



بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات الزراعية



قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس (مرتبة الشرف)

بعنوان :

أثر التدريب في مؤسسات التنمية الإجتماعية علي زيادة دخل المرأة الريفية

إعداد الطالبة : سلوي أحمد صبري

الإشراف الدكتورة: شادية الأمين عباس

اكتوبر 2016م

الآية

قال تعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم

هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ الْحَقِّ
لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَلَوْ كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ ﴿٩﴾

صدق الله العظيم

سورة الصف الآية (9)

الإهداء

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب وسعادة
إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظه
ليمهد لي طريق العلم إلي من حصد الأشواك عن دربي
إلى القلب الكبير

.....

إلى من أرضعتني الحب والحنان
إلى رمز الحب وبلسم الشفاء
إلى القلب التاسع بالبياض

(والدي ونور عيني)

والي كل أباحداً به ليكون عاملاً في مجتمعه
إلى رونق حياتي وذاد دربي

(والدي الحبيب)

إلى القلوب الطاهرة والرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي

(أخوتي)

إلى الذي جعل من حياته شمعة لتضي حياتي ووقف جنباً إلي جنب ليقوم

هذا العمل

زوجي الحبيب

الشكر والعرفان

بسم الله والحمد لله وأردد قوله سبحانه وتعالى: {رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ

نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ} سورة النمل الآية (19)

ثم الصلاة والسلام على أمام الهدى وخاتم الأنبياء والمرسلين محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وأصحابه أجمعين.

كما أخص بالشكر والتقدير للدكتورة/ شادية الأمين عباس التي أشرف على هذا البحث وكان لمتابعته وتوجيهاته أكبر الأثر في إخراج هذا البحث بصورته الحالية ،أدامه الله ذخرًا للعلم وامتعه بالصحة والعافية.

والشكر موصول لأساتذتي الأجلاء في قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية.

فهرس الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية	أ
الإهداء	ب
الشكر والعرفان	ج
ملخص البحث	د
فهرس الموضوعات	هـ
فهرس الجداول	و+ز
الباب الأول	
1-1 المقدمة	
2-1 المشكلة الحياتية	
3-1 المشكلة البحثية	
4-1 أهداف البحث	
5-1 الأسئلة البحثية	
6-1 المتغيرات	
7-1 أهمية البحث	
8-1 مصطلحات البحث	
9-1 هيكل البحث	
الباب الثاني	
1-2 الفصل الأول : الإرشاد الزراعي وفلسفته ومفاهيمه وأهدافه	
2-2 الفصل الثاني : مفاهيم أساسية في تدريبات القوي العاملة	
الباب الثالث	
1-3- منهجية البحث	
الباب الرابع	
1-4- التحليل والمناقشة	
الباب الخامس	
1-5- النتائج	
2-5- الخلاصة	
3-5- التوصيات	

4-5- المصادر والمراجع	
6-5- الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الجدول	محتوي الجدول	رقم الصفحة
1	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب العمر	
2	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب المستوى التعليمي	
3	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب حاله الإجتماعية.	
4	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب عدد أفراد الأسرة	
5	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب المهنة.	
6	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب مستوى الدخل الشهري قبل التدريب.	
7	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب مجالات التسويق .	
8	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب نوع السكن.	
9	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب المشاركة في دورات تدريبية سابقة.	
10	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب نوع الدورة التي تلقينها المبحوثات	
11	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب مساعدة التدريب في رفع الكفاءة و تحسين المهارات للمبحوثين.	
12	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب مدة المساعدة التدريبية زيادة .	
13	التوزيع التكراريو النسبة المئوية للمبحوثين حسب دخل المتدربات بعد التدريب.	

14	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب المشاكل التي واجهن أثناء التدريب
15	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب الفوائد التي أضافها لكي التدريب
16	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب ملائمة المكان للعملية التدريبية.
17	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب ملائمة المكان للعملية التدريبية.
18	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب مدى مناسبة توقيت التدريب للمبحوثات
19	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب مصادر المعلومات تعتبر نامجا للتدريب .
20	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب المهارات المكتسبة من التدريب.
21	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب تقييمك للمهارة التي إكتسبها من التدريب.
22	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب تقييم المتدربات لمجموعات النقاش بطريقة مستخدمة في التدريب .
23	التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب تقييمهن للتطبيق العملي كطريقة مستخدمة في التدريب.
24	التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب تقييم المحاضرات النظرية .

الباب الاول

الخطة البحثية

1-1- المقدمة :

التدريب نشاط مستمر يزود الفرد بمهارات وقدرات ووجهات ويكون التدريب بشتى أنواعه وأشكاله من أفضل الطرق لتحسين كفاءة الفرد مما يؤدي إلى تنمية المجتمع والرقى به للأفضل ولذلك يعتبر ضروري جداً للأفراد. (بحث سابق 2003)

رغم أن المرأة الريفية تمثل قوة عاملة قوية جداً في المجتمع الريفي إلا أنها لا تكون قادرة على العمل والإنتاج وذلك لأسباب عدة منها العادات والتقاليد وقلة وعدم التعليم بين النساء مما يقلل فرص العمل لديهن (الطنوبي 1996م)

وقد عملت بعض المؤسسات الاجتماعية على تنمية المجتمع من كل النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية وقد سلتهدفت هذه المؤسسات المرأة بشكل خاص وعملت على تنميتها بشتى الطرق والأساليب الممكنة وفي محلية ملبدة تم العمل على تدريب المرأة الريفية على بعض النشاطات التي تمكنها من تحسين قدراتها ورفع كفاءتها لمساعدتها في إيجاد عمل وتحسين دخلها .

وقد أقيمت في الأونة الأخيرة عدة مؤتمرات بلم المرأة في عدة مواضيع وتم إعطاءها بعض الحقوق والمناضلة لمنحها حقوق هضمت من قبل المجتمع ومن هذه المؤتمرات مؤتمر الأمم المتحدة للمؤتمر الدولي للمرأة بالمكسيك (1974). (يخان 1976م)

1-2- المشكلة الحياتية:

هجرة الأباء وقلة الدخل وتدني المشاريع الزراعية دفعت بالمرأة الريفية بالعمل في أعمال مختلفة من أجل رعاية الأسرة وقلة خبرتها في مجالات عدة دفعتها إلى مراكز التدريب بمنطقة أبو حليمة .

1-3- المشكلة البحثية:

. ما هو الأثر الذي أحدثه التدريب في حياة المتدربات الشخصية والمهنية والمادية بمحلية أمبدة مركز بدر الكبرى حي أبو حليمة .

