

تطوير الدور التربوي للإدارة الأهلية في بناء المجتمع ونشر ثقافة السلام في دارفور

د. محمد يوسف أحمد السنوسي*

ملخص البحث باللغة العربية:

تناولت الدراسة مشكلة البحث التي تتمثل في تطوير الدور التربوي للإدارة الأهلية في دارفور في بناء المجتمع ونشر ثقافة السلام، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم الإدارة الأهلية وعلاقتها بالتربية في مجتمع دارفور من خلال الحقب التاريخية بجانب الدور التربوي الذي تلعبه الإدارة الأهلية في آلية فض النزاعات بين القبائل إضافة إلى الدور الإرشادي والتوجيهي التربوي للمجتمع ولبنائه ونشر ثقافة السلام فيه. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتحليل الاستبانة التي توصل إليها من خلال استجابات العينة إلى النتائج التي تتمثل في الآتي :

1/ هناك مشكلات تواجه الإدارة الأهلية وتعوق دورها المنوط بها تجاه المجتمع ومن بينها طريقة اختيار رجل الإدارة الأهلية بجانب إعداده وتدريبه لفنون القيادة وتنظيم المجتمع.

2/ إهمال الإدارة الأهلية لدور المرأة الحَكامة التي لها دور كبير تسيير وتفعيل مجتمع دارفور بمختلف مستوياته.

3/ فقدان الإدارة الأهلية للثقة التي كانت تتمتع بها قديما في مجتمع دارفور ومن ثم صعب على الإدارة الأهلية رتق النسيج الاجتماعي كما كان سابقا.

وقد أوصت الدراسة من خلال النتائج على الآتي:

1/ إعادة بناء الإدارة الأهلية بما يتوافق مع الصحة العلمية والمعرفية.

L

* جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية - كلية التربية

دراساه إفریقیة

2/ تدريب زعامات الإدارة الأهلية على نظم الإدارة الحديثة لمواكبة العصر .

3/ ضرورة اختيار رجل الإدارة الأهلية على معيار الكفاءة العلمية والإدارية.

وختاماً اقترحت الدراسة على أن تتولى منظمات المجتمع المدني نظم تطوير الإدارة الأهلية فى دارفور بما يواكب حاجة الإنسان الدارفورى.

Abstract

This study tackled the problem of developing educational role of the civil administration in Darfur to construct the community about spread peace culture , the study aims of recognizing the systems of the civil administration and its relation with education in the community in Darfur through the historical epochs , besides the educational role practiced by this system and the mechanism of vanishing conflicts among the tribes, in addition to the guiding role and the educational orientation of the community to construct it and spread peace culture in it .

The researcher used the analytic descriptive method and analyzed the questionnaire and obtained the following results:

1. there are conflicts facing this administration and hindering it to efforts to serve the community e.g. the way of selecting the member of this administration , preparing him and training him in leading others and organization the community .

2. The neglecting of the civil administration to the role of hakkama woman in Darfur community whose role is to direct the youth and children of this community.
3. This administration lost the preview trust of the community in Darfur and this how made it difficult to restore the social links among tribe because this administration had become function less .
so, this study had come out with the following .

Proposals and recommendation: -

1. Re-construction of this administration with what corresponds with the scientific awareness.
2. Training the leaders of this administration on the modern systems of administration to copy with the current time.
3. to select the member of this administration according to the scientific and administrative qualifications finally the study suggested that the organizations of civil community should implement the systems of developing this administration in Darfur according to the needs of the individual in that region.

المقدمة:

اهتم الإسلام كثيراً بالأفراد والمجتمعات ودعا إلى الأخوة والمحبة والمودة ونبذ كل ما يدعو إلى التفرقة والشتات وقد دعا القرآن الكريم دعوة صريحة إلى الدخول في السلم، قَالَا تَلْعَلِيَّ {الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي سُلُوكِ سُلَاطِينِ الَّذِينَ آمَنُوا فِي سُلُوكِ سُلَاطِينِ} {البقرة 208}.

دراسات إجرائية

والإسلام يدعو لإقامة علاقات طيبة تمتد جذورها لتشمل كل المجتمع وفي كل الأحوال السلمية وغيرها مبنية على السواء على التسامح والتصافح وكما أنه دين فاصل عند النزاع لإحقاق الحق وإبطال الباطل وإنيصاف المظلوم. وقد أمر الدين كل أفراد المجتمع أن يعملوا جاهدين على النظم الأخلاقية التي من شأنها تبني وتعمير الأرض التي ذُجِّعَ لَهَا فِيهَا قَوْلُكَ تَعَالَى: ﴿لَا تَكْفُرْ بِاللَّيْلِ وَالنَّجْمِ وَالْجِبَالِ وَالْأَنْهَارِ وَالشَّجَرِ وَلَهُ يُحْيِي الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا إِنَّهُ لَذُو ذَنْبٍ عَقُوبٌ﴾ [البقرة: ٣٠] ثم أن وجهة نظر الملائكة على أن الإنسان يفسد في الأرض ويسفك الدماء، فكان علم الله أكبر مما أشارت إليه الملائكة، فكللَ ذِي خَيْطَابٍ الْمَوْكِبِ لِلْمُؤْمِنِينَ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوْا أَمْرًا رَبُّهُمُ عَزَّ وَجَلَّ وَنَهَوْا أَرْعَفَ لِلَّهِ نَكَاحَ بَنَاتِهِ الْأُمُورِ [الحج: ٤١]

ثم جعل الدين أن تكون التربية والأخلاق رأس الرمح في بناء المجتمع ودعا إلى الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهو خلاصة أمر الدعوة إلى الله تعالى فكان الخطاب على الحاكم والمحكوم وعلى الأعلى والأدنى فكانت إنسانية الإنسان وكانت حياة الجادة والاستقامة هي حياة الدين الإسلامي ومن ثم تواترت على المجتمعات المسلمة وأنظمتها المختلفة، التمسك بنهج الدين الإسلامي وهديه.

ومن بين هذه الأنظمة الحاكمة، تلك الإدارة الأهلية التي تولت نظام الحكم في المجتمع السوداني لعهود مضت وما زالت موجودة وبصورة أوضح في الريف السوداني.

وهي نمط من الأنماط التنظيمية المرتبطة بشؤون الحكم ويعتمد نظام المشيخة العشائرية حيث تستعين به الحكومة في تنفيذ أمور المحكومين في المجموعات القبلية والمجتمعات العشائرية ويمكن للإدارة الأهلية، أن تكون نظاماً فعالاً إذا أحسن استخدامه.

فالإدارة الأهلية قادرة على تنسيق وترتيب عديد من ضروب النشاط الاجتماعي وتنفيذ العديد من الأعمال المختلفة بواسطة آخرين من أفراد المجتمع المعين عن طريق تخطيط العديد من الأعمال المختلفة بواسطة آخرين من أفراد المجتمع المعين عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة جهوداتهم لتنظيم الإمكانيات البشرية والمادية في المجتمع وذلك في خدمة أهدافه وترقية سلوك أفرادهم وتحقق بذلك التعاون والتعايش بين أفراد المجتمع.

ويتناول الباحث جوانب للإدارة الأهلية بدارفور في دورها التربوي في رتق النسيج الاجتماعي ونشر ثقافة السلام في ذلك الإقليم الذي كان يعرف بالاستقرار والنماء والإخاء والتصالح.

2- مشكلة البحث:

إن الدور التربوي الذي يمكن أن تلعبه الإدارة الأهلية كبير ومهم في بناء ورتق نسيج المجتمع الذي واجه صدمة عنيفة تفككت من جرائها أوامر المحبة بين أفراد المجتمع المنضوي تحت لواء واحد تحفه الألفة والتآخي، وقد شكلت الحرب عنصراً أساسياً وكبيراً في تمزيق تلك الصلة التي كانت تجمع بين شعوب وقبائل دارفور المختلفة. ومن خلال ما دمرته الحرب، أصبحت نقطة التلاقي بين أفراد المجتمع الدارفوري من باب القبيلة الواحدة التي تنضوي تحت دم ولحم واحد، حيث لا وجود لعنصر آخر، حتى أولئك تزوجوا من قبيلة أخرى قد انتاب تلك العلاقة الزوجية نوع من التوتر والتراخي بعد سلوك الحرب التي بعثرت لبنات قلوب المجتمع في دارفور.

