

## الآثار التعليمية لبرنامج تدريب إرشادي في مجال تدريب المدربين لأعضاء جمعيات تنمية

### الزراع وأسرههم بصعيد مصر

هدى محمد ماهر<sup>١</sup>

#### الملخص العربي

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على الآثار التعليمية لبرنامج تدريب إرشادي في مجال تدريب المدربين لأعضاء جمعيات تنمية الزراع وأسرههم بمحافظات صعيد مصر. ولقد أستخدم في هذا البحث منهجان: أولهما المنهج القائم على قياس التعلم، وذلك لتحديد درجة التغير المعرفي (٢٨ بند معرفي) والمهارى (١٧ بند مهارى) الحادث لدى المتدربين نتيجة لمشاركتهم في البرنامج التدريبي موضوع الدراسة. وثانيهما المنهج القائم على قياس رد الفعل، وذلك للتعرف على كل من: (١) آراء المتدربين حول الأبعاد ذات الأهمية بعملية قياس رد الفعل نحو البرنامج التدريبي، (٢) آراء المتدربين حول التحسينات المستقبلية للبرنامج التدريبي، (٣) آراء المتدربين حول احتياجاتهم التدريبية المستقبلية.

وقد تم جمع بيانات هذا البحث من جميع المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي محل الدراسة وعددهم ٦٤ متدرباً يمثلون بعض جمعيات تنمية الزراع وأسرههم بمحافظات الصعيد. وانحصرت الطرق التحليلية الإحصائية المستخدمة في التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابى والمدى. وقد أوضحت أهم النتائج أنه بالرغم من فاعلية وتأثير البرنامج التدريبي محل الدراسة في كلاً من معارف ومهارات المتدربين، إلا أن هناك ارتفاع لفاعلية وتأثير البرنامج في معارف المتدربين إذا ما قورنت بفاعليته وتأثيره في مهاراتهم، حيث توضح البيانات أن ١١ بنداً تعليمياً معرفياً بنسبة ٣٩,٣% من إجمالى عدد البنود التعليمية المعرفية التى تضمنها البرنامج التدريبي قد زادت معارف المتدربين بشأنها بعد التدريب بمقدار يزيد عن ضعف معارفهم

بشأنها قبل التدريب، وذلك في مقابل ٣ بنود مهارية فقط بنسبة ١٧,٦% من إجمالى عدد البنود التعليمية المهارية، مما يوضح بجلاء أن البرنامج التدريبي محل الدراسة كان بالغ الأثر على مستوى معارف المتدربين في مجال تدريب المدربين.

#### المقدمة والمشكلة البحثية

تتطلب التنمية موردا بشريا يستطيع أن يستوعب عناصرها ويعمل على دفعها، فالتنمية الهادفة للإنسان وبالإنسان وفى الإنسان، حيث تعرف التنمية البشرية كأحد مناهج تنمية المجتمعات المحلية على أنها "توسيع خيارات الناس وتعزيز قدراتهم من أجل استخدام أمثل لهذه الخيارات" (صيام، ٢٠٠٤، ص: ١). ويتم التفريق في مفهوم التنمية البشرية بين جانبيين: (١) جانب تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة. (٢) جانب استخدام البشر لهذه القدرات والمساهمات الفعالة في النشاطات الثقافية والاجتماعية والسياسية.

ومع تطور الاهتمام بالعمل التطوعي، يمكن للمنظمات غير الحكومية كمنظمات أهلية تطوعية أن تلعب دورا هاما في عملية تنمية الموارد البشرية نظراً لكونها أحد الأطر المنظمة الذي تحول فيه طاقة تلك الموارد إلى طاقات قادرة ومنتجة، ومن ثم مشاركتها الإيجابية في مواجهة مشكلات مجتمعاتها الريفية المحلية، حيث يتفق كل من شديد (١٩٩٦، ص: ٣)، وطلحون وقنير (١٩٩٦، ص: ٤٨٦)، والسيد (١٩٩٧، ص: ٣١)، والعزبي (١٩٩٩، ص: ٣٨) على أن المشاركة الإيجابية للمورد البشرى في عملية تنمية المجتمعات