1-4- الأسئلة البحثية:

1. ما هو الأثر الذي أحدثه التدريب في وضع المرأة في مركز بدر الكبرى ؟

2. ماهي الخطة التدريبية التي إتبعها مركز بدر الكبرى للمتدربات؟

3. ما أكثر الصعوبات التي واجهتها المتدربات أثناء التدريب؟

4. ما هي الفائدة التي خرجن بها المتدربات من التدريب في المركز؟

1-5- أهداف البحث:

1. معرفة الأثر التدريبي الذي يحدثه مركز بدر الكبرى في حياة المتدربات ومدى إستفادتهن إجتماعيا واقتصاديا.

1-6- أهمية البحث:

تكمن الأهمية البحثية في معرفة الأثر الذي أحدثه التدريب في حياة المتدربات ومدى التحسن الذي يحدثه على زيادة دخلها في محلية أمبدة منطقة أبوحليمة مركز بدر الكبرى.

1-7- هيكلية البحث :

يتكون هذا البحث من خمسة أبواب

الباب الأول:

يشتمل علي خطة البحث

(المقدمة . المشكلة الحياتية . المشكلة البحثية . الأسئلة البحثية . أهمية البحث . أهداف البحث . هيكلية البحث .)

الباب الثاني

الإطار النظري ويتكون من ثلاثة فصول

الفصل الأول

يشتمل على:

مفهوم التدريب . تعريف التدريب . أهمية التدريب . أنواع التدريب . مبادئ التدريب . مشكلات التدريب . تحديد الإحتياجات التدريبية . مصادر تحديد الإحتياجات التدريبية.

. الفصل الثاني: التنمية الريفية

الفصل الثالث: مؤسسات التنمية الإجتماعية بولاية الخرطوم

الباب الثالث:

منهجية البحث وتشتمل علي :

(نبذة عن محلية أمبدة. منطقة الدراسة . مجتمع البحث . عينة البحث . منهجية البحث . أدوات جمع البيانات . تحليل البيانات . الصعوبات التي واجهت الباحث .)

الباب الرابع:

التحليل والمناقشة

الباب الخامس :

يشتمل علي :. النتائج . التوصيات . الخلاصة. المراجع . الملاحق .

الباب الثاني

الإطار النظري

2-1-1- تعريف التدريب:

التدريب علي انه العملية التي يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد علي العمل الذي يمارسه في الوقت الحالي أو يحتمل القيام به مستقبلاً للحصول علي الخبرات الكافية في هذا العمل. بحيث يؤدي هذا التدريب إلى تغيير الإتجاهات غير المرغوب فيها لدى المتدرب .

كما عرفة الطنوبي بأنه عملية إجتماعية وإقتصادية وتكنولوجية وضرورية لتكوين سلوكيات جديدة أو تعديل سلوكيات قائمة لدى المتدرب لزيادة كفاءة الإنتاج ويتم ذلك من خلال مواقف تدريبية منظمة تركزعلي المشاركة الذاتية للمتدرب .

ويعرف (بوليهر) علي انه :

عملية منظمة لتقديم مختلف المعلومات والمعرفة والعرض الإيضاحي للمعارف المحسنة والمتعلقة بموضوع ما مدفوعة برغبة في تنفيذ عملاً ما أو جزء منه بشكل أحسن أو تنفيذ نفس العمل مع توفير الوقت وعناصر التكلفة الأخرى أو تحسين اداء العمل كفاءاً أو زيادة العائد كماً أو تقليل الأخطاء فية مما يؤدي إلى سلوك موحد نهائي متكامل . (الطنوبي 1996م)

2-1-2- أهمية التدريب:

1. المعلومات :حيثأن العنصر الأساسي لبرامج التدريب هو محتوياتها من المادة التعليمية وهذا المحتوى ينمي لدى المتدربين معلومات جديدة تضاف إلى ما لديهم منها .

2. الإتجاهات :وهي ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة لدي المتدربين لأن لدى كل فرد من المتدربين إتجاهات معينة نحو أمور عديدة متعلقة بالعمل علي تغيير هذه الإتجاهات علي النحو المرغوب .

3 المهارات :فالبرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحا إذا إكتفى بتوصيل المعلومات أو تغيير الإتجاهات ما لم يجعل المتدربين يحصلون علي المهارة اللازمة لتطبيق ما تعلموه بنجاح . الطنوبي1996م

2-1-3- أهداف التدريب :

1.التدريب ضرورة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بل هو أحد أنشطتها ويشمل مختلف العاملين في التنمية لفهم أوارهم وأدوار غيرهم وطبيعة العلاقات بين أدوار المنظمات وكيفية التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم للبرامج التنموية .

2. التدريب ضرورة لمواجهة الحاجة القومية والمساهمة في عملية التعلم والتنقيف الإجتماعي ومقابلة حاجة كل مؤسسة من الكوادر المدربة .

3.التدريب ضرورة لكلا العاملين لإنتاج الخدمات التي يساهمهم مهاراتهم ومهارات عملية وتنظيمية لإدارية وتنسيقية لزيادة كفاءة العمل وتعديله .

4. التدريب ضرورة للفرد عندما يريد أن يتخصص تخصصاً دقيقاً في عمله .

5. تدريب العاملين يهدف إلى أداء العمل بطريقة أحسن وتخفيض عناصر التكلفة وإنجاز ه في وقت قصير وزيادة درجة جودته.

6. التدريب الإداري يشمل كيفية الربط و التنسيق بين الأجزاء التي يمكن أن يكون بينها تعاون وتنسيق وتكامل حتى يحدث إنسجام في إيقاع تلك الأجزاء.

7 يهدف التدريب إلى تحسين كفاءة الإنسان في أداءه خاصة مثل التخطيط البرامج وتقييمها وأسلوب الملاحظة المنظمة ومجموعة تحليل البيانات.

8 تدريب ضروري للعاملين والموظفين من وجهة نظر المصلحة والنسبة للإرشاد الزراعي فإنهم يستهدفون تعريفهم بالبناء الوظيفي للإرشاد الزراعي ومبادئ أسس العمل للإرشاد الزراعي ومسؤوليات المرشد، ولجادة استخدام المعينات للإرشادية وتحسين عملية الإتصال بالزراع.

9. التدريب ضرورة للعاملين الجدد من وجهة نظر العمل نفسه لإكسابهم الثقة في أنفسهم وفي قدراتهم وإكسابهم الثقة في من يعملون معهم.

2-1-4 أنواع التدريب :

1. التدريب الرسمي :ويعطى لأفراد الذين سيعملون أو يعملون فعلاً في المؤسسات والمنظمات الحكومية الريفية (الموظفين) بغض النظر عن الدرجة الوظيفية التي يشغلها المتدرب.

2. التدريب اللارسمي :ويعطى لأفراد العاديين (غير الموظفين).