ومن ثم يرى بللح ان هناك دوراً تربوياً رئيسياً يمكن أن تقوم به الإدارة الأهلية باعتبارها رأس الرمح في قيادة المجتمع في دارفور ويمكن بموجبه تعديل سلوك المجتمع نحو بناء العلاقات الإنسانية والودية من أجل تكوين ذلك المجتمع الذي عرف منذ قديم الزمان بالترابط والتآخي ومن ثم إعادة ما دمرته الحرب ونشر ثقافة السلام في دارفور والابتعاد عن أنواع العنف للحياتي ابتداءً من أبسط معانيه إلى نهايته التي ليست من الطبيعة الإنسانية وهي التخريب والدمار علماً بأن هذا الإقليم جزء لا يتجزأ من هذا السودان الوطن الأكبر الذي تعارف أهله بالتآخي والتراحم والسلام وحسن الجوار، والذي اعتاد مجتمعه على قضاياها المختلفة عن طريق الحوار والتفاوض والجودية في كل قضاياها صغيرها وكبيرها.

وهذا ما يود الباحث أن يشير إليه في مشكلة البحث المتمثلة في السؤال التالي : ما الدور التربوي الذي يمكن أن تؤديه الإدارة الأهلية في بناء مجتمع السلام في دارفور وما إمكان تنميته؟.

3- أسباب اختيار مشكلة البحث:

من لمعلوم أن السودان بلد مترامي الأطراف، متباين الثقافات والعادات والتقاليد متزود بدرجة عالية من القيم والموروثات الأخلاقية والدينية، مبني على جذور المحبة والسلام ونكران الذات. وقد تتغير

المدخلات الثقافية والاجتماعية على المجتمعات ولكن تظل العديد من الثوابت الاجتماعية ذات القيم والأخلاق غير متحولة أو متبدلة، وفي ظل هذه الموروثات والكنوز من القيم الإنسانية في المجتمع السوداني تظل على المجتمع قضية دارفور التي بدأت بشرارة الراعي والمزارع ومن ثم اندلعت نيرانها التي حصدت الأخضر واليابس، وبلغ صداها آذان المجتمع الدولي والإقليمي تحمل في طياتها كل ما هو مغاير لتقاليد المجتمع السوداني عامة ومجتمع وأصول دارفور خاصة.

ولما كانت أوامر الإخاء والقيادة لمجتمع دارفور موجودة في الإدارة الأهلية تعمل بكل طاقاتها ووسائلها المتاحة لفت انتباه الباحث إمكانية أن يطور ويفعل الدور الذي تلعبه هذه الإدارة، التي تقود هذا المجتمع وأن توضع النظم العلمية الممكنة في تثقيف المجتمع نحو السلام وأثاره الاجتماعية ودوره في تمكين المجتمع وبناء أركانه كان لكل هذه الأسباب والتداعيات أثر في تناول موضوع البحث، ومن ثم النظر في تفعيل الدور التربوي لهذه المنظومة الإدارية الأهلية نحو بناء المجتمع وحل مشكلاته.

4- حدود البحث:

يجري هذا البحث في حدود الدور التربوي الذي يمكن أن تلعبه الإدارة الأهلية في دارفور من أجل بناء ورتق النسيج الاجتماعي ونشر ثقافة السلام في دارفور بعد الخراب والدمار الذي لحق به.

5- أهمية البحث:

مما لا شك فيه أن نار الحرب والصراعات لا تدع قائمة للاستقرار أو تنمية أو بناء في الجوانب المختلفة ثقافية كانت أم اجتماعية أو أمنية أو تعليمية ففي كل الحالات فإن الصراعات والحروب لها دورها الحالي في هدم كل البناء المعنوي والحسي للمجتمع، ويمكن أن تكمن أهمية هذا البحث في الآتي:-
1/ يمكن أن يقدم نموذجاً يهتدي به أصحاب الشأن وعلى رأسهم منسوبي الإدارة الأهلية في حل بعض من قضاياهم ومعرفة أدوارهم تجاه أفراد مجتمعهم.

2/ يمكن أن تعمل الجهات المعنية من خلال نتائج البحث على تعديل سلوك أفراد الإدارة الأهلية وتقديم أنواع متقدمة من البرامج التي تفيدهم وترفع من مستوى معرفته بفن البناء الاجتماعي ونظم التأخي.

3/ يمكن أن تفيد هذه الدراسة في تقديم بعض الحلول التي يمكن أن تسهم في تفعيل الإدارة الأهلية وثنقيف المجتمع ليتمسك بقواعد السلام والهدى الرياني بدلاً عن التنافر والاختلاف والنعرات الجاهلية.

4/ أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الآتي:-

- 1/ التعرف على نظم الإدارة الأهلية وعلاقتها بالتربية في مجتمع دارفور من خلال الحقب التاريخية.
- 2/ التعرف على الدور التربوي الذي تلعبه الإدارة الأهلية في آلية فض النزاعات بين القبائل.
- 3/ التعرف على الدور التربوي والإرشادي في تنمية أدوار الأطراف المحايدة في النزاعات في تقريب وجهات النظر في طريق بناء السلام.
- 4/ التعرف على الدور التربوي والإرشادي للإدارة الأهلية في تنمية قدرات ومهارات التصالح واكتساب ثقافة السلام الاجتماعي.

5/ الأسئلة التي يجيب عنها البحث:

- 1/ ما الدور التربوي للإدارة الأهلية في دارفور ؟.
- 2/ ما الملامح الإرشادية والتوجيهية للإدارة الأهلية في بناء مجتمع دارفور ؟
- 3/ ما المهارة التربوية التي يمتلكها رجل الإدارة الأهلية لقيادة مجتمعه الدارفوري؟
- 4/ ما الدور التربوي الذي قدمته الإدارة الأهلية قبل اندلاع الحرب الأهلية في دارفور ؟.
- 5/ ما النظم التربوية والإرشادية التي قامت بها الإدارة الأهلية في رنق النسيج الاجتماعي ؟.
- 6/ ما المؤهلات التربوية والقيادية التي يمكن أن تكتسبها الإدارة الأهلية في عملية تضسيد الجراح وعلاج المشكلات ؟.
- 7/ ما الدور التربوي والفني للإدارة الأهلية في تفعيل وتنشيط منظمات المجتمع المدني في عملية نشر ثقافة السلام ؟.
- 8/ ما الطرق والوسائل التربوية والنفسية التي يمكن أن تعمل بها الإدارة الأهلية من تفاوض وأنظمة صلح مختلفة بين الأطراف المتناحرة والمتقاتلة ؟.

9/ ما العلاقة التربوية التي تربط بين مفاهيم وأخلاق رجل الإدارة الأهلية وبين أفراد مجتمعه الذي يدير شؤونه؟.

8- منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي:

9- مجتمع البحث:

يمثل مجتمع البحث كل الهياكل الإدارية التي تكونت عن طريق اختيارها من قاعدتها أو من تراث المنطقة المحددة بناء على النسق الديمقراطي على المجتمع.

وقد كانت لدارفور المختلفة وعلى مرّ العصور دوراً إدارياً و تربوياً بارزاً من خلال رسالة أي إدارة إلى مجتمعه أو منسوبيها والتي تشكل عدداً كبيراً من نظم الإدارات التي من الصعب حصرها أو تعدادها أو تقييدها.

10- عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة ممثلة لهذه الدراسة تمثلت في عدد (130) مائة وثلاثين فرداً من أفراد العينة، وقد تكونت هذه العينة على النحو التالي:

أ- عشرون من رجال الإدارة الأهلية (في مناصب قيادية مختلفة).

ب- خمسة وعشرون من أفراد العينة (من النساء).

ج/ خمسون منها من أرياب المهن العامة المختلفة.

د/ خمسة وثلاثون منها طلاب جامعات.

11- أدوات البحث:

استخدم الباحث الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات بجانب المقابلات الشخصية.

12- المعالجة الإحصائية:

قام الباحث باستخدام النسبة المئوية في استخراج نسب ومعدلات المطلوبات بأداة البحث.

السلام وأثره على المجتمع

- مفهوم السلام في الإسلام
- مفهوم السلام الاجتماعي
- الأثر الاجتماعي للسلام
- مفهوم ثقافة السلام والتعايش السلمي

مفهوم السلام:-

إن الإنسان عاش وسط الرقعة الاجتماعية له والتي يجب أن يجعلها آمنة مستقرة على الرغم من وجود الروح العدائية عندما تكون هناك مشكلة من المشكلات التي تواجهه فيجتهد ليجد لها حلاً حتى يستطيع البقاء والتعايش بسلام.

