمر :

العمر	التكرارات	النسبة المئوية %
اقل من 20	8	%11.4
20 ـ 35	24	%34.3
36 ـ 50	26	%37.1
51 فأكثر	12	%17.1
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

الجدول (1.1.4) يوضح التوزيع التكرارى للمبحوثين حسب العمر، حيث اتضح ان غالبية النساء تتراوح اعمارهم مابين 20 ـ50 بنسبة (71.4%). هذا مؤشر على مشاركة كل الفئات العمرية فى البرامج التدريبية , حيث تشارك الفئات الشبابية بنسبة (34.3%) اما الفئات متوسطة العمر تشارك بنسبة (37.1%).

2.1.4 المستوى التعليمى :

جدول (2.1.4) التوزيع التكرارى للمبحوثين حسب المستوى التعليمى:

المستوى التعليمى	التكرارات	النسبة المئوية %
امى	2	%2.9
خلوه	7	%10
اساس	18	%25.7
ثانوى	34	%48.6
جامعى	9	%12.9
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

من الجدول (2.1.4) يتضح ان المستوى التعليمى غالبية المبحوثات متوسط بنسبة (87.2%) ويلاحظ ان نسبة (74.3%) من المبحوثات قد اكملت مرحلتى الثانوى والأساس فقط مما يقلل من فرص المنافسة فى التعيين والتوظيف بالقطاع العام والخاص وبذلك ترتفع الرغبة فى التوظيف الذاتى كبديل لها ويصبح بناء القدرات الآلية الفاعلة لتحقيق ذلك.

3.1.4 الحالة الاجتماعية:

الجدول(3.1.4) يوضح التوزيع التكرارى للحالة الاجتماعية للمبحوثين :

الحالة الإجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوجة	43	%61.4
غير متزوجة	18	%25.7
مطلقة	3	%4.3
ارملة	6	%8.6
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (3.1.4) ان غالبية المبحوثات متزوجات او سبق لهن الزواج بنسبة (74.3%) مما يجعل وجود الاسرة قد يكون احد دوافع المشاركة فى برامج التدريب وبناء القدرات لتحقيق مكتسبات جديدة تخدم اهداف الاسرة والمجتمع .

4.1.4 حجم الاسرة:

الجدول (4.1.4) التوزيع التكرارى لحجم الاسرة للمبحوثين :

حجم الاسره	التكرارات	النسبة المئوية
2 ـ 6 شخص	40	%57.1
7 ـ 11	26	%37.1
12 فأكثر	4	%5.7
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

من الجدول (4.1.4) ان الغالبية العظمى من المبحوثات تنتمى الى اسر متوسطه الحجم وهى الفئة من (2–6) شخص بنسبة (57.1%) وهذا يتفق مع حجم الاسرة التى أشارت اليه احصاءات النوع الاجتماعى وتمكين المرأة فى السودان عام (2010م), حيث يشكل كبر حجم الاسرة مشكلة حقيقية من المشاكل التى تواجه المرأة فى المجتمعات, فعندما تكون المرأة مسئولة مثلاً عن عدد كبير من الاطفال من حيث الرعاية والتربية والتنشئة بالإضافة لأعباء الاعمال المنزلية من الطبيعى انها لاتجد الوقت الكافى لتطوير نفسها او المشاركة فى التدريب وبناء القدرات .

5.1.4 الانشطة التدريبية:

الجدول (5.1.4) يوضح التوزيع التكرارى للانشطة التدريبية المبحوثين:

الانشطة التدريبية	التكرارات	النسبه المئوية
الزراعة المنزلية	25	%35.7
الإنتاج الحيوانى	5	%7.1
الاعمال اليدوية	26	%37.1
الصناعات الصغيرة	9	%12.9
الصحة	1	%1.4
الغذاء والتغذية	4	%5.7
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

من الجدول (5.1.4) يتضح ان التدريب شمل اكثر من مجال ومن الملاحظ ارتفاع نسبة المبحوثات المشاركات فى الزراعة المنزلية والاعمال اليدوية بنسبة (72.8%) ويرجع ذلك الى سهولة انخراط المرأة فى المجالات السابقة الذكر بسبب صغر راس المال المطلوب ولان طبيعة العمل لاتحتاج الى كثير من المهارات والخبرات, كما ان المرأة يمكن ان تمارس هذه الاعمال من منزلها ضمن الاعمالها والمسئوليات المنزلية, وان ممارسة العمل الزراعى تعتبرمألوفة بالنسبة للمرأة نسبة للمهارات المتوارثة وتوفر المساحات المنزلية للزراعة وسهولة الحصول على بعض المدخلات .