(1)التدريب الرسمي formal training

تناولت بعض المراجع في أربعة أنواع :

1. تدريب أكاديمي سابق للخدمة

2. تدريب تأهلي للخدمة

3. تدريب أثناء الخدمة

4. تدريب أكاديمي علوي

1. تدريب أكاديمي سابق للخدمة

نعني بهذا النوع من التدريب ما تلقاه الطالب من دراسة عملية وتدريبية في الفترة التي تسبق التحاقه بالخدمة

للعمل كمرشد زراعي ويرتبط هذا النوع بعدة مسائل يمكن توضيحها :

أ. المستوى التعليمي للمرشد

ب . التدريب العام والمتخصص

ج القدرات الدراسية

د. الطرق والوسائب الإرشادية

2. التدريب التأهيلي للخدمة :

يعطى هذا النوع من التدريب للأشخاص قبل ممارستهم الفعلية لمسؤوليات وظيفتهم الإرشادية وفيه يعطى الفرد فكرة عامة عن التنظيم للجهاز الإرشادي ووظيفة كل فرع من الفروع والصلات التي تربطها ببعضها البعض والمسؤوليات المنوطة بكل عامل بالجهاز الإرشادي .

3 التدريب أثناء مزاولة الخدمة :

هو شراك العاملين في مجال الإرشاد الزراعي في أنشطة تدريبية بعد أن تحددت مسؤولياته المهنية الكاملة في المركز الوظيفي الذي يشغله بهدف الإرتفاع بطاقته و جدارته الإرشادية.

بتوسيع فهمه لفلسفة الإرشاد الزراعي وطرق وكيفية التعامل مع مرشديه فضلاً عن تنمية المهارات والمعارف والمواقف التعليمية الضرورية للإرتفاع بمستوى ادائه للعمل الإرشادي وعموماً فان التدريب أثناء مزاولة الخدمة الإرشادية تستهدف تحقيق الأتي :

ا. إغلاخ أكبر عدد من الثغرات التعليمية والاكاديمية الإرشادية الزراعية لمن يتلقى هذا النوع من التدريب سواء من المرشدين أو غيرهم من العاملين في الجهاز الإرشادي .

ب . تجديد المعارف الإرشادية الزراعية وذلك بابقاء المرشد علي إتصال مستمر بالجديد من الأبحاث الزراعية .

ج . إستعراض المشاكل التي تواجه العمل الإرشادي و العمل علي إيجاد حلول لها 4

4) التدريب الأكاديمي العلوي :

هذا النوع من التعليم الذي يعد المرشد الزراعي للحصول علي درجة الماجستير والدكتوراة أو الدبلوم ويتولى هذا النوع من التعليم والتدريب كليات الزراعة بالجامعات .

التدريب اللارسمي

in formal training

يقصد به التدريب الذي يعطى للأفراد العاديين مثل المرأة والشباب ويهدف هذا النوع من التدريب إلى تنمية قدرات الأفراد المتدربين وزيادة فعاليتهم في عملهم ومن ثم مجتمعهم ويجب أن يكون تخطيط البرامج التدريبية لهؤلاء وفقا للمبادئ السيكولوجية في تعليم الكبار وأولها ضرورة التعليم في جو آلا يتسم بالرسمية ويوفر الرغبة لدى الفرد لـ استعمال وسائل تعليمية مناسبة والإهتمام بتحفيز المتدربين والإستفادة من خبراتهم

السابقة والإهتمام بحاجاتهم ومشكلاتهم ومحاولة إلباعها من خلال المادة التدريبية وإعطاء المتدرب فرصة لتنفيذ ما تعلمه . (الطنوبي 1996)

2-1-5- مبادئ التدريب

من المسلمات الآن : أن البرنامج التدريبي النابع من إحتياجات محددة للمتدربين يعد من أنجح البرامج من حيث تحقيق الهدف وإقبال الدارسين عليه .

ويبلور الطنوبي بعض المبادئ التي يجب ان يقوم عليها سياسة التدريب في الإرشاد الزراعي علي النحو التالي .:

- (1) البدء بالأفراد ذوي الدوافع القوية للتعليم والتدريب والمؤمنين بالتدريب أهميته في رفع كفاءة الفرد .
- (2) ضرورة إشراك المتدربين في وضع البرنامج التدريبي أو تعديل البرنامج المتاح في ضوء حاجات ومقترحات المتدربين .
- (3) يجب ان يضيف التدريب أشياء جديدة ومفضلة للمتدرب تساعد في تطوير أدائه في العمل .
- (4) التركيز علي الجانب العملي و الميداني في التدريب جنباً الي جنب مع الشق النظري .
- (5) يجب تنويع الطرق والأساليب التدريبية وإستخدام المعينات التدريبية المناسبة للموقف التدريبي .
- (6) الإهتمام بإعداد الموقف التدريبي إعداداً جيداً يسمح بتدريب فعال .

- (7) ضرورة مؤائمة البرنامج التدريبي وحجم الموارد المتاحة .
- (8) يفضل دفع المتدربين معنويآ وماديآ أثناء التدريب حفاظآ علي إنتظام و إستمرارية المتدربين في الحضور و الإستفادة .
- (9) يجب أن يكون المشاركون في تنفيذ البرنامج التدريبي قدوة للمتدربين في كل شيء كالدقة في المواعيد والجدية في العمل و إحترام آراء الآخرينالخ).
- (10) ضرورة التقييم والمتابعة المستمرة للمتدربين .
- (11) يجب الإهتمام بالعلاقات الإنسانية أثناء التدريب .
- (12) بعد إنتهاء التدريب يجب متابعة المتدربين في مواقعهم للتعرف علي أثر التدريب علي أداء المتدرب لعمله الجديد و أثره علي المنظمة .
- (13) يجب تكرار الموضوعات المستجدة واداء تدريبيه تيرادإحلالها محل القديما الطنوبي(1996م)

2-1-6 مشكلات التدريب :

1. ضعف الميزانية المالية التي تخصصها الدول العربية للتدريب هي ميزانيات متواضعة .
2. عدم الربط بين خطط التنمية والتدريب يمثل مشكلة حيوية .
3. نقص الحوافز وعدم فعاليتها .

4. النقص في التشريعات الخاصة بتدريب القوى العاملة .

5. انقطاع المتدربين و عدم مواصلتهم التدريب .

6. قصور الوعي بأهمية التدريب ومفهومه وتقدير نتائجه .

7. نقص المدربين الأكفاء من أهم المشاكل التي تواجه التدريب خاصة في الدول النامية مما يضطر

المؤسسة إلى إستجلاب خبراء من الخارج مما يزيد التكلفة .الطنوبي1996م

2-1-7 الإحتياجات التدريبية :

مفهوم الإحتياج التدريبي .:

تعرف الإحتياجات التدريبية عليها كمجموع التغيرات المطلوبة أحدثها في معلومات وخبرات المتدربين أو معارفهم وطرق العمل التي يسلكونها وعدلات الأداء ومهاراتهم .