وأشار العلماء إلى أن للسلام عدة أنواع منها السلام التقليدي وهو الذي يأتي نتيجة للتشاور بين الرموز أو ما نسميهم بالأعيان وسادة القوم، وهؤلاء ينشئون على التربية التقليدية والتي تعني أن الشخص الكبير في العائلة بمثابة الزعيم أو السلطان، فهؤلاء الأعيان يقومون بما يسمى الأجاويد، والجودية هي القيام بحل المشكلة أو التدخل من قبل هؤلاء حتى لا يحدث خلل، أو عدااء يؤدي إلى الموت (عبد الباسط/1995م/ص22).

ويرى الباحث ان ما أشار إليه عبد الباسط حول السلام التقليدي هو ما تقوم به الإدارة الأهلية في السودان تماماً وأخص بالإدارة الأهلية في دارفور، بجانب أنه قد يكون لهذا السلام التقليدي من قوة ومثانة من خلال توثيق العهود بين الحضور أو الأجاويد مما يصعب نقضه بأي حال من الأحوال. وهذا ما كانت تدبر به الإدارة الأهلية مجتمع دارفور وأثبتت به درجة عالية من الاستقرار والتعايش السلمي قبل أن تتدهور كما هو الآن.

أما مفهوم السلام الحديث فهو الذي يأتي نتيجة التحوار والتشاور بواسطة المؤتمرات والندوات الحوارية والمفاوضات سواء بين مسؤولين في البلد والمعارضة أم بينهم وبين الأعيان من البلاد الأخرى من أجل الوصول إلى سلام دائم، ونبذ التفرقة، والبعد عن الحروب التي تعنى الدمار للشعوب وهلاكها، وتعنى

دراساه إفرقية

مَقِيلٌ تَنَزَّلَ عَلَيَّ بِالنَّاسِ وَالنَّاسِ وَإِنَّا جَعَلْنَا لَكُمْ شُرْعًا وَبِئْرًا وَقَبَائِلَ لَتَعَارَفُوا إِنَّا كَرِيمٌ
عِنْدَ اللَّهِ أَتُفَاكُمُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِبِرِّكُمْ { الحجرات: ١٣ }
أَعْلَى وَقَوْلِي لِلْعَالَمِينَ إِنِّي أَنزَلْتُ إِلَيْكَ الذِّكْرَ وَإِنَّا لَمُنزِلُونَ قَاتِلِ ذَنُوبًا يُغَيِّرُ نَفْسًا أَوْ فَسَادًا فِي الْأَرْضِ
النَّاسِ جَمِيعًا وَمَنْ أَدْيَاهَا فَكَأْتُمْ أَدْيَا النَّاسِ جَمِيعًا { المائدة: ٣٢ }

وبناء على ذلك يشير الباحث إلى أن المبدأ الحياتي للبشر هو السلام والسلم وليس الحرب وبالتالي فان قانون السماء أكد ذلك قبل القوانين الأرضية بأنواعها ما إذا كانت دولية أو جنائية أو خلافه، وعلى أن السلام في تقدير الإسلام ينظم على أساس المعاهدات حتى يكون سلاماً فعلياً .
والسلام يؤمر به الفرهي سلوكه اليومي كما هو معلوم إذا دخل الفرد الأسرة أو المنزل فليسلم وإذا طرق باب غيره فليسلم لذا نجد أن الإسلام اتجه إلى بذر بذور السلام في البيت والأسرة وقصد بذلك إشعار الطمأنينة والراحة والأمان والشعور بالحياة الآمنة المستقرة - ومن ثم جعل السلام على الجماعة أن يسلم الداخل إليها والخارج منها قوله صلى الله عليه وسلم: (إذا جاء أحدكم إلى المجلس فليسلم وإذا خرج فليسلم فليست الأولى بأحق من الثانية). رواه البخاري.

ونلاحظ أن الإسلام ينشد السلام الداخلي والخارجي ويسعى إلى استقرار الأمة الإسلامية في علاقاتها بالأمم والأخرى. قَالَوا تَلَطَّفْ لِلْأُمَّمِ فَإِنَّهُنَّ كَأَقْوَامٍ لَا تَتَّبِعُونَ وَأَخْطُواتِ الشَّيْطَانِ
إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ { البقرة: ٢٠٨ }
مفهوم السلام الاجتماعي:

نعني بالسلام الاجتماعي السلام الذي تتفق حوله كل الشرائع السماوية والأعراف الاجتماعية بحتمية تحقيقه بين الأفراد والجماعات والدول وذلك يعني تنزيل معظم القيم الأخلاقية، إلى عالم التطبيق في واقع الحياة البشرية، فالشخص الذي يؤمن بالسلام ويسعى لتحقيق السلام مع نفسه ومع أسرته، لا بد أن يتمثل قيمة الصدق والحرية والمساواة في الحقوق بين بني الإنسان، ولا بد من نبذ الأنانية وحب الذات والرغبة في التسلط والطغيان. (وزارة التربية والتعليم/2001م).

ويستلزم السلام بين الناس لا يتحقق من طرف واحد فلا بد من وجود إجماع على الحد الأدنى من النظم والسلوكيات التي تضمن للجميع التعايش في أمن وسلام وفي عالم تحكمه قيم ومثل مشتركة. ولا بد من التمييز بين قيم السلام وقيم الاستسلام. فالإيمان بالإسلام لا يتعارض مع الاستعداد لرد الظلم والعدوان من الطرف الباغي.

ويشير الباحث إلى أن السلام لا يتحقق إلا إذا تضافرت جهود كل الأطراف في تنزيل قيم السلام إلى واقع معاش. وهذا التفرد بالنسبة لقيم السلام قد يؤمن بها فرد أو جماعة وتحكم سلوكهم ويتكرر لها الآخرون دون أن يؤثر ذلك على الطرف الأول، فالصدق والأمانة والإيثار والكرم والشجاعة مثلاً يمكن أن يتحلى بها طرف ويتميز بها على الآخرين. ولكي يتحقق السلام الاجتماعي بنفس القيم والمبادئ المطلوبة لا بد أن يعتمد على جهات وهيئات أو نفر يقومون بمعالجة قضايا السلام وبتثاقفته.

ومع أن لكل شرائح المجتمع دورها يرى الباحث أن لرجال الإدارة الأهلية دور كبير وواسع في دعم وتركيز السلام والطمأنينة والاستقرار في المجتمع الدارفورى الذي أصبح دائرة الاهتمام وحديث العالم الإقليمي والدولي - ومن ثم يمكن أن تلعب هذه الإدارة دورها الرائد في بناء ما دمرته الحرب ونشر ثقافة السلام والتنمية في ربوع دارفور.

الأثر الاجتماعي للسلام:

الإنسان بطبعه كائن اجتماعي يحتاج إلى المجتمع ليعيش فيه ويتفاعل مع أفراد ولا يمكن للإنسان أن يخرج من الأسس والقوانين التي تنظم مجتمعه، ويتفاعل مع المجتمع يحتاج إلى السلام الذي تقوى به أواصر العلاقات بين أفراد المجتمع، وبإفشائه للسلام يحدث نوع من المحبة، والوداد وهذان أدعى للتعارف مع أفراد المجتمعات وبالتعارف يتحقق التصاهر والتعاون والتكامل بين أفراد المجتمع.

فالسلم يحث أمناً واستقراراً نفسياً للفرد، والأمن النفسي يعنى التحرر من الخوف أي أمناً مطمئناً على صحته وعلى عمله ومستقبله وأولاده وحقوقه ومركزه الاجتماعي، فان حدث ما يهدد هذه الحاجات وهذه

المطالب فالشخص يفقد شعوره بالأمن، وحتى يشبع الفرد هذه الحاجات يجب عليه أن يعمل على إكساب رضا الناس وحبهم واهتمامهم ومساعدتهم العاطفية وبالتالي يجب على المجتمع أن يحيط أفراداه بضرور مختلفة من التأمين الاجتماعي.

وشعور الفرد بالأمن هو شرط من شروط الصحة النفسية السليمة، وأن الخوف هو مصدر الكثير من العلل النفسية ومتاعبها، فأمن الفرد هو أساس توازنه النفسي ومن ثم أمن الجماعة وهو أساس كل إصلاح اجتماعي - (أحمد عزت/2003/ ص 48).