6.1.4 إختيار مجال التدريب:

الجدول (6.1.4) يوضح التوزيع التكرارى لإختيار مجال التدريب للمبحوثين:

إختيار مجال التدريب	التكرارات	النسبه المئوية
بناءاً على رغبة المتدربة	58	%82.9
بمساعدة المدربين	9	%12.9
ليس هنالك فرصة إختيار	3	%4.3
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

الجدول (6.1.4)يوضح ان للمتدربة الحق فى اختيار مجال التدريب اى ان المشاركة بناءً على الرغبة وليس الاجبار بنسبة (82.9%) هذا يضمن المشاركة الجادة والفعالة للمتدربات لتحقيق انجازات تعد ذاتية وليست مفروضة من قبل الآخرين .

7.1.4 مدة التدريب :

الجدول (7.1.4) يوضح التوزيع التكرارى لمدة التدريب للمبحوثين :

الفترة التدريبية	التكرارات	النسبة المئوية
الفترة التدريبية كافية	45	%64.3
نحتاج الى مزيد من الوقت	22	%31.4
لا تكفى	3	%4.3
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

الجدول (7.1.4) يشير الى تأكيد اكثر من نصف المبحوثات على ان الفترة التدريبية كافية لاكتساب المهارات المطلوبة ولتغطية المحتوى التدريبى خلال الفترة المحددة وذلك بنسبة (64.3%) بينما يرغب ثلث المبحوثات فى زيادة الفترة التدريبية وهى نسبة ليست بالقليل .

8.1.4 المشاركة فى برامج التدريب وبناء القدرات:

الجدول (8.1.4):يوضح التوزيع التكرارى لمشاركة المبحوثين فى مراكز التدريب وبناء القدرات:

المشاركة فى التدريب	التكرارت	النسبة المئوية
المشاركة بإستمرار	37	%52.9
لمشاركة احياناً	18	%25.7
المشاركة فى اوقات الفراغ	15	%21.4
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (8.1.4) المشاركة المستمرة لنصف المبحوثات فى برامج بناء القدرات بنسبة (52.9 %) بينما كانت مشاركة النصف الآخر شبه متذبذبة مما يضع ادارة المرأة امام تحدى المحافظة على استمرارية مشاركة المتدربات فى هذه البرامج .

9.1.4 تلبية الإحتياجات التدريبية:

الجدول (9.1.4): يوضح التوزيع التكرارى لتلبية الإحتياجات التدريبية للمبحوثين:

الإحتياجات التدريبية	التكرارات	النسبة المئوية
تلبية الاحتياجات التدريبية	41	%58.6
لا تلبى الاحتياجات التدريبية	7	%10
احتاج للمزيد من التدريب	22	%31.4
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

الجدول (9.1.4) يوضح ان برامج بناء القدرات كانت كافية لسد الحوجة التدريبية للمبحوثات بنسبة (58.6%) مما يستدعى النظر للإحتياجات التدريبية لبقية المتدربات .

10.1.4 الاستفادة من المهارات التدريبية:

الجدول (10.1.4): التوزيع التكرارى للإستفادة من المهارات التدريبية للمبحوثين فى إدارة موارد الاسرة.

الفائدة	التكرارات	النسبة المئوية
تخطيط إستهلاك الاسرة	14	%20
المحافظة على موارد الاسرة	40	%57.1
لمشاركة فى اتخاذ القرارات	16	%22.9
المجموع الكلى	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (10.1.4) ان نسبة (100%) من المبحوثين يؤكدن ان برامج بناء القدرات ساعدت فى تطوير مهارات إدارة موارد الاسرة وتتمثل فى المحافظة على الموارد بنسبة (57.1%) والتخطيط والمشاركة فى إتخاذ القرارات وهى مهارات ادارية مطلوبة على مستوى الاسرة والمجتمع .

11.1.4 المساهمة فى رفع القدرات المجتمعية

الجدول (11.1.4): يوضح التوزيع التكرارى للمساهمة فى رفع القدرات المجتمعية للمبحوثين:

القدرات المجتمعية	التكرارات	النسبة المئوية
المشاركة فى عمل اللجان	24	%34.3
إتخاذ القرارات المجتمعية	29	%41.4
عضوية فى تنظيمات المجتمع	13	%18.6
ليس هنالك مساهمة	4	%5.7
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (11.1.4) ان الانشطة التدريبية قد تساهم فى رفع قدرات المرأة المجتمعية بنسب متفاوتة ويظهر هذا بالمشاركة فى التنظيمات واللجان ومساهمتها فى القرارت المجتمعية بنسبة عالية تصل الى (94.3%) وبذلك يتحقق تطور مهارى مهم فى تمكين المرأة الإجتماعى حيث ظل اسهام المرأة الأجتماعى قاصراً ولفترة طويلة على ا ٍسهام تقليدى متمثل فى انشطة المناسبات الأجتماعية.