<sup>١</sup> قسم الإرشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية

استلام البحث في ٨ أكتوبر ٢٠٠٨، الموافقة على النشر في ٢ نوفمبر ٢٠٠٨

Werther & Davis (1980, p. 178) بشكل أكثر تحديداً عدة مزايا يمكن أن تعكس على المنظمة من التدريب وهي: (١) تحسين الروح المعنوية للعاملين. (٢) المساعدة في فهم السياسات داخل المنظمة. (٣) الإمداد بالمعلومات الخاصة بالاحتياجات المستقبلية في كل مجالات عمل المنظمة. (٤) تحسين عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات. (٥) تنمية المهارات القيادية. (٦) تحسين قنوات الاتصال داخل المنظمة. (٧) تحمل الضغوط والتوتر والصراع. (٨) زيادة الرضا الوظيفي.

ولأهمية موضوع التدريب تركز الأسس والمبادئ الحديثة للتدريب على إعداد البرامج التدريبية من منطلق ما يسمى بالقدرات الأدائية (Competencies)، فالتدريب يجب أن يستهدف تنمية قدرات المتدرب على أداء مهامه بكفاءة وفاعلية. وتتعدد الأسباب التي يمكن سردها لتأكيد أهمية تبني الأسس والمبادئ الحديثة في التدريب لتحل محل الأسس والمبادئ التقليدية للتدريب، والتي تركز على المحتوى التدريبي وعناصره، إلا أنه يمكن الاكتفاء بالإشارة إلى أن أسس ومبادئ التدريب لتنمية القدرات الأدائية تبني على اعتقاد قوي في: (١) قدرة المتدرب على إعادة تنظيم سلوكه الخاص، وأن السبيل الوحيد لذلك هو مساعدة المدرب له لكي يستطيع أن يكشف وينمي قدراته من خلال توفيره لفرص ملائمة لتشجيعه على المساهمة النشطة والتعبير عن احتياجاته بطريقة مستقلة في المواقف التدريبية. (٢) أن الفرد يلتزم باتخاذ أفعال محددة إذا ما توقع حصوله على فوائد أو مزايا من اتخاذها لتلك الأفعال، وعليه فإن اختيار الفرد للمشاركة في البرنامج التدريبي يعتمد على تقديره للقدرات الأدائية التي سوف يحصل عليها أو يحسنها كنتيجة لتلك المشاركة. (٣) أن عملية إدراك المدرب لكيفية تنمية القدرات الأدائية للمتدربين تبدأ ببناء علاقة ثقة متبادلة ومشاركة بينه وبينهم من جهة، وتوفيره للمناخ الذي يتسم بالقبول المتبادل بينه وبينهم خلال المواقف التدريبية من جهة ثانية. (٤) أن المدرب يجب أن يفهم مبدئياً أن الكثير من القدرات الأدائية لا يمكن اكتسابها إلا عن طريق العمل الجماعي بين المتدربين، وبناء عليه فإن من المهام الهامة للمدرب العمل على تدريب المتدربين على كيفية تنظيم أنفسهم بطريقة تمكنهم من القيام بعمل مشترك وتكوين تفكير جماعي (Klatt, 1999) (Kroehnert, 2000).

الريفية المحلية تؤدي إلى: (١) تنمية روح التعاون بين الأفراد وتوسيع مداركهم. (٢) توجيه مشروعات التنمية حتى تقابل الاحتياجات الحقيقية وذات الأولوية والأهمية للمواطنين. (٣) اقتناع المواطنين بالجهود المبذولة وتدعيمها بالفكر والعمل والتمويل الحر الذي يرفع من كفاءة هذه المشروعات. (٤) مساعدة المواطنين على فهم مجتمعاتهم وتحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم. (٥) رفع كفاءة المواطنين في حل مشكلاتهم. (٦) توفير الكثير من الموارد التي تتطلبها برامج التنمية والتي يمكن تعبئتها محلياً.