ومن ناحية أخرى يشير الباحث إلى أنه ما ذكر السلام إلا رادفته كلمة التنمية فمتى ما كان هناك سلام في أي مجتمع من المجتمعات لا بد أن يتوقع أن هناك تنمية وازدهار ولعلنا لا ننكر أنه كما للسلام جوانب وأثار اجتماعية كذلك له آثاره الاقتصادية فعندما يبسط الأمن يعيش الناس في استقرار دائم ومن ثم تنتش الحركة الاقتصادية بينهم سواء أكانت بالإنتاج الزراعي والثروة الحيوانية أم المعاملات التجارية، وعند الاستقرار يتوسع الناس في استزراع الرقعة الزراعية وزيادة المحاصيل الاقتصادية ويتوافر المنتج الاقتصادي مما يشجع النماء الاقتصادي في المجتمع ووجود الإنتاج الزراعي يؤدي إلى تحريك وتنشيط المعاملات التجارية الأخرى ومن ثم يتوافر المال وخدماته المختلفة.

مفهوم ثقافة السلام:-

تعرف الثقافة أنها مجموع الآداب والفنون والصناعات والحرف والعادات والتقاليد والممارسات والطقوس وفنون الأداء الحركية كالرقص والدراما، والتي تميز مجموعة من الناس تكون قد توحدت بصفة دائمة أو مؤقتة بخبرات ومهارات ومعارف ومواقف مشتركة عبر الزمن. فالثقافة بهذا الوصف تعطي المجموعة هويتها وتميزها عن غيرها من المجتمعات - ونجد أنها بهذا المعنى تشمل المبادئ والقيم الروحية لدى الإنسان. ونشر هذه الثقافة يكون بالخبرة والحوار الذي يجعل هناك دراسة لحل المشاكل واسترجاع المعلومات حولها والاستفادة منها في تخطي العقبات التي تعترض التسوية السليمة وتحقيق السلام العادل، وتولد هذه الأشياء الثقة بين الأفراد وتنفي وجود الريبة والشكوك (عمر عبد السميع/1998/ص9).

دراساه إفرقية

وبهذا المستوى يشير الباحث إلى أن الثقافة هي لفظ جامع يصعب تحديده جغرافياً أو زمنياً كالحضارات الإنسانية التي يمكن تحديدها , ويمكن أن تكون الثقافة حصيلة للتجارب والخبرات الإنسانية والمعايير السلوكية وحتى المعرفية: (تحدثوا إلينا لنعرفكم) فهذا يبين مستوى ونوع وثقافة المتحدث. فتقافة الشعوب هي نمط حياتها فكراً وممارسة.

ومن ثم لا بد لهذه المفاهيم حول الثقافة من تطوير ونقصد بالتطوير الممارسة الفعلية لها فالقيم تشمل احترام حق الحياة والحرية، العدل والتضامن وحقوق الإنسان والمساواة والديمقراطية والتنمية وفض النزاعات سلمياً .

فثقافة السلام هي الغاية التي ينبغي الوصول إليها بأن يصير السلام من الثقافة العامة للناس، وذلك لأن الثقافة هي أسلوب الحياة السائد، في أي مجتمع بشري وهي التي تفرق المجتمع البشري عن المجتمعات الحيوانية. وأن لغة السلام مرتبطة إلى حد كبير بالتعرف على مصادر العنف وإزالة أسبابه فملكة الحوار والإصلاح لا يعنى فقط الديمقراطية والتعديلات. (المركز السوداني/1968/ص67).

وثقافة السلام تعني ثقافة التعايش والتشارك المبنية على مبادئ الحرية والعدالة والديمقراطية والتسامح والتضامن، وهي ثقافة ترفض العنف وتعمل لتثبيت الوقاية من النزاعات في منابعها وحل المشكلات عن طريق الحوار والتضامن (محمد نادر/2001/ص156) ومن خلال المفاهيم لثقافة السلام يكون الهدف الأساسي هو أن يعيش العالم بمختلف ثقافته في جو من التسامح والوحدة، وبما أن السلام هو هدف الأديان السماوية وهو مفهوم لدي كل فرد من أفراد المجتمع، فلا بد من المطالبة به ولا بد من وجوده في المجتمع وإتاحة الفرصة لكل فرد أن يبذل مجهوداً من أجل السلام والتعايش السلمي، بما في ذلك تلك الإدارة الأهلية التي تدير شؤون المجتمع الدارقوري ولها القدرات في تنشيط فكر التربية والسلام في المجتمع والجوانب الحياتية المختلفة.

ومتى تحققت ثقافة السلام لا بد من تقدير واحترام الذات (اعرف نفسك) وذلك بالتعرف على أصل الإنسان والكون، وتكريم الإنسان واستخلافه في الأرض وتقدير الموروثات العقائدية واحترام التقاليد والأعراف، ومن ناحية يجب تقدير واحترام الآخرين (أعرف أحاك الإنسان) وهذا يأتي بالاعتراف بحق

الآخرين في الوجود الإنساني وتبادل المنافع بين الأفراد والاعتراف بخصوصية الفرد وإلقاء الحواجز النفسية التي تصنف الأفراد، وسماع الرأي الآخر، ومحاورته بموضوعية بجانب الأمانة المتصلة بالمصلحة العامة مع مصلحة الفرد. إضافة إلى هذين المحورين يجب (التعاون الإنساني في إطار الكليات الإنسانية وتنمية التفاعل مع الآخرين) وهذا يكون بالاعتراف بوجود الآخر في كل الأنشطة الإنسانية والتعامل مع الآخرين وفق الثوابت المتفق عليها والاعتبار على أن حرمة الإنسان مقدسة في كل الديانات والأعراف إضافة إلى حق المجتمعات الإنسانية في المحافظة على إرثها وعلى المحيط الحيوي لها (نهى حسب الرسول/2004/ص37

(نظم الإدارة الأهلية في دارفور)

ملاحح تعريفية للإدارة الأهلية في دارفور:-

منذ نشأة السلطنة في القرن الخامس عشر الميلادي (1440هـ) تحت قيادة مؤسسها الأول سليمان صولون بن أحمد المعقور تمازجت عناصر العرقية المزدوجة مما أبرز سمة بارزة لعلاقات وروابط جديدة وممتينة مبدأها القبول ولتعايش وكانت للهجرات الوافدة من الجهات المختلفة مع السكان المحليين أثر كبير في ترقية العلاقات الاجتماعية بين زعماء القبائل والأعيان وذلك بمنحهم حواكير للاستفادة من الأرض ومنحهم الألقاب الاجتماعية التي تدل على المكانة المرموقة مثل الشيخ، العمدة، الناظر، الشرتاي، الدمنقاوي... والكل يتحمل مسئولية محددة للإشراف الاجتماعي داخل رعيته مع حسن إدارة الأرض وصون العلاقات القبلية بالمناسبات السنوية فيما تعرف (بالزفة) بغرض عرض الخطط الجديدة وإجازة خطط العام السابق مع طرح وإعلان المسؤولين الجدد للأماكن الشاغرة أو من أحيّلوا لسوء السلوك أو التوسع لمظلة الإدارة بحكم الزيادة الطبيعية للسكان. (حبيب أحمد / 2005/ص8).

فالإدارة الأهلية كنظام اهتمت به العشائر قبل الحكومات، وكذلك اهتم المستعمر بالإدارة الأهلية للسيطرة على البلاد، وتبعت الحكومات الوطنية ذات المنهاج، وقد تم حل الإدارة الأهلية في عهد مايو في عام (1970م) مما أحدث اختلالاً في الأمن والأعراف والقيم الضابطة للمجتمع في دارفور، فزعيم القبيلة يمثل الشخصية المقبولة والذي يتم تعيينه من قبل قبيلته لينظم شؤونها ويحفظ تماسكها في أوقات السلم

والحرب ولحل المشكلات داخل القبيلة ومع القبائل الأخرى، وقد يتم تداول مقام الزعيم في بعض القبائل عن طريق التوارث من الأب إلى الابن داخل حدود العشيرة المؤسسة للقبيلة، لذلك تظل السلطة والقوة في القبيلة داخل حدود أسرة الزعيم المؤسس أو عشيرته ولعبت الإدارة الأهلية دوراً بارزاً في إدارة شؤون القبيلة وفض النزاعات بين القبائل. (عثمان حسين /2007/ص 16).