2-1-8 أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية :

1. تعد الأساس الذي يقوم عليها أي نشاط تدريبي .

2. تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى اتجاهها الصحيح.

3. تعد العامل الأساسي في توجيه الامكانيات المتاحة للتدريب إلى الإتجاه السليم .

4. عدم التعرف علي الإحتياجات التدريبية مسبقاً يؤدي إلى ضياع الوقت والجهد والمال المبذول في التدريب .

5 معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي وهي تأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها .

9-1-2- مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية :-

هناك مصادر متعددة لتحديد الاحتياجات التدريبية نتناول منها المصادر الرئيسية وهي :

(الموظف . الوظيفة . المنظمة . المجتمع المحيط بالمنظمة .)

10-1-2- أساليب حصر الاحتياجات التدريبية :

1. تحليل مشاكل العمل.

2. الملاحظة.

3. المسح الاجتماعي.

4. السجلات .

5 البحوث والدراسات.

6. الإستبيانات.

7. المقابلة .

8. المؤتمرات.

9. التقرير.الطنوبي1996م

الفصل الثاني

التنمية الريفية 2-1 - التنمية الريفية:

هي تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسكان الريف مع التركيز علي المحور البشري كعنصر أساسي .

2-2 - أهداف التنمية .:

- تأكيد مشاركة إنسان الريف في تطوير الإنتاج .
- مساعدته في إتخاذ القرارات في الامور التي تهم مجتمعه .
- رفع الإنتاجية بغرض رفع مستوى الدخل .
- تحسين مستوى الغذاء والمأوى والتعليم و الصحة.
- تقريب الشقة بين الريف و الحضر.

2-3 - متطلبات التنمية الريفية .:

الطرق

المرافق الصحية

المرافق التعليمية

المرافق الخدمية

الطاقة

وسائل و مدخلات الإنتاج

التمويل

الإرشاد الريفي

التوعية العامة الشفا (2016)

2-4 - التنمية الريفية المتكاملة :

هي عبارة عن مستحدث تنظيمي جديد و معقد يهدف الى خدمة السكان الريفيين من خلال جهود وكالات متعددة تتكامل أنشطتها سوا في تغطيتها في المناطق المشمولة بخدماتها أو في مكونات البرامج المستخدمة .(بلاهي و آخرون 1998)

لماذا الإهتمام بالتنمية الريفية؟

تشير الإحصاءات بأن أكثر من 70% من السكان في الريف ولذلك لا بد من تركيز مجهودات التنمية لمقابلة إحتياجات الفئات المعتبرة من البشر .

. كل مدخلات الإنتاج الصناعي و أغلب المنتجات الزراعية والغذائية تأتي من المناطق الريفية .

. مجهودات التنمية في العقود الماضية تركزت نتائجها الإيجابية في المناطق الحضرية وسكان الريف لم

ينالو سوا الإهمال والنتائج السالبة للتنمية غير المتوازنة مثل:

الهجرة الجهل . الأمية . المرض . الفقر .

2-4- وضع المرأة الريفية:

المرأة في الريف جزء أساسي من المجتمع فلا بد من أن تتأثر بالاتجاهات السائدة فيه وتؤثر هي بدورها

علي هذه الإتجاهات :

1.إقتصادية :نسبة الأمية 75%

2. إجتماعية : 550 امرأة يعيشن تحت خط الفقر

3. ثقافية : 70% من فقراء العالم من النساء و الأطفال نتيجة لهجرة الرجال 26% من الأسر تعولها

النساء .

وقد قيل أن المرأة تمثل نصف المجتمع والنصف الآخر يعتمد عليها في التربية والتنشئة وتربية الاطفال

والعمل الانتاجي والعناية بالكبار و الصغار في الاسرة وحيوانات المزرعه.

وقديما قال الزعيم الهندي جواهر لال نهري :

. اذا اردنا توعية الشعب فلا بدا اولا ان نقوم بتوعية النساء ، واذا بدأت المرأة تتحرك نحو الطريق السليم فالمنزل كله يتحرك ثم القرية كلها تتحرك ثم المدينة فالأمة بأكملها .

الإهتمام بتنمية المرأة الريفية :

إذداد الاهتمام عربيا وعالميا .

. تاريخ الحركات الرسمية التي إهتمت بتنمية المرأة عام 1962م حيث وضعت الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج موحد طويل الأجل لتعزيز دور المرأة .

وأعلنت عقد الستينات (1962_1970) بانه عقد الأمم المتحدة الأول لتنمية المرأة .

تبنت المؤتمر قرارات أهمها :

زيادة فرص العمل للمرأة والحد من بطالتها وتهدف الى تحقيق التكافؤ في الحقوق والفرص والمسؤوليات بين الجنسين.

وبعد المؤتمر تم إعلان عام 1975م عاما دولياً للمرأة واعلنت الفترة ما بين (1967. 1985) عقدت الأمم المتحدة الثاني لتنمية المرأة .

من أهم إنجازات هذه الفترة:.

تكوين لجنة سميت (لجنة تحسين وضع المرأة) ومن مهامها وضع وثيقة (اتفاقية) بانهااء جميع اواع التميز ضد المرأة .

وحدد لمناقشتها قبل منتصف العقد الثاني للتنمية (1980)

_ فكانت (اتفاقية سيداو)والتيأصبحت ملزمة لكل الدول وتتضمن (إزالة كل أنواع التميز ضد المرأة).

5-2 - مفهوم تنمية المرأة .:

تنمية المرأة تعني رفع قدرات المرأة بالتدريب وتمكينها من الموارد ودماجها في التنمية اي وضع خطط واعية بأوضاع النساء المختلفة ومنحهن ما تتطلبه إهنماتهن ويشير هذا المفهوم الى .:

_ أن تصبح النساء جزء من مجهودات التنمية الأساسية .

_ وضع إستراتيجيات لإعتبار النساء مشاركات ول مستفيدات من خطط التنمية .

_تحسين أوضاع النساء بإتاحة الفرص لهن للمشاركة بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وهذه التغيرات تقود الى تغيير جزري في المجتمع.الشفاف2016م.

6-2 - أهمية التدريب في تنمية المرأة

أن سلهم المرأة في مسألة الإنتاج والإنتاجية يمثل مكاناً متقدماً في هموم أي أمة في سعيها المتواصل لتوفير الحاجات الأساسية والرفاهية للمواطنين حيث أن النساء يشكلن 50% من سكان أي مجتمع فإن

الإهتمام بالمرأة ودماجها في الحياة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية لرفع مركزها وتطوير الأسرة والأمة

بأكملها وهذا يلزم إعدادها وتدريبها كما يعد مدخلاً من مداخل التنمية

إن التدريب والتأهيل له أهمية قصوي لجعل المرأة مشاركة في التنمية ويبث فيها روح المشاركة

والمسؤولية للقيام بتدريب أخواتها.