12.1.4 رفع القدرات الإنتاجية:

الجدول (12.1.4): التوزيع التكرارى لرفع القدرات الإنتاجية للمبحوثين :

رفع القدرات الإنتاجية	التكرارات	النسبة المئوية
تطوير للمهارات	34	%48.6
كسب مهارة التسويق	11	%15.7
المشاركة فى المعارض	10	%14.3
الاكتفاء بالمعلومة	15	%21.4
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يشير الجدول (12.1.4) الى ان التدريب ساهم فى رفع القدرات الانتاجية لنسبة (78.6%) من المبحوثات وذلك من خلال تطوير بعضالمهارات وا ٍكتساب مهارات التسويق والمشاركة فى المعارض وهذا مؤشر على الثقة العالية فى منتجات المرأة بإعتبارها منتجات عالية الجودة وتستطيع المنافسة فى الاسواق .

13.1.4 المساهمة فى التمكين الإقتصادى للمرأة:

الجدول (13.1.4)يوضح التوزيع التكرارى للمساهمة فى التمكين الإقتصادى للمرأة:

التمكين الإقتصادى	لتكرارات	النسبة المئوية
زيادة الدخل	25	%35.7
توفير جزء من الدخل	14	%20
تحسين المستوى المعيشى	13	%18.6
تحسين بيئة المنزل	18	%25.7
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (13.1.4) ان التدريب قد ساعد فى تحسين المستوى المعيشى للمرأة وزيادة دخلها بنسبة (54.3%) وذلك ببيع مايزيد عن حاجات الاسرة من المنتجات التى تنتجها المرأة لاجل الاكتفاء الذاتى محققة بذلك دخلاً اضافياً وقد يؤدى بشكل مباشرة الى زيادة فى دخل الاسرة وهذا يعتبر نتاج طبيعى لتطوير القدرات انتاجية تساعد على رفع الوعى الإدخارى للمرأة وهذا بدوره يقود الى وعى استثمارى ومن ثم تمكين اقتصادى للمتدربات.

14.1.4 التأثيرات الإيجابية على وضع الاسرة :

الجدول (14.1.4): التوزيع التكرارى للتأثيرات الإيجابية للمبحوثين على وضع الاسرة :

التأثيرات الإيجابية للتدريب	التكرارات	النسبة المئوية
الاعتماد على اكثر من معيل	14	%20
تعدد مصادر الدخل	17	%24.3
الوعى بأهمية الدور الانتاجى	39	%55.7
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (14.1.4) الأثار الإيجابية لبناء القدرات على وضع الاسرة تتمثل فى زيادة الوعى بأهمية الدور الانتاجى للمرأة والاعتماد عليها كمعيل للاسرة بنسبة (75.7%) تظهر هذه الأنشطة مستوى وعى المرأة ومقدرتها على القيام بالدور الانتاجى مما يزيد من المساهمة فى تحسين الاوضاع الاسرية ورفع مكانتها وزيادة المشاركة فى الانشطة التى تدر عليها دخلاً (التوظيف الذاتى).

15.1.4 الإستفادة من التمويل والقروض:

الجدول (15.1.4): التوزيع التكرارى للمبحوثين للإستفادة من التمويل والقروض :

التدريب للإستفادة من التمويل	لتكرارات	النسبة المئوية
تسهيل الحصول على التمويل	18	%25.7
التعامل مع مؤسسات التمويل	10	%14.3
نشر الوعى الإدخارى	42	%60
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

الجدول (15.1.4) يوضح ان البرامج التدريبية قد تسهم فى نشر الوعى الإدخارى للمرأة بتشكيل دوافع لأكساب معارف التعامل مع مؤسسات التمويل بنسبة (74.3%)' وساعد على ذلك انتشار الصناديق الاجتماعية والتكافلية مما مكن وسهل مهمة الحصول على التمويل وانتشار الوعى الإدخارى لدى المرأة وتنوعت الاوعية الادخارية بدعم حصول المرأة على التمويل اللازم لانشطتها الانتاجية بعد التدريب وبناء القدرات من اجل ان تتحقق الاستمرارية فى تحسين المستوى المعيشى .