ومن خلال وضع الإدارة الأهلية في دارفور يمكن القول أن الإدارة الأهلية هيئة ميدانية نشطة في فض النزاعات ومصدر أخباري نشط بالنسبة للسلطات الحكومية حيث توفر البيانات المفيدة عن القبائل والنزاعات التي تنشأ بينها وفي معظم الحالات يتم فض النزاعات قبل وصولها إلى السلطات الحكومية. وبالتالي فالإدارة الأهلية عبارة عن وسيلة اتصال داخل القبيلة وبين القبائل والعالم الخارجي وكانت مؤتمرات الصلح القبلي المقامة في كثير من المناطق كانت الطريقة الرئيسية لفض النزاعات بين المجتمعات المحلية في السودان وينحصر دور الحكومة فقط في عملية الإشراف والمتابعة.

فكانت للصلوات التي تربط بين القبائل المختلفة في دارفور (العربية منها والإفريقية) أثر كبير في رسم شكل الهيكل الإداري وطريقة تسيير الحياة وتنظيمها وتطور لسلطات القبيلة، وعاش المجتمع الدارفوري وسط فريقين كبيرين فريق تخصص على الزراعة والآخر على الرعي والترحال، وعلى الرغم من التناقض فإن نظم الإدارة والحنكة الإدارية والتربوية آنذاك جعلت من المجتمع نسقاً واحداً لا تشق فيه عصا الطاعة بل جعلت التربية لذلك المجتمع من ربط كل القبائل المتجاورة وغير المتجاورة أن تنصب جهودها دوماً في أطر المحبة والوئام والتوافق والتعايش السلمي وأن لكل قبيلة طابعها لخاص المميز لها وثقافتها التي تجعل منها كائناً عضواً بين المجتمع القبلي، ولمعظم القبائل لهجاتها الخاصة غير أن اللغة العربية هي اللغة الرسمية وتشارك كل هذه القبائل في تمسكها بمبدأ الدين (الشايب محمد أحمد/2004/ص 84).

ووفق هذه المنظومة المجتمعية التي تدار في عهد السلاطين الذين يشير الحال لكيفية اختيارهم الذي يتم حسب التقاليد والأعراف السائدة في معظم قبائل دارفور وأن زعامة القبيلة، ترثها سلالة مؤسس القبيلة عن طريق وراثة الابن الأكبر للسلطة ، أو احتكار خشوم البيوت التي تقطن الدار إدارتها , بحيث يتم اختيار

السلطة دون أن ينافسهم غيرهم، وكانت لهذه الإدارة عبر استشاراتها الأهلية وطول خبرتها في مدارات أمور القبيلة وتربية أبنائها وفق النظم والتوجه الذي يرتكز على الدين في الغالب.

وقد يتشكل مجلس الإدارة الأهلية في دارفور في صورته التالية (الظاهر الحاج/2008/ص3):-

- 1- السلطان:- وهو قمة القبيلة يجلس على أعلى الهرم الوظيفي ويتمتع بسلطات مطلقة ومهامه المسئولية عن الأرض والأقليات مسئولية مطلقة.
- 2- الناظر: بمثابة الرقيب.
- 3- الشرتاي: هو أكبر شأن من العمدة ومسؤول عن العمدة.
- 4- العمدة: مهمته الإدارية مسؤول عن الشيخ وله مسئوليات أخرى.
- 5- الدمج: هو عقيد العقداء ومسؤول عن جمع الديات والإشراف على ممارسة العادات العرفية في حالة الدم.
- 6- العقيد: هو رجل الإعلام بواسطة البوق.
- 7- الشيخ: هو أقرب سلطة للمواطن ينفذ أوامر العمدة.
- 8- المندوب: وكيل القبيلة ينوب عنها في جميع القضايا المتعلقة بالمراعي ومتابعة المفقودات.

الإدارة الأهلية ونظم تربية المجتمع الدارفوري:

إن الإدارة الأهلية لعبت دورا تربويا مهما في عصرها الأول أو ما يسمى بالعصر الذهبي للإدارة الأهلية والذي شهد له التاريخ القديم والحديث بفعالية تربية المجتمع الدارفوري والمبادئ والقيم التربوية التي نشأ عليها إنسان دارفور وقد عملت الإدارة الأهلية على ترابط المجتمع في سياق واحد منقاد من خلاله للإدارة الأهلية طوعية واختيارا نظرا لتربية المجتمع الذي تربي على قبول الإنسان الأكبر باعتباره راعياً للأسرة وقائدها بما لديه من خبرة ودراية في كل الأمور وبالتالي نشأت الأجيال على تقديس واحترام قرارات الإدارة الأهلية لكونها مجلس آباء وأجداد. (على محمد قدح/مقابلة/2007). وعملت الإدارة الأهلية على أن الشارع جزء من تربيتها باعتبار أي شخص كبير في الشارع هو مرب للمارة إذا كان

رجلاً أو امرأة وعليه تقويم السلوك بشتى الطرق والوسائل والأساليب دون أدنى اعتراض من ولي أمر الطفل أو الصبي. (أحمد آدم حسن/ مقابلة/ 2008).

واستمرت النظم التربوية للإدارة الأهلية بشكلها تتعاقب من جيل إلى آخر يحمل القيم والتقاليد والأدب الجم حتى أصبح متوارثاً عند بعض القبائل الدارفورية إلى يومنا هذا. (علوية الدوم/ مقابلة/ 2008). وقد كان للخلوة وتحفيظ القرآن الكريم دور تربوي بارز عملت به الإدارة الأهلية في تربية المجتمع الدارفوري في ماضي زمانها مما له الأثر في تهذيب المجتمع. (أحمد محمد آدم/ مقابلة/ 2008). فما لبثت أن تغيرت كل النظم التربوية وبمرور الزمن ومتغيراته أن تبدلت الأوضاع وتدهورت الإدارة الأهلية عما كانت عليه في الماضي.

الإدارة الأهلية وتربية التعايش السلمي:-

إن التعايش السلمي كمفهوم ظهر بعد الحرب العالمية الثانية (1945) ويعنى قيام تعاون بين الدول والأفراد على أساس من التفاهم والتبادل في المصالح الاقتصادية والثقافية أساسها مجموعة عدم الانحياز حيث تنسيق العلاقات الدولية في العالم بعيداً عن استخدام القوة ونبذ الحروب وسياسة حافة الهاوية . (حبيب/2005/ص3). ومن ثم كانت تربية الأجيال والمجتمع من قبل الإدارة الأهلية على مبدأ التعايش السلمي والبناء الاجتماعي المبني على حسن الإخاء والمحبة . وهذا الجانب دعم الإدارة الأهلية في شتى ضروبها السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها من نواحي الحياة باعتبار ان الإدارة الأهلية قوية وترغب في التعايش السلمي النابع من الذات وليس من الضغوط الخارجية ، كما أن هناك عدداً من الأهداف والغايات لمشاركة المنفق حولها بحيث يعمل على تحقيقها بين الأطراف المتعايشة ومن جانب آخر تعمل على قيام التعاون والتفاهم على تحقيق الأهداف المنفق عليها والتي قد تتمثل في تحقيق مصالح العباد وحفظ الأمن والسلام ونبذ الحروب والمنازعات ، بجانب الإيمان بأن التعايش ينبنى على نوع من الثقة والاحترام المتبادل ، وبذلك كانت منهجيتها في تربية أجيالها وفق حنكتها الإدارية وقتها .

ولكن كانت لقرارات ثورة مايو بحل الإدارة الأهلية الأثر البالغ في بداية النهاية لهذا الكيان إذ إن الثورة عملت على التعامل مع المواطن مباشرة وأنشأت تنظيمات جديدة شعبية وسياسية وتشريعية كي يكون

التعامل مباشرة مع هذه التنظيمات وعملت على تعطيل سلطات وصلاحيات الإدارة الأهلية عام(1970م) وقد ترتب على هذا التعطيل أن فقدت السيطرة على كثير من الأقاليم والمجتمعات وبعد ان رجعت أهمية الإدارة الأهلية ودورها وجدت أن المجتمع قد أدرك مفاهيم عديدة ومختلفة واطعها أن يقول (لا) لرجل الإدارة الأهلية بجانب رحيل جيل كامل من رجالات الإدارة الأهلية وبالتالي غابت التجربة والحنكة الإدارية ، قد تم تنصيب آخرين سواء بالوراثة أو رابطة القرى وهناك وجود حوادث السن وعدم التجربة وانتهازية بعض القيادات الحديثة أضعفت هبة وقوة الإدارة الأهلية . بجانب ذلك انحسار ظاهرة المصاهرة بين العشائر وهذه واحدة من سلبات القيادات الشابة ، حيث إن المصاهرة تعد صمام أمان لحصار كثير من النزاعات لدى رجال الإدارة الأهلية السابقين بين القبائل قبل ثورة مايو عام 1967.