وضع المرأة في السودان:

تمثل المرأة في السودان حوالي 75% من العمالة الزراعية وتلعب دورا فعالا في القطاع التقليدي، وتقوم

بزراعة المحاصيل الغذائية الغربية والجنوبية حيث أثبتت الدراسات ان نسبة عمل المرأة في الانتاج

الزراعي تتراوح بين (80-90%) علي مستوى الاسرة (المنظمة العربية 1997م)

العوامل التي تحد من أدوار المرأة وسبل مواجهتها :

1 . البيئة التقليدية: تعتبر البيئة الريفية من أهم أسباب التخلف الذي توصف به الدول النامية ويرجع

ذلك الى تخلفها إقتصادي وإجتماعيا وسياسيا و..الخ، ومع تخلف البيئة تخلفت الزراعة وازداد الإعتقاد

علي الجهد البشري وبالتالي طُبح العبئ الأكبر للمرأة فعليها خدمة الرجل وكان نتيجة ذلك تأثر مكانة

المرأة بهذه البيئة واصبح دورها ثانوياً بجانب دور الرجل .

2. الأمية: تعتبر الأمية من أخطر المشاكل التي تواجه عملية التنمية ، فالأمية في حد ذاتها خطيرة فهي تمثل نكّار الحق الأساس وكذلك عائقا امام التنمية في وقت واحد وتزداد أهميتها عندما تكون بين النساء فهن المربيات الأوائل للأطفال وبالتالي تزداد الخطورة على مستقبل الأجيال.

3. القيم والعادات و التقاليد :تمثل القيم والعادات الإجتماعية المتعلقة بدور المرأة في المجتمع عقبة رئيسية في سبيل تحسين مركز المرأة ومن أمثلة هذه القيم سيطرة الرجل على المرأة وخضوع المرأة و طاعتها طاعة مطلقة للرجل وتفضيل الذكور على الإناث والزواج المبكر وغيرها من العادات الخاطئة.

4. عدم الاعتراف بدور المرأة الإنتاجي نوهي من العوامل التي تدعم النظرة التقليدية للمرأة ، و الواقع إن أجهزة الإحصاء في الكثير من الدول لا تقيم إقتصاديا العمل الذي تقوم به المرأة الريفية سوا في منزلها او خارجه .

بعض المقترحات للنهوض بدور المرأة في الحياة العملية:

أولا -المجالات الإجتماعية:

حث المرأة على التطوع في مشروعات التنمية الريفية

. تنظيم مساعدة الاسر المنتجة

. تدريب النساء على بعض الحرف

. تأسيس أندية للفتيات و السيدات

إكتشاف القيادات المحلية و تدريبها

ثانيا المجالات الإقتصادية:

التدريب على أعمال الصناعات اليدوية

تشجيع الإدخار المنظم و المساهمة على إنشاء جمعيات تعاونية

تشجيع الإهتمام بالصناعات الزراعية والبيئية والريفية

ثالثا المجالات الثقافية:

محاربة العادات و التقاليد الضارة

محو الأمية الثقافية والفكرية

تنظيم المحاضرات والندوات لنشر الوعي الثقافي حول المشكلات الإجتماعية(عدلي (2006))

الفصل الثالث

مؤسسات التنمية الاجتماعية

2-3-1 - مؤسسة التنمية الاجتماعية

مؤسسة التنمية الاجتماعية هي مؤسسة مملوكة لحكومة ولاية الخرطوم أنشئت بقانون عام 1997 م وذلك من أجل عمل دراسات وبحوث ومسوحات لتجديد قضايا التنمية الاجتماعية المختلفة كانت تنطوي تحت مظلة التخفيف من حدة الفقر بدات كمؤسسة معنية بالدراسات والبحوث وقتها كان هناك برامج للتوعية الحضريّة في ولاية الخرطوم بواسطة الأمم المتحدة وفي نهاية عام

1997م حيث كان التفكير في منسيتوليا لإستمرار في الترقية الحضريّة بالخرطوم وكان تمعنية بحضر الخرطوم فقامت كالمؤسسة توصلا متداد للمشروع السابق وحددت مواضيع للبحث منها قضايا الخدمات التي تحتاج وجود المجتمع.

نبذة عن محلية امبدة :

مناكب المحلية تقع بمدينة امدرمانى حدها من الغرب ولاية شمال كردفان والشرق محلية امدرمانى احتيا متدادها جنوبا ومن الشمال لاغ ربيالولاية الشمالية.

تقدر مساحتها بحوالي (659,

20) كيلومتر مربع وهذا الاتسا جعلها من اكثر المحلية تفي كثافة السكان تصدر قائمة المحلية تفي التعداد السكان ببنسبة (1,2

(مليون نسمة <https://ar.m.wikipedia.com>

الباب الثالث

منهجية البحث

3-1 - محلية أمبدة

تقع بمدينة أمدرمان يحدها من الغرب ولاية شمال كردفان ومن الشرق محلية أمدرمان حتى إمتدادها جنوبا ومن الشمال الغربي الولاية الشمالية ويبلغ عدد سكانها (1,2) مليون نسمة ويقطنها خليط من القبائل تبلغ مساحتها حوالي (20,695) كلم

3-2 - نبذة عن مركز بدر الكبرى:

يقع المركز شمال سوق ليبيا ويحده من الجنوب مدينة النخيل ومن الغرب محلية أمبدة والشرق شارع كرور, ويقع بالقرب من سوق أبوحليمة .

أنشأ المركز عام 1994م وكان آنذاك مركز صغير يتم تحويله من قبل المنظمات الخيرية مثل منظمة أنا السودان.

تتكون إدرته من المدير والموظفين الذين يقومون بالتدريب المتدريبات يقدم المركز عدة أنشطة منها الخياطة والإسعافات الأولية وفنون الطبخ.

3-3- منهج البحث:

إستخدم الباحث منهج المسح الإجتماعي عن طريق عينة عشوائية وهو أحد المناهج الوصفية ويستفاد منه في البحوث الإجتماعية والتعليمية ويمكن عن طريقه دراسة المشكلة ثم أخذ العينة عشوائيا عن 30 متدربة في مركز بدر الكبرى حي أبو حليلة.

3-4 - مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المتدربات اللاتي شاركن في الدورة التدريبية بالمركز وكانت العينة تتكون من 30 متدربة من جملة المتدربات .

3-5 - عينة البحث:

كانت عينة البحث عشوائية حيث تم إختيار 30 متدربة من بين المتدربات اللاتي شاركن في الدورة التدريبية.