ويعد التدريب بمثابة القلب لتنمية الموارد البشرية، ولذا فهو من أكثر المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقى اهتماماً كبيراً حتى الوقت الحاضر، وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه التدريب في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات العاملين. هذا وقد تم تناول مفهوم التدريب خلال العديد من الكتابات، وقد اتفقت معظم التعاريف التي صيغت لتحديد مفهوم مصطلح التدريب في الجوهر واختلفت من جهة أخرى في بعض الجوانب المرتبطة بعملية التدريب (جمعية تعليم الكبار الأمريكية، ١٩٧٦، ص: ٩)، (عبد المقصود، ١٩٨٨، ص: ٣١٧)، (عثمان، ١٩٨٩، ص: ٦٩)، (توفيق، ١٩٧٢، ص: ١٣٤). ويمكن بلورة جوهر تلك التعاريف في أربعة محاور رئيسية هي: (١) إن التدريب عملية تستهدف إحداث تعديل إيجابي في البناء المعرفي والمهاري والاتجاهات الخاصة بالمتدربين. (٢) إن التدريب عملية منظمه ومخططة على أساس من التحليل العقلائي للاحتياجات التدريبية الخاصة بالمتدربين. (٣) إن التدريب في المقام الأول نشاط تعليمي تستخدم فيه طرق مختلفة من الإرشاد والتعليم. (٤) إن التدريب لا يقف عند حد تحسين الأوضاع الحالية للمتدربين بل تمتد مزاياه لتصل إلى تحمل مسؤوليات المستقبل من خلال تأهيل المتدربين لأعمالهم التي يتوقع منهم القيام بها في المستقبل.

ويشير (Jahns 1981, pp. 102-105) إلى أن التدريب لا يسعى فقط إلى إحداث تنمية لقدرات العاملين لأداء وظائف معينة، وإنما يسعى بصفة أساسية إلى دفع العاملين داخل المنظمة إلى الإسهام في إحداث الثبات المنظمي Organizational Stability، وذلك من خلال مساعدتهم على إدراك الأهداف العامة للمنظمة بشكل أكبر من إدراكهم لأدوارهم المرتبطة بوظائفهم الحالية. ويضيف كلاً من

واكتساب المعارف والمهارات التي تؤهل أعضاء تلك الجمعيات للتعامل مع مشكلاتهم بفاعلية وكفاءة، سعى المشروع لتنفيذ برنامج تدريبي لتأهيل عينة مختارة بعناية من أعضاء تلك الجمعيات ليصبحوا مدربين قادرين على تنمية الموارد البشرية والمادية لجمعياتهم، وذلك انطلاقاً من الدور الحيوي الذي تلعبه برامج تدريب المدربين في تحقيق الغرض السابق الإشارة إليه.

وإذا ما أخذ في الاعتبار: (١) أن آلية التقويم هي الإطار الفلسفي العام الذي يجب أن يحيط ويرتبط بكل مدخلات وعمليات ومخرجات البرامج والأنشطة التدريبية. (٢) ما أشار إليه كلاً من خطاب (٢٠٠٥، ص: ٦٩) وعبد المقصود (١٩٨٨، ص: ٨٠) بخصوص أن القائم بالعملية التعليمية (مرشد الزراعي- مدرب- معلم للكبار... الخ) يحتاج إلى نوعين مختلفين من المعارف والمهارات: أولاً المعارف والمهارات الفنية *Technical knowledge*: ويقصد بها الإلمام التام بالجوانب الفنية للمحتوي التعليمي الذي يقوم بتعليمه، وثانياً: المعارف والمهارات الميثودولوجية *Methodological knowledge*: ويقصد بها الإلمام التام بالجوانب التي تغطي استخدامه المنتظم للاتصال وأساليبه لتنظيم ونقل وتبادل المعلومات مع الدارسين بالطريقة التي تؤدي إلى تحقيق التغيير السلوكي المرغوب (مما يتطلب معه تدريب المدربين لتنمية قدراتهم الاتصالية). (٣) ندرة الدراسات المعنية بتقييم الجوانب والموضوعات المرتبطة ببرامج تدريب المدربين (زقيزق، ٢٠٠٢، ص: ٩٥) و (DouglaH 1988، p. 2). (٤) توافر الفرصة للباحثة لجمع بيانات تقييمية عن برنامج مشروع الشمس لتدريب المدربين، تتضح أهمية الهدف الرئيسي للدراسة الحالية والمتمثل في التعرف على الآثار التعليمية لبرنامج تدريب إرشادي في مجال تدريب المدربين لأعضاء جمعيات تنمية الزراع وأسرههم بمحافظات صعيد مصر.

ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية: (١) التعرف على بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمتدربين المبحوثين. (٢) تقدير الآثار التعليمية للبرنامج التدريبي في ضوء التقدير الذاتي للمتدربين المبحوثين لدرجة التغيير المعرفي والمهارى الاتصالي المكتسبة نتيجة التعرض للبرنامج التدريبي، وذلك من خلال مقارنة الدرجات المعرفية والمهارية الاتصالية للمتدربين

وبامعان النظر في أهم الأسس والمبادئ الحديثة للتدريب السابق الإشارة إليها، يمكن ملاحظة أنها تركز على أهمية تدريب المدربين، فمن الضروري القيام بتدريب أولئك الأفراد الذين سيصبحون مدربين. ولذا يعد الاهتمام بالمدرّب، وبلا أدنى شك، من أهم الأولويات التي يجب أخذها في الاعتبار عند تبني مفهوم وآليات التدريب لتنمية القدرات الأدائية، فنجاح هذا النوع الحديث من التدريب يتوقف على المدرّب وما يمتلكه من معارف ومهارات تمكنه من تنفيذ مقوماته، ولذا فإن اختيار المدربين يجب أن يتم بعناية كبيرة.

وعلى الرغم من أهمية المعارف والمهارات التدريبية للمدربين إلا أن بعض الدراسات البحثية قد أشارت إلى بعض جوانب الفشل في التطبيق العملي للتدريب وأساليبه من جانب المدربين، الأمر الذي يتطلب مزيداً من الاهتمام برفع معارفهم وقدراتهم التدريبية (Roling &Engel, 1991, p.127). ويقصد بمفهوم تدريب المدربين (TOT) *Training of Trainers* تدريب مجموعة من الأفراد على إدراك جوهر عملية التدريب وكيفية تخطيط وتنفيذ كافة أبعادها مما يكسبهم المعارف والمهارات اللازمة لحسن أدائهم لأدوارهم المستقبلية كمدربين (Hakimian &Teshome, 1993, p. 6).

ومن منطلق كثرة المشاكل التي تعاني منها المجتمعات المحلية الريفية بصعيد مصر بصفة خاصة من جهة، وما سبق الإشارة إليه بخصوص أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المنظمات غير الحكومية كمنظمات أهلية تطوعية في عملية التغلب على بعض مشاكل تنمية المجتمعات الريفية المحلية من جهة ثانية، استهدف مشروع "تحسين مستوى المعيشة من خلال إدارة مزارعي الحيازات الصغيرة لأنشطتهم الزراعية باستدامة (الشمس)" التابع لهيئة "كبير" الدولية بمصر تجميع صغار الزراع بمحافظات صعيد مصر فيما سمي "بجمعيات تنمية الزراع وأسرههم" وذلك لتشجيعهم على تبني المشروعات المولدة للدخل لصالح صغار الزراع، وزيادة قدراتهم في مجال تصدير الحاصلات البستانية. وقد تعدى عدد تلك الجمعيات المؤسسة من قبل المشروع ١٠٠ جمعية موزعة على جميع محافظات الصعيد. ولغرض تكوين وتنمية العادات المناسبة للتفكير والعمل

المشكلات)، والأهداف التدريبية (التعريف- المزايا- الخصائص- القواعد-المجالات-الأنواع)، والمحتوى التدريبي ومعالجته (التعريف- المعالجة- الموصفات-المصادر- الإطار- الترتيب)، وإعداد الجلسة التدريبية، والمدرّب (المفهوم- الأنواع- العوامل المؤثرة في الكفاءة- المهارات- الموصفات- وسائل لتحسين الكفاءة)، والطرق والمعينات والنشاطات والتمارين التدريبية (فوائد- الاستخدام- أساسيات الاختيار والاستخدام- الخصائص- التصنيف- الأمثلة)، والتقييم للبرامج التدريبية (المفهوم-الأهمية-المجالات-الأساليب-المراحل). هذا وقد تم الاعتماد على المعارف والمهارات السابق الإشارة إليها في تحديد البنود التعليمية الواردة في البرنامج التدريبي موضوع تلك الدراسة.