فقد كانت تربية الإدارة الأهلية لمجتمعها معروفة في وضح الشمس حيث إن :-

- 1/ للإدارة الأهلية الكلمة النهائية وهي الموجه للقبائل ولها الهبة .
- 2/ الناس يحترمون أعرافهم وعاداتهم مع تمسكهم الشديد بها .
- 3/ لم يعرف الناس التعدي والسلب والنهب بالصورة التي وضحت الآن .
- 4/ الحاكمة لها حرمتها والجميع فيها سواسية في الحقوق والواجبات ،
- 5/ لم يعان الناس من الفهم الخاطئ للأرض من حيث استغلالها والعيش عليها .
- 6/ القبائل تحترم بعضها بواقعية وصدق رغم قلة المتعلمين والمتقنين وضيق فرص التعليم
- 7/ لم يعان الراعي من مشكلة الرعي للظروف الطبيعية الجيدة .
- 8/ التصاهر كان سمة تعارفت عليه القبائل المتعايشة .
- 9/ كان الناس يحسون بجريمة القتل وبمجون فاعلها وبعضهم كان لا يأكل معه طعاماً قط

الإدارة الأهلية ومتغيرات الأزمة في دارفور :

إن الصراع الذي حدث في دارفور قد أحدث شخراً في مجتمع دارفور على مستوياته المختلفة انطلاقاً من القواعد المجتمعية بالقرية والأرياف وصعوداً إلى المدن الكبيرة ، وهذا بالتأكيد قد يؤثر على الإدارة الأهلية على كل مستوياتها فالصراع من أصعب الحالات التي تؤثر على حياة الناس ويسبب النزوح

، حيث أن النزوح رحلة قسرية تحدث فجأة وبدون مقدمات أو ترتيبات أو استعداد يسبقها ، لذلك يتصف النازحون عادة ، بسوء الأحوال الاقتصادية لأنهم في الغالب إما قد تركوا وراءهم كل ما يملكونه ولم يأخذوا معهم في هذه الرحلة المجهولة إلا القليل أو قد سلب منهم كل ما يملكونه غصباً - (إيدام/2001/ص8).

فقد يتحمل النازح كل التغيرات الجديدة المفاجئة التي تفرضها عليه البيئة الجديدة حيث يفرز هذا الوضع أثراً اقتصادياً واجتماعياً وتربوية خطيرة، أضعفها قد تتمثل في الإحساس بالضعف والعجز وفقدان المصير والغاية والحياة ، وفي هذا الجانب يرى الباحث أنه قد تترتب الآثار التربوية واكتساب ما هو دون الأخلاق والتمسك بما هو مجافٍ للسلوك المرغوب ابتغاء المعيشة والحياة . ومن ثم يترتب فقدان الحياة الريفية واختفاء القيم والأخلاق الضابطة ويتفشى سلوك الانحراف وعدم الثقة .

ومن هذا المنطلق يرى الباحث أن دور الإدارة الأهلية بعد أحداث الصراع والنزوح والمشكلات التي تأثرت بها الأسر الدار فوراً أو مجتمع دارفور وتقطعت الصلات والعلاقات بين القبائل ، فقد انعدمت الولاءات الريفية لزعاماتهم وتدني مؤشر القيم والتثبث بها وبالموروثات القديمة وبالتالي أصبحت الإدارة الأهلية بدون سلطات أو مقدرات وميغات وصلاحيات تدير بها شؤون المجتمع الذي خرج عن طور طوعها وإرادتها وأصبح لا يثق في رسم الإدارة الأهلية وعمل على محاربتها .

وقد وجدت الإدارة الأهلية نفسها قد فقدت الأرضية الصلبة التي تتمتع بها سواء في القرية أو الفريق ومن ثم صعب عليها كسب الثقة لتنفيذ مبدأ التعاون مع الحكومة والسلطات التنفيذية في تحقيق البرنامج المطلوب تنفيذه على رعيته وفي ذات الوقت زاد الضغط على الإدارة الأهلية من أهليهم وعشيرتهم بعدم الانصياع لمبدأ التعاون مع السلطات التنفيذية وبالتالي تذبذبت الثقة والاحترام لدى الإدارة الأهلية من السلطات في حالة عدم التعاون الكامل للبرامج المطروحة من جهة ومن أهليهم وذويهم المناوئين للسلطة من جهة أخرى . وفي ظل هذه التناقضات فقد وضعت الإدارة الأهلية بين خيارين أحلاهما مر .

الدراسة الميدانية :

قام الباحث باستطلاع الرأي العام من مجتمع دارفور وأخذ العينة التي تقدر بعدد (130) فرداً كعملية مسح ميداني حول الإدارة الأهلية وجوانب تربيتها التي فقدت في المجتمع الذي مر عليه زمان كان لا

توجد سيادة إلا سيادة الإدارة الأهلية في مسمياتها المختلفة ، وقد لاحظ الباحث الأزمة التي تمر بها الإدارة الأهلية في عدم قبولها اجتماعياً وصعوبة بناء النظم التربوية التي جبل الناس عليها في زمن أصبح غابراً . فيما يلي يوضح الباحث استجابات أفراد العينة حول تطوير الدور التربوي للإدارة الأهلية ، لبناء

المجتمع في دارفور على النحو التالي :-

الجدول التالي يوضح تصنيف عينة البحث التي تتكون من (130) فرداً .

الفئة ذكور • إناث • العدد الكلي • إواة أهلية • 20 • - • 20 • حكامات و هدايات • - • 25 • 25 • رأ باب مهين
مختلفة • 37 • 13 • 50 • طلاب جامعات • 16 • 19 • 35 • العدد الكلي • 73 • 57 • 130 • = قام الباحث

بصياغة محاور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

ذكور • إناث • العدد الكلي • إواة أهلية • 20 • - • 20 • حكامات و هدايات • - • 25 • 25 • رأ باب مهين
مختلفة • 37 • 13 • 50 • طلاب جامعات • 16 • 19 • 35 • العدد الكلي • 73 • 57 • 130 • = قام الباحث

بصياغة محاور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

إناث • العدد الكلي • إواة أهلية • 20 • - • 20 • حكامات و هدايات • - • 25 • 25 • رأ باب مهين
مختلفة • 37 • 13 • 50 • طلاب جامعات • 16 • 19 • 35 • العدد الكلي • 73 • 57 • 130 • = قام الباحث

بصياغة محاور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

العدد الكلي • إواة أهلية • 20 • - • 20 • حكامات و هدايات • - • 25 • 25 • رأ باب مهين
مختلفة • 37 • 13 • 50 • طلاب جامعات • 16 • 19 • 35 • العدد الكلي • 73 • 57 • 130 • = قام الباحث

بصياغة محاور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

طلاب • 37 • 13 • 50 • رأ باب مهين مختلفة • 25 • 25 • - • 20 • 20 • حكامات و هدايات • - • 20 • إواة أهلية •

جامعات • 16 • 19 • 5

المفحوصين بالموافقة أو

إدارة أهلية 20 - 20 ••••• حكامات وهدايات - 25 ••••• 25 ••••• رأ باب مهن مختلفة 37 ••••• 13 ••••• 50 ••••• طلاب جامعات 16 ••••• 19 ••••• 35 ••••• العدد الكلي 73 ••••• 57 ••••• 130 ••••• = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

20 - 20 ••••• حكامات وهدايات - 25 ••••• 25 ••••• رأ باب مهن مختلفة 37 ••••• 13 ••••• 50 ••••• طلاب جامعات 16 ••••• 19 ••••• 35 ••••• العدد الكلي 73 ••••• 57 ••••• 130 ••••• = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