16.1.4 النشاط الإنتاجى :

الجدول(16.1.4): التوزيع التكرارى للنشاط الإنتاجى للمبحوثين:

النشاط الإنتاجى	التكرارات	النسبة المئوية
مشروعات صغيرة	33	%47.1
مزرعة منزلية (جبراكة)	12	%17.1
محل تجارى	6	%8.6
حظيرة منزلية	6	%8.6
مشغل	6	%8.6
تدريب متدربات	4	%5.7
مشتل	3	%4.3
المجموع	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

من الجدول (16.1.4) يوضح ان البرامج التدريبية قد تسهم فى خلق فرصة عمل للمرأة وان نسبة (64.2%) من المبحوثات يمتلكن مشروعات صغيرة مدرة للدخل ومزارع منزلية (جبراكة) وذلك للميزة النسبية التى تتمتع بها المشروعات الانتاجية الصغيرة و المزارع المنزلية والتى تتمثل فى العائد السريع و المجزى لانها تمتاز بأنخفاض التكلفة وانها تخلق فرصة عمل دون تحمل اى مخاطر للمرأة فقط تعتمد على الوقت المتاح للمرأة ولا تحتاج الى مهارات فنية معقدة وعالية, من خواص هذه المشروعات ضمان العمل المستمر المتواصل. وان نسبة (5.7%) من المبحوثات اصبحن مدربات لتدريب المتدربات بالمركز والمراكز الاخرى رغم انها نسبة بسيطة لكن قد تسهم فى انتشار تدريب المرأة بزيادة عدد المتدربات وتبادل الخبرات فيما بينهن .

17.1.4 الاستفادة من بناء القدرات فى إدارة النشاط الإنتاجى :

الجدول (17.1.4) التوزيع التكرارى للمبحوثين للاستفادة من بناء القدرات فى إدارة النشاط الإنتاجى :

إدارة النشاط الإنتاجى	التكرارات	النسبة المئوية
المعلومات	27	%38.6
توفير مواد العمل	12	%17.1
الاتصال بالجهات ذات الصلة	9	%12.9
التشجيع والدعم المعنوى	22	%31.4
المجموع الكلى	70	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (17.1.4) ان إستفادة المرأة من بناء القدرات فى إدارة النشاط الانتاجى بالمعلومات والتشجيع والدعم المعنوى بنسبة (70%) من خلال دراسة المبحوثين اتضح ان توفر المعلومة هو الاساس التى تبنى عليه تطوير المهارات ويتم ترسيخ هذه المعلومات بالتطبيق العملى وهذا يزيد من قابلية المتدربات على التطبيق بمنازلهم ويتم ذلك بالتشجيع والدعم المعنوى من قبل المدربات.

18.1.4 التحفيز:

الجدول (18.1.4): يوضح التوزيع التكرارى لتحفيز المبحوثين:

التحفيز	التكرارات	النسبة المئوية
لايوجد تحفيز	10	%14.4
تحفيز مادى	0	0
تحفيز معنوى	60	%85.6
المجموع الكلى	10	%100

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

يتضح من الجدول (18.1.4) ان نسبة (85.6%) من المشاركات فى الانشطة التدريبية يتم تحفيزهم تحفيزاً معنوياً يتمثل فى توزيع شهادات تقديرية فى نهاية الدورات التدريبية مع احتفال ، مع انعدام التحفيز المادى.

2.4 نتائج مربع كاى :

الجدول (1.2.4) يوضح إختبار مربع كاى لقياس مستوى معنوية العلاقة بين إختيار مجال التدريب للمبحوثين وا إستمرارية المشاركة فى مراكز التدريب وبناء القدرات:

إختيارمجال التدريب	إستمرارية المشاركة فى مراكز التدريب وبناء القدرات			المجموع
	اشارك بإستمرار	شارك احياناً	فى اوقات الفراغ	
بناءاً على رغبتى	37 %52,9	18 %25,7	3 %4,3	58 %82,9
بمساعدة المدربين	0 %0	0 %0	9 %12,9	9 %12,9
لاتوجد فرصة إختيار	0 %0	0 %0	3 %4,3	3 %4,3
المجموع	37 %52,9	18 %25,7	15 %21,4	70 %100
مستوى المعنوية	0,000			

المصدر :(المسح الميدانى, 2013م)

من الجدول (1.2.4) اوضحت نتائج إختبار مربع كاى وجود علاقة ذات دلالة معنوية عالية بين كيفية إختيار مجال التدريب وا إستمرارية المشارك فى مراكز التدريب وبناء القدرات للمبحوثين .وذلك بمستوى معنوية 0,000. اقل من مستوى المعنوية لمربع كاى 0,05

هذه النتيجه اثبتت عدم صحة الفرضية التى تقول لاتوجد علاقة بين إختيار مجال التدريب وا إستمرارية المشاركة فى مراكز التدريب وبناء القدرات . وهذا اثبت ان الذين يشاركون فى مراكز التدريب وبناء القدرات بناءاً على رغبتهن هن اكثر إلتزاماُ بالحضور للمركز من اجل التدريب واكثر استمرارية .