(٣) **مناهج تقييم البرامج التدريبية:** لقد اقترح كل من Saylor Confer (1981, pp. 361-362) و Associates (1981, pp. 73-75) مجموعة من المناهج يمكن استخدامها لتقييم البرامج التدريبية، وهي:

(أ) **المنهج القائم على قياس التعلم (Learning)**، ونعني به قياس مدى إلمام المتدربين بالمعارف والمهارات التي تم عرضهم لها أثناء البرنامج التدريبي (ماذا تعلم المتدربين من البرنامج التدريبي)، ويستخدم في ظل هذا المنهج مجموعة من المقاييس المختلفة للمعرفة والمهارة قبل وبعد البرنامج.

(ب) **المنهج القائم على قياس رد الفعل (Reaction)**، ويستخدم ذلك المنهج لقياس درجة رضا أو قبول المتدربين للبرنامج التدريبي وكيفية تحسینه من وجهة نظرهم بشكل أكثر من قياس درجة تحقيق أهداف البرنامج، فمن الطبيعي أن يختلف المتدربون في ردود أفعالهم إزاء البرنامج التدريبي، وغالباً ما تكون ردود أفعالهم متأثرة بتوقعاتهم وتجاربهم السابقة.

(ج) **المنهج القائم على أساس السلوك (Behaviour)**، ويستخدم ذلك المنهج لقياس التغير الحادث في أداء العمل أو السلوك المهني كنتيجة للبرنامج التدريبي، ويتطلب ذلك النوع من القياس ملاحظة وتسجيل وتحليل الأداء الوظيفي للمتدربين من جهة، والقدرة على التمييز بين التغيرات الحادثة نتيجة البرنامج وتلك التغيرات التي لا ترجع للبرنامج التدريبي.

المبحوثين قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي. (٣) التعرف على ردود أفعال المتدربين المبحوثين نحو البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة من خلال: (أ) آراء المتدربين المبحوثين حول عدد (١٣) عبارة يعكس مضمونها الأبعاد ذات الأهمية لعملية قياس رد الفعل نحو البرنامج التدريبي محل الدراسة، و(ب) آراء المتدربين المبحوثين حول التحسينات المستقبلية للبرنامج التدريبي، و(ج) آراء المتدربين المبحوثين حول احتياجاتهم التدريبية المستقبلية.

### الأسلوب البحثي

#### التعريفات الإجرائية للمصطلحات الرئيسية

(١) **برنامج تدريب المدربين محل الدراسة:** ويقصد بمفهوم تدريب المدربين (TOT) Training of Trainers تدريب مجموعة من الأفراد على إدراك جوهر عملية التدريب وكيفية تخطيط وتنفيذ كافة أبعادها مما يكسبهم المعارف والمهارات اللازمة لحسن أدائهم لأدوارهم المستقبلية كمدرّبين (Hakimian & Teshome, 1993, p. 6). ويقصد به في الدراسة الحالية برنامج تدريب المدربين المنظم بواسطة "مشروع تحسين مستوى المعيشة من خلال إدارة مزارعي الحيازات الصغيرة لأنشطتهم الزراعية باستدامة (الشمس)" التابع لهيئة كير الدولية بمصر والممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID، والذي استهدف بصفة عامة إمداد عدد (٦٤) مشارك (كعبنة ممثلة لبعض جمعيات تنمية الزراعة وأسرههم بصعيد مصر) بالمعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة لإعداد المدربين. ولقد تم تنفيذ ذلك البرنامج في كل من محافظة أسوان (١٩ إلى ٢١ فبراير)، ومحافظة المنيا (٢٦ إلى ٢٨ فبراير)، ومحافظة الفيوم (٥ إلى ٧ مارس ٢٠٠٦).

(٢) **موضوعات برنامج تدريب المدربين محل الدراسة:** ويقصد بها في الدراسة الحالية موضوعات وعناصر المحتوى الفني - Subject (Matter) لبرنامج تدريب المدربين محل الدراسة، وهي: قواعد العمل في البرنامج التدريبي، والتدريب وتنمية الموارد البشرية، ومفهوم وجوهر ومحاور وفوائد العملية التدريبية، ومواطن الاختلاف والتشابه بين التعليم والتدريب، والأسس والمبادئ التدريبية، وأنواع التدريب، وخطوات التدريب، وسمات التدريب الفعال، وتحديد الاحتياجات التدريبية (الأهداف- الأبعاد- الفئات- الأساليب-

- آراء المتدربين المحوئين حول التحسينات المستقبلية للبرنامج التدريبي.