20 - 20 ••••• حكامات وهدايات - 25 ••••• 25 ••••• رأ باب مهن مختلفة 37 ••••• 13 ••••• 50 ••••• طلاب جامعات 16 ••••• 19 ••••• 35 ••••• العدد الكلي 73 ••••• 57 ••••• 130 ••••• = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

20 ••••• حكامات وهدايات - 25 ••••• 25 ••••• رأ باب مهن مختلفة 37 ••••• 13 ••••• 50 ••••• طلاب جامعات 16 ••••• 19 ••••• 35 ••••• العدد الكلي 73 ••••• 57 ••••• 130 ••••• = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

••••• 50 ••••• 13 ••••• 37 ••••• رأ باب مهن مختلفة 25 ••••• 25 ••••• - حكامات وهدايات

جامعات 16 ••••• 19 ••••• 5

المفحوصين بالموافقة أو

حكامات وهدايات - 25 ••••• 25 ••••• رأ باب مهن مختلفة 37 ••••• 13 ••••• 50 ••••• طلاب جامعات 16 ••••• 19 ••••• 35 ••••• العدد الكلي 73 ••••• 57 ••••• 130 ••••• = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

- 25 ••••• 25 ••••• رأ باب مهن مختلفة 37 ••••• 13 ••••• 50 ••••• طلاب جامعات 16 ••••• 19 ••••• 35 ••••• العدد الكلي 73 ••••• 57 ••••• 130 ••••• = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفحوصين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

25 25 رأ باب مهن مختلفة 37 13 50 طلاب جامعات 16 19 35 العدد الكلي 73 57 130 = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

25 25 رأ باب مهن مختلفة 37 13 50 طلاب جامعات 16 19 35 العدد الكلي 73 57 130 = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

= 130 57 73 العدد الكلي 35 19 16 طلاب جامعات 50 13 37 رأ باب مهن مختلفة

قام الباحث بصياغة محور

أرباب مهن مختلفة 37 13 50 طلاب جامعات 16 19 35 العدد الكلي 73 57 130 = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

37 13 50 طلاب جامعات 16 19 35 العدد الكلي 73 57 130 = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

= 130 57 73 العدد الكلي 35 19 16 طلاب جامعات

المفوضين بالموافقة أو

طلاب جامعات 16 19 35 العدد الكلي 73 57 130 = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

16 19 35 العدد الكلي 73 57 130 = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

19●35● العدد الكلي●73●57●130● = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

35● العدد الكلي●73●57●130● = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

= قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم 130●57●73● العدد الكلي●

الموافقة أو الحياد على

العدد الكلي●73●57●130● = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

73●57●130● = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

57●130● = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

130● = قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

= قام الباحث بصياغة محور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي ●

:-

= قام الباحث بصياغة محاور استجابة المفوضين بالموافقة أو عدم الموافقة أو الحياد على النحو التالي :-

- المحور الأول : (لا توجد ملهوات توجيهية وارشادية تربوية لدى الإدارة الأهلية لقيادة المجتمع في دارفور).

- المحور الثاني : (ضعفت جوانب الثقة الإدارية والتربوية لدى رجل الإدارة الأهلية بعد أحداث الصراع في دارفور).

- المحور الثالث : (متغيرات الصراع في دارفور تحتاج إلى مؤهلات علمية تربوية أفضل من حال الإدارة الأهلية الحالية في دارفور).

- المحور الرابع : (يصعب على الإدارة الأهلية الحالية تفعيل عضويتها أو مجتمع دارفور نحو ثقافة السلام وتربية المجتمع بالنظم القديمة).

- المحور الخامس : (تفتقد الإدارة الأهلية الحالية للطرق والوسائل للاستفادة من منظمات المجتمع المدني لنشر ثقافة السلام وتربية المجتمع) .

- المحور السادس : تباينت نظم العلاقة بين الإدارة الأهلية والمجتمع الدارفوري في نواحي التربية والأهداف من أجل رتق النسيج الاجتماعي).

وبعد أن طرحت الأسئلة المتمثلة في المحاور المذكورة آنفاً على المفحوصين من عينة البحث وجد الباحث الآتي :

المحور الأول : وجد أن نسبة 72% يوافقون وأن نسبة 17% لا يوافقون وأن نسبة 11% غير متأكدين أو مترددين ، وذلك حسبما ورد اليهم المحور الأول بالنسبة للمفحوصين . ويرى الباحث أن هذه الموافقة قد تأتي من واقع الإدارة الأهلية التي تنصب الفرد وفق النظم الوراثية وقد يكون من بين هذه الإدارة من هو ضعيف لقيادة المجتمع .

الحور الثاني : وجد الباحث أن نسبة 81% يوافقون بينما نسبة 13% لا يوافقون وأن نسبة 6% مترددون . وقد يعزي الباحث هذه الموافقة بأنها نجمت من خلال موقف الإدارة الأهلية وبعدها عن الصراع وعدم حسمها لعدد من المواقف حتى تولدت الهجرات والنزوح وكان موقف الإدارة الأهلية سالباً تجاه المجتمع المتضرر .

المحور الثالث : وجد الباحث أن نسبة 69% يوافقون وأن نسبة 21 لا يوافقون بينما 10% مترددون . ويلاحظ الباحث أن نسبة الموافقة هذه قد تكونت من خلال ضعف الإدارة الأهلية في مجالات التفاوض ومقدرات الإدارة الأهلية في عملية السيطرة على المتفاوضين والذين هم خارج نطاق التفاوض)

كالحكامات اللائي يؤججن الصراع قبيل أو بعيد المصالحة النهائية للمتخاصمين أو المتفاوضين من القبائل الدار فورية).

المحور الرابع : وجد الباحث أن نسبة 78% يوافقون وأن نسبة 16% لا يوافقون وأن نسبة 6% مترددون . ويعزي الباحث أن نسبة الموافقة هذه جاءت عندما تأججت عوامل الصراع بين القبائل وكل أنماط ومسميات الإدارة الأهلية هي موجودة وكان دورها دور المتفرج على أصعدة الأحداث بل عجزت أن تقوم بالدور اللازم في تهدئة الأوضاع بين المتشاجرين .

المحور الخامس : وجد الباحث أن نسبة 50% يوافقون وأن نسبة 39% لا يوافقون بينما نسبة 11% مترددون .

ويرى الباحث أن هذه النسبة جاءت شبه متعادلة بين الموافقة ودونها إجمالاً نسبة لإمكانية تسخير قوى المنظمات الطوعية أو منظمات المجتمع المدني في عملية السلام في دارفور ووجود العوامل والآليات الممكنة في ذلك .

المحور السادس : وجد الباحث أن نسبة 74% يوافقون وأن نسبة 22% لا يوافقون وأن نسبة 4% مترددون .

ويشير الباحث إلى أن هذه الموافقة قد جاءت مبنية على صور العصيان الموجهة إلى الإدارة الأهلية وتباين وجهات نظر المجتمع النازح والمقيم ونتائج ما آلت إليه الأوضاع ، هذا جعل من أفراد المجتمع يميلون إلى رسم طريق خاص لحياتهم بعيداً عما يسمى بالإدارة الأهلية وأنظمتها الإدارية والتربوية .

وقد قام الباحث بإجراء عدد من المقابلات الشخصية في ذات المحاور المذكورة على بعض من أفراد العينة فقد أدلوا جميعاً بدلوهم مضعفين ميزان الإدارة الأهلية ونظمها وتدهور نظم تربيته لمجتمع دارفور. (برفق البحث قائمة المصادر لعدد من أفراد المقابلة الشخصية).

خاتمة البحث

- أهم نتائج البحث :-

من خلال الدراسة الخاصة بنظم تطوير الدور التربوي للإدارة الأهلية من أجل نشر ثقافة السلام في دارفور توصلت الدراسة للآتي :

1/ هناك مشكلات تواجه الإدارة الأهلية وتعوق دورها المنوط بها تجاه المجتمع ، وقد تشمل هذه المشكلات :

أ/ نظم اختيار رجل الإدارة الأهلية ، فينبغي لرجل الإدارة الأهلية أن يتم اختياره لا عن طريق التعيين وإنما عن طريق الانتخاب الشعبي لقبيلته ولا عن طريق التوارث كما هو الحال .

ب/ إعداد نظم تطوير وتأهيل رجل الإدارة الأهلية في فنون الإدارة والقيادة وتنظيم المجتمع .