3-5 - مصادر جمع المعلومات:

1-الأوليةالمصادر لجمع المعلومات:

جمع الباحث المعلومات عن طريق البيانات الأولية حيث إستخدم الباحث إسمارة إستبانة للحصول على المعلومات اللازمة لأغراض البحث وتحتوي هذه الإستمارة علي 24سؤال تم توزيعها علي المبحوثات

2-المصادر الثانوية لجمع المعلومات :

1- المراجع في هذا المجال .

2- البحوث السابقة .

3- مديرة مركز بدر الكبرى(فاطمة الرضي محمد)

3-6 - الصعوبات التي واجهت الباحث:

1- صعوبة الحصول على المعلومات من إدارة المركز .

2- مشاكل مادية

3- عرقلة من قبل أسرة الباحث .

الباب الرابع

التحليل والمناقشة

(14) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب العمر:

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25	11	جدول 37%
26-35	5	16%
36-45	14	47%
46 فأكثر	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016

من خلال الجدول أعلاه اتضح أن معظم النساء بنسبة 47% أعمارهن بين (45-36)

مما يدل على متوسط العمر بين المتدريبات.

جدول (24) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب المستوى

التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
أمي	7	23%
خلوة	4	13%
أساس	5	17%
ثانوي	10	33%
جامعي	3	10%
فوق الجامعي	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر: المسح الإجمالي 2016

الجدول أعلاه يوضح أن 33% من

المبحوثات تدرسن تحت المستوى الثانوي مما يدل على أن المتعلمين أكثر وعيهم بأهمية التدريب

جدول (34) يوضح التوزيع التكراري المئوية والنسبة المئوية للمبحوثين حسب الحالة

الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عازبة	9	30%
متزوجة	19	64%
مطلقة	1	3%
أرملة	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016

الجدول اعلاه اتضح ان غالبية المبحوثات بنسبة 64% متزوجات مما يدل علي

الاستقرار الاسري بينهن

جدول (44) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثات حسب عدد افراد

الأسرة:

عدد الافراد الاسرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 3	2	7%
من 4-6	17	57%
7-10	11	36%
اكثرممن 11	صفر	صفر
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016

من خلال الجدول اعلاه إتضح أن معظم المبحوثات بنسبة 57% لديهن أسرة متوسطة

من (74) مما يدل الى حوجتهن الى التدريب لزيادة الدخل وتحسين مستواهن

المعيشي.

جدول (54) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب المهنة:

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
زراعة	0	0
صناعات صغيرة	10	33%
ربة منزل	12	40%
موظفة	6	20%
تجارة	2	7%
أعمال أخرى	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه اتضح ان 40% من المبحوثات ربات منازل مما يدل على

حوجتهن لزيادة الدخل أو كثرة اوقات الفراغ لديهن.

جدول (64) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مستوى

الدخل الشهري قبل التدريب:

المصدر المسح الميداني 2016 النسبة المئوية	التكرار	مستوى الدخل الشهري قبل التدريب
30%	9	أقل من 500
53%	16	1000.500
17%	5	2000.1000
0	0	أكثر من 2000
100	30	المجموع

المصدر المسح الاجتماعي 2016 من خلال الجدول أعلاه، تضاعف معظم المبحوثات بنسبة 53%

مستوى دخلهن كان (1000.500) لذلك بدمن تدريبهن زيادة دخلهن .

جدول (4-7) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مجالات التسويق قلد يهن

ماهي المجالات التسويقية لديكن	التكرار	النسبة المئوية
المعارض	16	53%
توزيع المنتجات علي المحلات	5	17%
التسويق الشخصي	9	30%
المجموع	30	100%

المسح الإجتماعي 2016

الجدول ا علا هيوضح أن 53%

منالمبحوثاتمجالاتهنالتسويقية هيالمعارضممايدلعلبانها لافضلتسويقيا

جدول (84) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب نوع السكن:

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
ملك	14	47%
إيجار	14	47%
ورثة	2	6%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثات بنسبة 53%

سكنهن ملك وورثة مما يدل على الاستقرار السكاني.

جدول (94) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب المشاركة في

دورات تدريبية سابقة:

هل تلقيتي دورات تدريبية سابقة؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	73%
لا	8	27%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 73% من

المبحوثات تلقين دورات تدريبية من قبلهن وهذا يدل على كثرة مشاركتهم في البرامج التدريبية.

جدول (104) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب نوع الدورة التي تلقينها المبحوثات:

نوع الدورة التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
تطريز	8	36%
خياطة	12	54%
فنون تطبيقية	2	10%
طبخ	0	0
المجموع	22	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 54%

من المبحوثات تلقين دورات تدريبية في مجال الخياطة مما يدل على كثرة إقبالهن عليها كنشاط وسرعة تعلمهن لها .

جدول (114) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مساعدة

التدريب في رفع الكفاءة وتحسين المهارات للمبحوثات:

هل ساعدك التدريب في رفع كفاءتك وتحسين مهاراتك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	97%
لا	1	3%
المجموع	30	100

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معظم المتدربين نسبة 97%

ساعد هذا التدريب في رفع كفاءتهم وتحسين مهاراتهم ما يدل على نجاح جودة الدورة التدريبية المقدمة.

جدول (124)

يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب الأيمد ساعد التدريب في زيادة الدخل

النسبة المئوية	التكرار	الى اي مدى ساعد التدريب في زيادة دخلك ؟
83%	25	ساعدني كثيراً
3,10 %	1	ساعدني نوعاً ما
3%	1	لم يساعدني
10%	3	ساعدني قليلاً
100%	30	المجموع

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 83%

من المبحوثات تيريناً التدريب ساعد هنكثيرافيزيادة الدخل مما يعني أنهن طبقن ما تعلمنه في التدريب بشكل جيد .

جدول (134) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مستوى الدخل المتدرجات بعد التدريب:

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الدخل الشهري بعد التدريب
13%	4	أقل من 500
30%	9	500-1000
47%	14	1000-2000
10%	3	أكثر من 2000
100%	30	المجموع

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 45% من المبحوثات أصبح دخلهن بعد التدريب

(2000.1000) مما يدل على أن الدورة التدريبية أفادت تهن بشكل جيد.

جدول (144) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية للمبحوثات حسب المشاكل التي واجهتهن

اثناء التدريب:

النسبة المئوية	التكرار	من اهم المعوقات التي واجهت المبحوثات اثناء التدريب
10%	3	زمانية
23%	7	مكانية
0	0	إجتماعية
13%	4	أسرية
53%	16	لا يوجد
100%	30	المجموع

المصدر المسح الإجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 53%

من المبحوثات لم تواجهن معوقات اثناء التدريب مما يظهر أن متياز المدربين والبرنامج التدريبي .