البـاب الخـامـس

النتائج والتوصيات

5.1 النتائج:

فى هذا الباب يتعرض الباحث لاهم النتائج والتوصيات التى تم توصل إليها من خلال الدراسة وكانت النتائج كالآتى :

- غالبية النساء اللاتى تدربن بمركز الدروشاب لتنمية المرأة تتراوح اعمارهن بين 20–50 سنه بنسبة 71.4%.
- المستوى التعليمى للمبحوثات متوسط بنسبة 87.2% .
- معظم المبحوثات متزوجات او سبق لهن الزواج بنسبة 74.3%.
- 57.1% من المبحوثات تنتمى الى اسر صغيرة (2– 6 افراد) .
- 72.9% من المبحوثات شاركن فى انشطة الاعمال اليدوية والزراعة المنزلية .
- نجد ان غالبية النساء المبحوثات بنسبة 82.9% تم اختيارهن للمجال التدريبى بناءاً على الرغبة
- 64.3% من النساء المبحوثات اكدن كفاية الفترة التدريبية لأكتساب مهارة.
- 78.6% من المبحوثات يشاركن فى البرامج التى تقدم عبر مركز التدريب وبناء القدرات للمرأة.
- مشاركة المرأة فى مركز التدريب اسهمت فى تلبية االإحتياجات التدريبية بنسبة 85.6%.
- 77.1% من النساء المبحوثات اكتسبن مهارات المحافظة على موارد الاسرة وتحسين وتخطيط نمط الإستهلاك.

- الانشطة التدريبية ساهمت فى رفع قدرات المجتمعية للمبحوثات بنسبة 94.3% وشمل ذلك وجود النساء فى كل التنظيمات واللجان المجتمعية ومساهمتها فى إتخاذ القرارات المجتمعية.
- ساهم البرنامج التدريبىفى رفع قدرات المرأه الانتاجية بتطوير لمهاراتها وا ٍكسابها مهارات التسويق ومشاركتها فى المعارض بنسبة (78.6%).
- اسهم التدريب فى التمكين الإقتصادى للمرأة بتحسين المستوى المعيشى للاسرة وزيادة الدخل بنسبة (74.3%) .
- 75.7% من المبحوثات انعكست التأثيرات الايجابية من التدريب وبناء القدرات عليهن فى وضع الاسرة بزيادة الوعى بأهمية الدور الانتاجى للمرأة والاعتماد عليها كمعيل للاسرة .
- نجد 74.3% من المبحوثات اسهم التدريب وبناء القدرات فى نشر الوعى الإدخارى لهن وا ٍكسبهم معرفة التعامل مع مؤسسات التمويل والاقراض.
- 64.2% من المبحوثات ان التدريب اسهم فى خلق فرص عمل لهن اذ نجدهن صاحبات مشروعات صغيرة مدرة للدخل ومزارع منزلية (جبراكة) كنشاط إنتاجى.
- ان المبحوثات إستفدن من بناء القدرات فى إدارة النشاط الانتاجى بالمعلومات والتشجيع والدعم المعنوى بنسبة (70%)
- 85.6%من المبحوثات يتم تحفيزهن تحفيزاً معنوياً .

5.2 التوصيات:

بناءاً على النتائج التى تم التوصل إليها فإن الدراسة تقترح بعض التوصيات الى الجهات التالية:

الإدارة العامة لتنمية المرأة بوزارة الزراعة :

نوصىوزارة الزراعة والثروة الحيوانية بإعتبارها أحدى أهم الجهات المسئولة عن تنمية وتمكين المرأة:

- توسيع وتطوير مراكز تنمية المرأة المختلفة الموجودة والعمل على إنشاء مراكز أخرى بالمناطق ذات الحوجة و تفعيل دورها لتنفيذ برامج بناء القدرات للمرأة.
- وضع معالجات على الصعيد الإجتماعى والثقافى لزيادة فعالية مساهمة المرأة فى الانشطة والمشاريع التى تعزز من قدراتها الإنتاجية .
- زيادة مشاركة المرأة فى حماية البيئة وذلك عن طريق التدريب رفع الوعى البيئى لها بإدخال الثقافة البيئية من ضمن البرامج التدريبية التى تبين من الدراسة ان المحتوى التدريبى لا يشتمل على هذا الجانب رغم اهميته .
- عند تصميم المشروعات وضع الخطط لعمل برامج تنمية المرأة نوصى بأن يخصص للمرأة ماتحتاجه بالفعل لا مايعتقد المخططون والإداريون ان المرأة بحاجه إليه دون الوعى بحاجات المرأة الحقيقية وذلك لضمان مشاركة النساء على نحو ايجابى يحقق الفائدة المرجوة.
- تصميم ووضع مشروعات تغيير صالحة بوجه خاص للمرأة التى نالت تدريباً خاصاً والتى تنتج سلعاً تصديرية بالاضافه الى كونها مؤمنه للغذاء.

- تحفيز المرأة تحفيزاً مادياً عينياً (مدخلات عمل – ادوات كهربائية–...الخ)لا تحفيزاً مالياً مما يزيد من تحفيز المرأة ومنافستها واقبالها على التدريب والتعلم.
- وضع خطة للمتابعة للمشاركات فى برامج بناء القدرات بعد انتهاء التدريب حيث تلاحظ افتقار البرامج لمكون المتابعة والإشراف لما تم تحقيقه حتى يتسنى التقويم لنقاط الضعف وتعزيز الجوانب المضيئة.

المنظمات العاملة فى مجال تنمية المرأة :

- التكثيف من البرامج الموجه لتحقيق تمكين المرأة إذ ان هذه البرامج تتطلب مجهود مادى ومعنوى قد لا يتواجد فى المنظمات الحكومية .
- إعتماد مفاهيم التنمية البشرية والمستدامة والمتكامله ومنظور النوع الداعية لتمكين المرأة كأحد اسس التنمية.
- توعية المرأة والمجتمع بحقوق المرأة القانونية وحثها على المشاركة فى التنظيمات الإجتماعية.

توصيات على مستوى مؤسسات التمويل والإقراض والجهات ذات الصلة:

- تقديم القروض بدون فوائد للنساء في مجال المشاريع الاستثمارية.
- المساعدة فى وضع برامج فعاله للتنمية مثل المشاريع المدرة للدخل والصناعات الصغيرة وبرامج التسليف مما يساعد على ادماج النوع والمشاركة فى برامج التنمية.
- إنشاء شبكة ضمان إجتماعية وجمعيات تعاونية ونشرها لتكون قريبة من اماكن المستفيدات مع تبسيط إجراءات وشروط الإقراض بالإضافة الى نشر الوعى الإدخارى للمرأة .

5.3 الملخص:

تم إجراء هذه الدراسة لمعرفة ما يمكن ان تحققه برامج بناء القدراتمن تمكين إقتصادى وا ٍجتماعى للمرأة بمنطقة الدروشاب حيث هدفت الدرسة الى الوصول للنساء المستفيدات من هذه البرامج لمعرفة مدى الإستفادة منها وانعكاسها على نطاق الاسرة والمجتمع لتحقيق الاهداف المنشودة من التدريب وبناء القدرات. ومن خلال الدراسة تم الوصول الى ان البرامج متاحة لكل الفئات العمرية وبعض النتائج مثلت فى اسهام التدريب وبناء القدرات على مشاركة المرأة المجتمعية من تنظيمات وجمعيات وتجمعات اجتماعية وما تحقق من إكساب للمهارات المتعلقة بالجانب الإقتصادى ممثلة فى ادارة موارد الأسرة وارتفاع الوعى الإدخارى وتحسين فرص التوظيف الذاتى إرتفاع نسبة النساء المشاركات فى الزراعة والاعمال اليدوية ويرجع ذلك الى سهولة انخراط المرأة فى هذه المجالات , مما ساعد المرأة على تحسين المستوى المعيشى لها وزيادة الدخل وذلك ببيع مايزيد عن حاجات الاسرة من المنتجات التى تنتجها المرأة لاجل الاكتفاء الذاتى محققة بذلك دخلاً اضافياً وقد ادى بشكل مباشرة الى زيادة فى دخل الاسرة. وهذا يعتبر نتاج طبيعى لتطوير القدرات الانتاجية التى ساعد على رفع الوعى الإدخارى للمرأة وساعد على ذلك انتشار الصناديق الاجتماعية والتكافلية مما مكن وسهل مهمة الحصول على التمويل وهذا بدوره قادها الى وعى استثمارى ومن ثم تمكين اقتصادى للمتدربات.