- آراء المتدربين المحوئين حول احتياجاتهم التدريبية المستقبلية.

#### وحدات البحث

من أجل تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة الحالية والخاص بتحديد الآثار التعليمية لبرنامج تدريب إرشادي في مجال تدريب المديرين لأعضاء جمعيات تنمية الزراع وأسرههم. بمحافظات صعيد مصر فقد تم جمع بيانات هذا البحث من جميع المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي محل الدراسة وعددهم (٦٤) متدرب يمثلون بعض جمعيات تنمية الزراع وأسرههم. بمحافظات الصعيد.

#### أسلوب تجميع وتحليل البيانات

جمعت بيانات هذا البحث عن طريق الاستبيان المنفذ جماعياً بالمقابلة الشخصية بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي محل الدراسة، وقد روعي في تصميم استمارة الاستبيان البساطة والشمول والتركيز على الجوانب التي تحقق الأهداف البحثية. وتتضمن استمارة الاستبيان أربعة أقسام رئيسية: ينطوي القسم الأول منها على قياس الدرجات المعرفية للمتدربين المحوئين المرتبطة بمكونات البنود المعرفية (٢٨ بنداً تعليمياً معرفياً) التي تضمنها البرنامج التدريبي قبل وبعد تنفيذه، واشتمل القسم الثاني منها على قياس الدرجات المعرفية للمتدربين المحوئين المرتبطة بمكونات البنود المعرفية (١٧ بنداً تعليمياً مهاريًا) التي تضمنها البرنامج التدريبي قبل وبعد تنفيذه، بينما تضمن القسم الثالث منها قياس ردود أفعال المتدربين نحو البرنامج التدريبي بعد تنفيذه، أما القسم الرابع والأخير منها فقد اشتمل على بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمتدربين المحوئين.

بعد جمع البيانات ومراجعتها، تم الاستعانة بالحاسب الآلي لتفريغها وتبويبها وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج (Lund, 1987) MSUSTATE. ولقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية في هذا البحث: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والمدى.

#### النتائج والمناقشة

أولاً: بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمتدربين المحوئين

(د) المنهج القائم على قياس النتائج (Results)، ويستخدم هذا المنهج لقياس وتقدير النتائج الإجمالية للبرنامج التدريبي (النتائج الملموسة للبرنامج التدريبي بالنسبة للعمل).

(٤) مناهج تقييم برنامج تدريب المديرين محل الدراسة: ويقصد بها في الدراسة الحالية كلاً من:

(أ) المنهج القائم على قياس التعلم (Learning): ويعرف على أنه "المنهج المستخدم لقياس مدى إلمام المتدربين بالمعارف والمهارات التي تم تعرضهم لها أثناء البرنامج التدريبي" (Saylor and Associates, 1981, p. 361), (Taylor and Renner 2000, p.30). وقد استخدم هذا المنهج في الدراسة الحالية لتحديد درجة التغير المعرفي والمهارى التدريبي الحادث لدى المتدربين كنتيجة لمشاركتهم في البرنامج التدريبي موضوع البحث والمرتبطة بعدد ٢٨ بند معرفي و١٧ بند مهاري، وتقاس من خلال مقارنة الدرجات المعرفية والمهارية التدريبية للمتدربين المحوئين قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي محل الدراسة، وذلك على مقياس خماسي متدرج من ١ إلى ٥.

(ب) المنهج القائم على قياس رد الفعل (Reaction): ويعرف على أنه "المنهج المستخدم لقياس رد فعل المتدربين نحو البرنامج التدريبي" (Confer, 1981, p. 74). وقد استخدم هذا المنهج في البحث الحالي للتعرف على ردود أفعال المتدربين نحو البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة، وذلك من خلال:

- آراء المتدربين المحوئين حول عدد (١٣) عبارة يعكس مضمونها الأبعاد ذات الأهمية لعملية قياس رد الفعل نحو البرنامج التدريبي محل الدراسة، وهى: ارتباط المحتوى التدريبي بأهداف البرنامج، واتفاق المحتوى مع حاجات واهتمامات المتدربين، والتكامل بين الجانب النظري والعملية للمحتوى، والرضا عن كمية معلومات البرنامج التدريبي، المشاركة بين المتدربين، فاعلية المدرب، النصح للغير بحضور البرنامج التدريبي، فرص استخدام معارف ومهارات البرنامج، وملائمة عدد أيام البرنامج، جاذبية المحتوى التدريبي، وملائمة عدد ساعات اليوم التدريبي الواحد، وملائمة التسهيلات المتاحة (قاعات- إضاءة- وجبات- إقامة... الخ)، ودرجة الرضا عن البرنامج ككل.