جدول (154) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب الفوائد التي

أضافها لكي التدريب :

النسبة المئوية	التكرار	ما هي الفوائد التي أضافها لكي التدريب
20%	6	تعلمت مهارات جديدة
13%	4	تحسين بعض القدرات لدي
60%	18	إكتسبت خبرات جديدة
7%	2	تعرفت على اناس جدد
100%	30	المجموع

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من الجدول أعلاه يتضح أن 60%

من المبحوثات اكتسبن خبرات جديدة مما دل على سرعة الإستيعاب ودقة التدريب .

جدول (164) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مناسبة

المحتوى التدريبي من ناحية الكم:

مدى مناسبة المحتوى التدريبي من ناحية الكم	التكرار	النسبة المئوية
كثير	10	33%
كثير جداً	7	23%
مناسب	13	43%
قليل	0	0
قليل جداً	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 43% من المبحوثات أكدنا أن المحتوى التدريبي مناسب لهن من ناحية الكم .

جدول (174) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مدى

ملائمة المكان للعملية التدريبية :

ما مدى ملائمة المكان للعملية التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
ملائم جدا	13	43%
ملائم	11	37%
ملائم نوعا ما	6	20%
غير ملائم	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 43%

من المبحوثات أكدوا أن المكان ملائم للعملية التدريبية وهذا يدل على أن المكاناً عديداً طريقة جيدة.

جدول (184) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية للمبحوثات حسب مدى

مناسبة توقيت التدريب للمبحوثات:

ما مدى مناسبة توقيت التدريب	التكرار	النسبة المئوية
مناسب	29	97%
غير مناسب	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الإجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثات بنسبة 97%

يروا أن توقيت التدريب مناسب مما يدل على أن المدربين يختاروا هذا الوقت المناسب لإشراك المتدربين وفقاً لعدد البرا

مجالات التدريب.

جدول (194)

يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مصادر المعلومات تعتبرها برنامج التدريب المتقدم

النسبة المئوية	التكرار	ما مصادر معلوماتك عن برنامج التدريب
70%	21	الأقارب
30%	9	القيادات المحلية

واسطة جهاز الإرشاد:

العاملين بالإرشاد	0	0
وسائل الإعلام	0	0
أخرى	0	0
المجموع	30	%100

المصدر المسح الإجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 70%

من المبحوثات كانت مصادر معلوماتهن عن التدريب أقل من هذا يدل على أن قوة الترابط وكثرة التواصل الاجتماعي

عي.

جدول (194)

يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب نوع المهارات المكتسبة من التدريب :

ما نوع المهارات المكتسبة	التكرار	النسبة المئوية
السرعة	9	%30

الإتقان	15	50%
الجودة	6	20%
أخرى	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 50%

من المبحوثات كانت نوعية المهارات المكتسبة هي الإتقان وهذا يدل على أن البرامج معدة بإتقان ودقة.

جدول (204)

يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب تقييمهن لنوعية المهارة المكتسبة:

ما هو تقييمك للمهارة التي إكتسبتها من التدريب؟	التكرار	النسبة المئوية
---	---------	----------------

جيدة	18	%60
جيدة جدا	9	%30
ضعيفة	3	%10
المجموع	30	%100

المصدر المسح الاجتماعي 2016 م

الجدول اعلاه اوضح ان 60% من المتدربات قيمن المهارة المكتسبة من التدريب بانها جيدة

جدول (4- 21)

يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية والنسبة المئوية للمبحوثات حسب تقييميهن لمجموعات النفا

شك طريقة مستخدمة في التدريب :

تقييم المتدربات لمجموعات	التكرار	النسبة المئوية
--------------------------	---------	----------------

النقاش		
جيدة جدا	24	%80
جيدة	6	%20
متوسطة	0	0
ضعيفة	0	0
ضعيفة جدا	0	0
المجموع	30	%100

المصدر المسح الإجتماعي 2016م

الجدول أعلاه يتضح أن 80% من المتدربين تقيم مجموعات النقاش بأنها جيدة جدا .

جدول (224) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية للمبحوثات حسب تقييمهن للتطبيق العملي

كطريقة مستخدمة في التدريب:

النسبة المئوية	التكرار	تطبيق عملي
77%	23	جيد جدا
13%	4	جيد
10%	3	متوسط
0	0	ضعيفة
0	0	ضعيفة جدا
100%	30	المجموع

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثات بنسبة 77%

يرى أن التطبيق العملي جيد جدا وهذا يدل على أن المدربين يركزون على التطبيق العملي.

جدول (234) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب تقييمهم للمحاضرات النظرية

النسبة المئوية	التكرار	تقييم المحاضرات النظرية
84%	25	جيد جدا

جيدة	5	16%
متوسطة	0	0
ضعيفة	0	0
ضعيفة جدا	0	0
المجموع	30	100

المصدر المسح الاجتماعي 2016م

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 84%

من المبحوثات يقيمنا المحاضرات النظرية بأنها جيدة جداً وهذا يدل على أن المحاضرات النظرية تعد بطريقة ممتازة.

الباب الخامس

5-1 النتائج:

- اثبتت الدراسة أن:
- 47% من المتدربات متوسطات العمر بين (36-45)

- 33% من المتدربين استواهنالتعليميثانوي
- 64% من المتدربيناتمتزوجات
- 57% من المتدربات من ذوي الاسر المتوسطة تتراوح بين (4-6)
- 40% من المتدربات ربات منازل
- 53% من المتدربات مستوي دخلهن قبل التدريب يتراوح بين 500-1000
- 53% من المتدربات كان مجالهن التسويقي هو المعارض
- 53% من المتدربات نوع سكنهن ملك وورثة
- 73% من المتدربات تلقين دورات تدريبية من قبل
- 54% من المتدربيناتتلقيندوراتتدريبيةفيالخيطة
- من المتدربات ساعد التدريب في رفع كفاءتهن 97%
- 83% من المتدربات ساعد التدريب في زيادة دخلهن كثير ا
- 47% من المتدربات ارتفع مستوي دخلهن بعد التدريب من 1000-2000
- 53% من المتدربات ليس لديهن معوقات اثناء التدريب
- 60% من المتدربات اكتسبن خبرات جديدة من التدريب
- 43% من المتدربات المحتوى التدريبي مناسب لهن
- 43% من المتدربات كان مكان العملية التدريبية ملائم جدا لهن

- 97% من المتدربات كان وقت التدريب مناسب لهن
- 70% من المتدربات مصادر معلوماتهن عن برنامج التدريب هي الاقارب
- 50% من المتدربات نوع المهارة التي اكتسبنها من التدريب هي الاتقان
- 60% من المتدربات قيمن المهارة التي اكتسبنها من التدريب بأنها جيدة
- 80% من المتدربات قيمن مجموعات النقاش كطريقة مستخدمة في التدريب بأنها جيدة جدا.
- 77% من المتدربات قيمن التطبيق العملي كطريقة مستخدمة في التدريب بأنها جيدة جدا
- 84% من المتدربات قيمن المحاضرات النظرية كطريقة مستخدمة في التدريب بأنها جيدة جدا.
-

• 2- الخلاصة:

- أجريت هذه الدراسة في منطقة محلية مبدئية مركز بدر الكبرى بهدف معرفة الاهداف التي يحدثها التدريب الارشادي علي المرأة الريفية في تطوير وتنمية مقدراتها واكسابها المهارات الجديدة في مؤسسات التنمية الإجتماعية، ومعرفة ما يمكن ان تحققه البرامج الارشادية من تمكين إقتصادي و إجتماعي للمرأة بمركز بدر الكبرى حيث هدفت هذه الدراسة الوصول للنساء المتدربات لمعرفة مدى الإستفادة من برامج التدريب ، و مدى إنعكاسها على نطاق الاسرة والمجتمع وتحقيق الأهداف المنشودة .