المراجع:

- ابو سن,احمد مالك ،2000م ،الإطار العلمى لتنمية المرأة ، مركز الجندر والبحوث والتدريب .
- ابوسن, احمد ابراهيم , 2008م,إدارة الموارد البشرية ,السودان, الخرطوم .
- بخيت,امنة بدرى وسلمى ,1995م , أليات المرأة والتنمية تجربة الاقليم الافريقى , ورشة عمل آليات المشاركة النسوية فى السودان المشاركة النسوية الاتحاد العام للمرة السودانية .
- بدرى, بلقيس ,2005مفهوم النوع وا ٍدماجة فى التنمية ، ورقة مقدمة للمنتدى الفكرى وقضايا المرأة ،مركز الجندر للبحوث و التدريب.
- اسماء مدثر الفكى البشير ,2004م, دور المرأة فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى إطار مفهوم النوع والتنمية (دراسة حالة مشروع التنمية الريفية لشمال كردفان "ايفاد"‘اطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير فى الارشاد الزراعى والتنمية الريفية جامعة السودان)
- حسبو الحاج, 2003م , تكنولوجيا التدريب .
- حجر,اقبال محمد احمد ,1996م , اثر السياسات على دور المرأة فى التنمية الزراعية بمشروع الجزيرة ,ورشة عمل السياسات ودورها فى تنمية المرأة وزارة الزراعة .
- ماجدة سيد حسبو, 2010م, احصاءات النوع الاجتماعى وتمكين المرأة فى السودان .الجهاز المركزى للإحصاء فى السودان ,الخرطوم.
- دوجلاس موشين ,2000م, ترجمة بهاء شاهين, مبادئ التنمية المستدامة, القاهره.
- امنة رحمة،1998 م ، مفهوم النوع والتنمية ،المنتدى الفكرى لقضايا المرأة .
- الطنوبى,محمد عمر ,1996م, تدريب القوى العاملة بالقطاع الزراعى, المكتبة الوطنية , بنغازى

- كوكو, نعمات محمد، 1998م، المرأة والسياسات التنموية فى السودان ،مركز الجندر للبحوث والتدريب،الخرطوم.
- لبلان معوض, 2001م, مدخل الى مفهوم الجندر, مركز الابحاث والتدريب حول التنمية فى المشرق المغرب العربى
- مصطفى حسين واخرون, 1995م, ابعاد التنمية فى الوطن العربى ,الاردن.
- النقر, سامية الهادى ,مرشد القائدة الريفية والمحلية ,الجزء الاول ,جمعية بابكر بدرى للدراسات النسوية.
- عبد الملك, طارق ابراهيم ,2003م, دور المرأة الريفية فى تنمية قتصاد الاسرة ولاية غرب دارفور محافظة زالنجى, رسالة ماجستير ,جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- الحفيان, عوض ابراهيم عبدالرحمن, 1995م, اسس التنمية الريفية ودور الزراعة فى السودان, مطبعة جامعة الخرطوم, الخرطوم.
- محمد بدوى حسين, 2002م, مقرر التنمية الريفية, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- الارشاد الزراعى , 2013م,وزارة الزراعة , ولاية الخرطوم.
- الادارة العامة لتنمية المرأة, 2013م, وزارة الزراعة , ولاية الخرطوم.

المقابلات :

- ابراهيم محمد , ديسمبر,2013م , الوحدة الادارية للدروشاب.
- عرفه عبدالله احمد, اكتوبر 2013م , مرشده مركز الدروشاب لتنمية ورفع قدرات المرأة.
- الماحى النمر جاه الله , ديسمبر 2013م , من مواطنيين الدروشاب.
- منى بشير الفضل, مايو 2013م الإدارة العامة لتنمية المرأة,وزارة الزراعة ،الخرطوم.

المـــلاحـــق

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعةالسودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

بناء القدرات فى التمكين الاجتماعى والاقتصادى للمرأة- منطقة الدروشا ب

ملحوظة: ان الهدف الاساسى لهذا الاستبيان هو جمع بيانات اولية لاغراض البحث الاكاديمى .