٤٢,٢% من المبحوثين كانوا متزوجين وغير متزوجين على الترتيب. وتوزيع المبحوثين وفقاً لطبيعة عملهم بمجال الزراعة أتضح أن أكثر من ثلثي المبحوثين (٦٨,٨%) يعملون بأعمال زراعية خاصة، بينما يعمل ١٢,٥% منهم فقط بأعمال زراعية حكومية.

ثانياً: قياس درجة التغير في البنود التعليمية للبرنامج التدريبي محل الدراسة

لقياس درجة التغير في البنود التعليمية المعرفية والمهارية التي تضمنها البرنامج التدريبي موضوع هذا البحث تم إجراء الآتي:

- سؤال المتدربين المبحوثين عن تقديرهم الذاتي لدرجة إلمامهم بمكونات الأفكار أو البنود المعرفية والمهارية التي تضمنها البرنامج التدريبي (٤٥ بنداً تعليمياً معرفياً ومهارياً)، وذلك على مقياس متدرج من ١ إلى ٥.
- حساب المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي قبل التدريب.
- حساب المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي بعد التدريب.

توضح البيانات الواردة بجدول رقم (١) توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لبعض خصائصهم الشخصية والمهنية. ويلاحظ من بيانات الجدول أن أعمار المبحوثين قد تراوحت بين ٢٣ و ٦٢ سنة، بمتوسط حسابي قدره ٣٩,٣ سنة. وتوزيع المبحوثين وفقاً لأعمارهم إلى ثلاث فئات، أتضح أن ٨٢,٨% منهم تتراوح أعمارهم بين ٢٣ و ٤٧ سنة. كما أوضحت النتائج أن عدد سنوات خبرة المبحوثين بالعمل الزراعي تتراوح بين ١ و ٣٧ سنة، بمتوسط حسابي قدره ١٣,٦ سنة. وتصنيف المبحوثين وفقاً لعدد سنوات خدمتهم بالعمل الزراعي إلى ثلاث فئات، أتضح أن نصف المبحوثين (٥٠%) لديهم عدد سنوات خبرة أقل من ١٣ سنة في العمل الزراعي، بينما النصف الأخر تتراوح مدة خدمتهم بالعمل الزراعي بين ١٣ و ٣٧ سنة. ويسؤال المبحوثين عن مستوى المؤهل الدراسي الذي حصلوا عليه، أتضح أن ٥٠% منهم قد حصلوا على مؤهل عالٍ، وأن ٥٠% منهم قد حصلوا على مؤهل فوق متوسط أو مؤهل متوسط. وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمبحوثين، فتوضح النتائج البحثية أن ٥٧,٨%

جدول رقم ١. توزيع المبحوثين وفقاً لبعض الخصائص الشخصية والمهنية

| فئات الخصائص                              | عدد     | %    |
|---|---------|------|
| (١) السن (لأقرب سنة)                      |         |      |
| أقل من ٣٦ سنة                             | ٢٤      | ٣٧,٥ |
| ٣٦ - ٤٧ سنة                               | ٢٩      | ٤٥,٣ |
| أكثر من ٤٧ سنة                            | ١١      | ١٧,٢ |
| المجموع                                   | ٦٤      | ١٠٠  |
| المدى المتوسط                             | ٢٣ - ٢٢ | ٣٩,٣ |
| (٢) عدد سنوات الخبرة بالعمل الزراعي (سنة) |         |      |
| أقل من ١٣ سنة                             | ٣٢      | ٥٠,٠ |
| ١٣ - ٢٥ سنة                               | ٢٠      | ٣١,٣ |
| أكثر من ٢٥ سنة                            | ١٢      | ١٨,٧ |
| المجموع                                   | ٦٤      | ١٠٠  |
| المدى المتوسط                             | ١ - ٣٧  | ١٣,٦ |
| (٣) المؤهل الدراسي                        |         |      |
| دبلوم                                     | ٢١      | ٣٢,٨ |
| فوق متوسط                                 | ١١      | ١٧,٢ |
| عالي                                      | ٣٢      | ٥٠,٠ |
| المجموع                                   | ٦٤      | ١٠٠  |
| (٤) الحالة الاجتماعية                     |         |      |
| متزوج                                     | ٣٧      | ٥٧,٨ |
| غير متزوج                                 | ٢٧      | ٤٢,٢ |
| المجموع                                   | ٦٤      | ١٠٠  |
| (٥) طبيعة العمل بمجال الزراعة             |         |      |
| خاص                                       | ٤٤      | ٦٨,٨ |
| حكومي                                     | ٨       | ١٢,٥ |
| خاص وحكومي                                | ١٢      | ١٨,٧ |
| المجموع                                   | ٦٤      | ١٠٠  |