- وخلصت الدراسة الى عدة نتائج أهمها 47% من المبحوثات ارتفع دخلهن من 1000 - 2000

- 83% من النمبجوثات ساعد التدريب في زيادة دخلهن و 60% اكتسبن خبرات جديدة من

التدريب 97% ساعد التدريب في رفع كفاءتهن

3-5 - التوصيات:

توصيات موجهة إلى إدارة مركز بدر الكبرى:

قد يكون ومن الأفضل النظر للآتي:

- توسيع النشاطات بالمركز كإدخال الإسعافات الأولية
- استخدام طرق حديثة في التدريب
- إشراك المتدربين في المخرجات العملية التدريبية

توصيات موجهة إلى المتدربين:

- المواصلة في الاشتراك في دورات تدريبية أخرى
- المساهمة في نشر الدورات التدريبية لجميع المعارف

توصيات موجهة إلى مؤسسة التنمية الاجتماعية:

- الإهتمام بمراكز التدريب ودخول التقانات الحديثة فيها
- فتح المجالات التسويقية بشكل أوسع مثل المشاركة في الأسواق السنوية في السودان والوطن العربي.

4-5 - المراجع:

-أحلام علي الضو (2003)بحث سابق بعنوان اثر التدريب بمراكز التدريب علي زيادة
دخل المرأة الريفية

ابراهيمريحانمحمدمحمدودبركات (1998م)

خدمة المجتمعالريفي مركزالتعليمالمفتوحكلية الزراعةجامعة عين شمس .

- المنظمة العربية1997م

-الشفاء علي ميرغني (2016)

مقرر تنمية المرأة الريفية المستوى الخامسقسما لارشادالزراعيوالتنمية الريفيةجامعة السودان .

- فاطمة الرضي محمد مديرة مركز بدر الكبرى

- عدلي (2016) كلية الزراعة _ جامعة المنوفية.

-. محمد عمر الطنوبي (1996) تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي.

<https://ar.m.wikipedia.com> -

الملاحق:-

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعيه

قسما لإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

إستبانة جمع بيانات لبحث بعنوان:

أثر التدريب في مؤسسات التنمية الإجتماعية علي دخل المرأة الريفية

منطقة الدراسة محلية امبدة مركز بدر الكبرى

هذه المعلومات تستخدم لاغراض البحث العلمي فقط

1/ العمر:

اقل من 25 () 35.25 () 45.36 () 46 فأكثر ()

2/ المستوى التعليمي:

أمي () خلوة () اساس () ثانوي () جامعي () فوقالجامعي ()

3/ الحالة الاجتماعية:

عازبة () متزوجة () مطلقة () أرملة ()

4/ عدد أفراد الأسرة :

أقل من 3 () 3-6 () 7-10 () أكثر من 10 ()

5/ المهنة:

زراعة () صناعات صغيرة () ربة منزل () تجارة () أخرى ()

6/ مستوى الدخل الشهري قبل التدريب بالجنيه؟

أقل من 500 () 500-1000 () 1000-2000 () أكثر من 2000 ()

7/ ماهي المجالات التسويقية لديك؟

8/ نوع السكن:

ملك () إيجار () وراثية ()

9/ هل تلقيت دورات تدريبية من قبل؟

نعم () لا ()

10/ إذا كانت اجابتك بنعم فما نوعها؟

تطريز () خياطة () فنون تطبيقية () طبخ ()

11 / هل تظنين أن التدريب يساعد في رفع كفاءتك وتحسين مهاراتك؟

نعم () لا ()

12/ الي إي مدى ساعد التدريب في زيادة دخلك بعد إنهاء الدورة التدريبية؟

ساعدني كثيرا () ساعدني نوعا ما () ساعدني قليلا () لم يساعدني ()

13/ مستويا دخلك خلال شهر بعد التدريب الجنيه:

أقل من 500 () 500 - 1000 () 1000 - 2000 () أكثر من 2000 ()

14/ ماهي أهم المعوقات التي واجهتك أثناء التدريب؟

زمانية () مكانية () أسرية () إجتماعية () أخرى ()

15/ ماهي الفوائد التي أضافها لكيا للتدريب؟

تعلمت خبرات جديدة ()

اكتسبت مهارات جديدة ()

تعلمت طرق جديدة ()

تعرفت على أشخاص آخرين ()

تغيير بعض المفاهيم الخاطئة ()

أخرى ()

16/ ما مدى مناسبة المحتوى للتدريب من ناحية الكم؟

كثير () كثير جداً () مناسب () قليل () قليل جداً ()

17/ كيف تقيم مدة التدريب؟

طويلة جداً () طويلة () مناسبة () قصيرة جداً () قصيرة ()

18/ ما مدى ملائمة المكان للعملية التدريبية؟

ملائم جداً () ملائم () ملائم نوعاً ما () غير ملائم ()

19/ ما مدى مناسبة توقيت التدريب؟

مناسب () غير مناسب ()

20/ إذا كان غير مناسب أذكر بالسبب

.....

22/ ما هي مصادر معلوماتك عن برنامج التدريب المقدم بواسطة الجهاز الإرشادي؟

الأقارب () وسائل الإعلام () القيادات المحلية () العاملين بالإرشاد () مصادر أخرى ()

23/ كيف تقيم نوعية المهارات المكتسبة؟

السرعة () الاتقان () الجودة () أخرى ()

24/ ما هو تقييمك لنوعية المهارات المكتسبة من التدريب؟

مناسبة () مناسبة إلى حد ما () غير مناسبة ()

كيف تقيم طرق التدريب التي إستخدمها المديرون في التدريب ؟

الطريقة	جيدة جدا	جيدة	متوسطة	ضعيفة جدا	ضعيفة
محاضرات نظرية					
مجموعات نقاش					
تطبيق عملي					
اخرى					