استبيان رقم ( )

1-العمر :

1.اقل من 20 ☐ 2. 20 -35 ☐ 3. 36 - 50 ☐ 4. 51فأكثر ☐

2.المستوى التعليمى :

1. امى ☐ 2. خلوة ☐ 3.اسا س ☐ 4 . ثانوى ☐ 5- جامعة ومافوق ☐

3. الحالة الاجتماعية :

1. متزوجة ☐ 2. غير متزوجة ☐ 3. مطلقة ☐ 4. ارملة ☐

4- حجم الاسرة :

1. 2-6 اشخاص ☐ 2. 6 - 10 اشخاص ☐ 3. 11 فأكثر ☐

5- ماهى الانشطة التدريبية التى شاركتى فيها ؟

1.شاركت فى التدريب على انشطة الزراعة ☐

2. شاركت فى التدريب على انشطة الانتاج الحيوانى ☐

3. شاركت فى التدريب على انشطة الاعمال اليدوية ☐

4. شاركت فى التدريب على انشطة الصناعات الصغيرة ☐

5. شاركت فى التدريب على انشطة الصحة ☐

6. شاركت فى التدريب على انشطة الغذاء والتغذية ☐

6- كيف تم اختيارك لمجال التدريب ؟

1. بناءآ على رغبتى ☐ 2- بمساعدة المدربين ☐ 3.ليس هنالك فرصة اختيار ☐

7- هل الفترة التدريبية كافية لاكتساب مهاره بإتقان ؟

1.كافية ☐ 2.نحتاج الى فترة اطول ☐ 3. لا تكفى ☐

8- هل تشاركين بإستمرار فى مراكز التدريب وبناء القدرات ؟

1.اشارك باستمرار ☐ 2.اشارك احياناً ☐ 3. اشارك فى اوقات الفراغ ☐

9-هل مشاركتك فى مركز التدريب ساعدتك على تلبية إحتياجاتك التدريبية؟

1. نعم ☐ 2.لم احصل على احتياجاتى التدريبة ☐ 3.احتاج لمزيد من التدريب ☐

10- مامدى الاستفاده من المهارات فى ادارة موارد الاسرة؟ :

1. تخطيط استهلاك الاسرة ☐ 2.المحافظه على موارد الاسره وتحسينها ☐

3.المشاركة فى اتخاذ القرارات الاسرية ☐

11- كيف ساهمت الانشطة التدريبية فى رفع قدراتك المجتمعية؟

1. المشاركة فى عمل اللجان ☐ 2.المشاركة فى اتخاذ القرارات المجتمعية ☐

3.الحصول على عضوية فى التنظيمات المجتمعية ☐

12- كيف ساهم البرنامج التدريبى فى رفع قدراتك الانتاجية ؟

1. بتطوير لمهارتى ☐ 2. كسب مهارة التسويق ☐

3. المشاركة فى المعارض ☐ 4.اكتفيت بالمعرفة فقط ☐

13- كيف اسهم التدريب فى التمكين الاقتصادى للمرأة؟ ☐

1.زيادة الدخل ☐ 2.توفير جزء من الدخل

3.تحسين المستوى المعيشى ☐ .تحسين بيئة المنزل ☐

14- كيف انعكست التأثيرات الايجابية من التدريب على وضع الاسرة ؟

1.عدم الاعتماد على معيل واحد فى الاسرة ☐ 2. تعدد مصادر الدخل ☐

3. زيادة الوعى باهمية الدور الانتاجى للمرأة ☐

15- كيف اسهم التدريب فى مساعدة المرأة على الاستفادة من التمويل والقروض التى تقدمها الجهات ذات الصلة؟

1. سهل مهمة الحصول على التمويل ☐ 2.معرفة التعامل مع مؤسسات التمويل ☐

3. نشر الوعى الادخارى ☐

16- مانوع النشاط الانتاجى الذى اسهم فى خلق فرصة عمل جديدة لك؟

1.مشروعات صغيرة ☐ 2.مزرعة اسرية (جبراكة) ☐ 3.محل تجارى ☐

4.حظيرة منزلية ☐ 5. مشغل ☐ 6.تدريب المتدربات ☐ 7.مشتل ☐

17- كيف ساعدتك انشطة بناء القدرات فى ادارة النشاط الانتاجى ؟

1. المعلومات ☐ 2.المد بالمدخلات ☐ 3.الاتصال بالجهات ذات الصلة ☐

4. التشجيع والدعم المعنوى ☐

18-هل يتم التحفيز على المشاركة فى الانشطة التدريبية ؟

1.لا يوجد تحفيز ☐ 2.يوجد تحفيز مادى ☐

3.يوجد تحفيز معنوى ☐