ج/ إدخال رجل الإدارة الأهلية في دائرة حل القضايا وحفظ الأمن في المجتمع وعدم تهميشه في الدوائر الدفاعية والأمنية .

2/ إهمال الإدارة الأهلية لدور المرأة الحكّامة في مجتمع دارفور ، علماً بأن دورها كبير في تأجيج المجتمع أو تهدئته .

3/ اجتهاد بعض الإدارات الأهلية في بعض القضايا التي يختلف فيها أفراد المجتمع مما تسبب لها إنشاء تيار مضاد يعمل على إخماد جهودها في المجتمع.

4/ فقدت الإدارة الأهلية الثقة في القيام بالمصالحات القبلية ورتق النسيج الاجتماعي ، من واقع رؤية المجتمع لها عن كونها كانت سالبة قبيل احتدام الصراع والنزوح .

5/ على الرغم من تدهور الأوضاع بسبب الحرب إلا أن هناك تقارباً وأهدافاً مشتركة بين الإدارة الأهلية وبين القبيلة والأخرى ، في عناصر بناء الحياة واستمرارها في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإدارية والتعليمية.

6/ ضعفت التربية القرآنية وتنشئة الأجيال على السلوك القرآني لدى الإدارة الأهلية فكانت برامج المنظمات الأجنبية الداعمة لتثبيت البنية الاجتماعية والموروثات الثقافية والأدبية لمجتمع دارفور وجدت طريقها وتحقيق أهدافها .

توصيات البحث :

دراساه إفریقیة

ومن خلال نتائج البحث يوصى الباحث بالآتي :

- 1- إعادة بناء الإدارة الأهلية بما يتوافق مع الصحة العلمية والمعرفية.
- 2- تدريب زعامات الإدارة الأهلية على النظم الإدارية الحديثة ومواكبة العصر .
- 3- يجب أن يتم اختيار رجل الإدارة الأهلية وفق معيار الأمانة والكفاءة العلمية .
- 4- الاستمرار في آليات فض النزاعات بين القبائل عبر الروكيب أو الديات والكرامات.
- 5- تولى أمر المراحل والمسارات لإشراف الإدارة الأهلية لمعرفة ذلك تحت إشراف السلطات المحلية .
- 6- تغيير نظام الإدارة الأهلية بالصورة التقليدية إلى نوع جديد يكفل لها جمع المجتمع بدرجة من الموضوعية والقبول ، مع وضع الاعتبار للحراك الثقافي والفكري والاجتماعي وذلك لقبول النظام الجديد للإدارة الأهلية .
- 7- إعداد أفراد المجتمع عن طريق التربية القرآنية وتنشيط الخلاوي ودور العبادة وحلقات الدروس وبناء المجتمع الرياني الذي يسهل للمجتمع الابتعاد عن الماضي وبناء تعايش سلمي حقيقي تحت ظل القرآن .

مقترحات البحث:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتوصيات يقترح الباحث الآتي:

1/ أن تقوم دراسة في ذات الخصوص لاكتشاف المزيد من أوضاع الإدارة الأهلية في الماضي والحاضر والمستقبل .

2/ دراسة دور منظمات المجتمع المدني في تطوير الإدارة الأهلية في دارفور .

الخاتمة :-

وفي خاتمة البحث يشير الباحث إلى أن مجتمع دارفور لازال مجتمعاً قلياً تحكمه أعراف وتقاليد وموروثات قلبية ، وأن معظم الصراعات والحروب التي شاهدها دارفور خلال الثلاث عقود الماضية ما نشبت إلا بسبب مخالفة البعض لتلك الأعراف وخروجهم عن المألوف كمشكلات المسارات والمراحل والنزاع

محمد يوسف أحمد السنوسي

تطوير الدور التربوي للإدارة الأهلية

حول الأرض والحواء كبير وممارسة النهب ، وكل ذلك في ظل غياب تام للإدارة الأهلية وتدهورها وضعف سيطرتها في أحكام الأمور وخروج العديد من المجتمع من لوائها ، لفقداء للنظم الإدارية والتربوية ومن ثم استقل الأمر وزادت الأخطاء والتجاوزات من مستصغر الشرر إلى صراعات قبلية وتفكك لأواصر المجتمع ونسيجه الاجتماعي.

والكل يعلم دور ومكانة الإدارة الأهلية التربوية والإدارية إذا ما تطورت هذه الآلية ودعمت لكي تستعيد مكانتها وتؤدي دورها التربوي الفاعل في رتق النسيج الاجتماعي وبناء كل ما دمرته الحرب في دارفور وإلى أن تترتب الأوضاع إلى إعادة بناء الإدارة الأهلية ، فينبغي على الهيكل الموجود الآن أن يقوم واجبه تجاه مجتمعه من ضبط النفس وضبط سلوك أفرادهم وعدم التستر على تجاوزاتهم وتوفير الحماية للمجرمين نظراً للوازع القبلي ، والابتعاد عن أنصاف المتعلمين الذين يعزفون طبول الحرب في مجتمعاتهم بدلاً عن البحث عن السلام والتعايش السلمي.

دراسات إقليمية

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

1/ القرآن الكريم .

2/ كتب السنة النبوية المطهرة .

المراجع :-

- 1- أحمد عزت راجح / أصول علم النفس / دار الشروق للطباعة والنشر /2003م
- 2- الطاهر حاج النور / تاريخ الإدارة الأهلية في دارفور/ مركز دراسات السلام زالنجي/2008م.
- 3- الشايب محمد أحمد / مرجعية حل النزاع بدارفور / لجنة المساعي الحميدة /2004م
- 4- انتصار حسن محمد / وظيفة العلاقات العامة في نشر ثقافة السلام / كلية الدعوة جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية /2009م .
- 5- المركز السوداني الثقافي والإعلامي /منهجية ثقافة السلام في السودان وآليات التعاون إقليمياً ووطنياً / 1998م
- 6- إيدام عبد الرحمن آدم / الحروب القبلية في دارفور/ مهددات التعايش السلمي / مركز دراسات السلام والنجي/2001م .
- 7- حبيب أحمد السايير / التعايش السلمي في السودان /مركز الرؤية لدراسات الرأي العام/2005م .
- 8- عمر عبد السمیع / أحاديث الحرب والسلام والديمقراطية / القاهرة الدار المصرية /1998م
- 9- عبد الباسط عبد المعطي / اتجاهات نظرية السلام في علم الاجتماع / القاهرة عين شمس /1995م .
- 10- عثمان حسين شرف الدين / المنظمات الوطنية والأجنبية في تقديم العون والإغاثة لضحايا الكوارث في دارفور/ جامعة زالنجي /2007م .
- 11- محي الدين الالوائی / السلام والقضايا الإنسانية / القاهرة مكتبة وهبة /1951م .
- 12- محمد ناصر زعيتير/ موسوعة أشد الناس عداوة/ دار الرضوان للنشر/2001م.
- 13- نهي حسب الرسول أحمد / الدور الإعلامي لاستشارية السلام في نشر ثقافة السلام / جامعة أفريقيا العالمية/2004م .
- 14- وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع اليونسكو/ورقة قضايا التعليم/ 2001-2002م.

دراساه إفريقيا

المقابلات :-

- 1- أحمد محمد آدم /موظف بالضرائب سابقاً / (مقابلة بمنزله / حول تطوير دور الإدارة الأهلي
- الخ) (رجل إدارة أهلية)/2007/9/11م .
- 2- على محمد قدح / رجل إدارة أهلية / زالنجي / (مقابلة) بمنزله / حول تطوير الإدارة الأهلية ...الخ /
- 2007/9/17م .
- 3- مريم عيسى حمد / عاملة بمشروع جبل مرة (حكامة) / (مقابلة) بمنزلها زالنجي / حول الدور التربوي للإدارة
- الأهلية ...الخ /2008/7/8م ,
- 4- حسنه محمدى حجر / ربة منزل (حكامة) (مقابلة) بمنزلها (زالنجي) حي دورلى / حول الدور التربوي للإدارة
- الأهليةالخ /2008/6/5م .
- 5- احمد آدم حسن / أعمال حرة - سوق زالنجي / مقابلة سوق زالنجي / حول الإدارة الأهلية
- بدارفور /2008/5/30م .
- 6- علوية آدم حسين / عاملة بمياه المدن زالنجي سابقا / مقابلة بمنزلها/بزالنجي / حول الدور التربوي للإدارة
- الأهلية / 2008/4/18م .