المتحدث بعد عرض فكرة ما وبين زيادة درجة تركيز المستمعين" (١١٨,٩%)، و"المعرفة بخصائص الأهداف التدريسية الجيدة" (١١١,٢%)، و"المعرفة بوظائف تحليل الموقف الراهن للمستقبلين للمحتوى التدريسي" (١٠٦,٢%)، و"الفهم لطبيعة العلاقة بين معرفة حاجات المتدربين والقدرة على الاتصال بفاعلية معهم"

(١٠٥,٤%)، و"المعرفة بالأمر التنظيمية الخاصة بمعالجة الرسائل المنطوقة" (١٠٤,٣%)، و"المعرفة بمواصفات المحتوى التدريسي الجيد" (١٠١,٤%)، و"المعرفة بالعوامل المؤثرة في الثقة بالنفس عند المتحدث" (١٠١,٤%)، و"التعرف على أسلوب معالجة الأحداث الحرجة عند المتحدث" (١٠٠,٩%).

ومن النتائج السابقة يمكن استخلاص أن ١١ بنداً تعليمياً معرفياً بنسبة ٣٩,٣% من إجمالي عدد البنود التعليمية المعرفية التي تضمنها البرنامج التدريسي محل الدراسة قد زادت معارف المتدربين بشأنها بعد التدريب بمقدار يزيد عن ضعف معارفهم بشأنها قبل التدريب، مما يوضح بجلاء أن البرنامج التدريسي محل الدراسة كان عظيم الأثر على مستوى معارف المتدربين في مجال تدريب المدربين.

(٢) قياس درجة التغير في البنود التعليمية المهنية: لقياس درجة التغير في البنود التعليمية المهنية التي تضمنها البرنامج التدريسي، تم تحديد ١٧ بنداً تعليمياً مهاريًا لسؤال المتدربين حول درجة مهارتهم المرتبطة بمضمون كل بند تعليمي مهاري قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريسي محل الدراسة. وتشير البيانات الواردة بجدول رقم (٣) أن قيمة المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المهنية قبل تنفيذ البرنامج التدريسي قد تراوحت بين ١,٦٧ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "القدرة على التمييز بين الاتصال الخطي والاتصال الدائري" وبين ٢,٨١ درجة في حده الأقصى والخاص ببند "القدرة على استخدام السبورة الورقية"، بينما تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المهنية بعد تنفيذ البرنامج بين ٣,٥٠ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "القدرة على التمييز بين الاتصال الخطي والاتصال الدائري" وبين ٤,٤٥ درجة في حده الأقصى والخاص ببند "القدرة على الاتصال في جماعة".

-حساب الفرق بين متوسطي كل بند تعليمي قبل وبعد التدريب. - حساب النسبة المئوية للتغير في كل بند تعليمي عن طريق قسمة الفرق بين متوسطي البند التعليمي قبل وبعد التدريب على متوسط البند التعليمي قبل التدريب ثم ضرب الناتج  $\times 100$ .

(١) قياس درجة التغير في البنود التعليمية المعرفية: لقياس درجة التغير في البنود المعرفية التي تضمنها البرنامج التدريسي، تم تحديد ٢٨ بنداً تعليمياً معرفياً لسؤال المتدربين حول درجة فهمهم لكل بند تعليمي معرفي قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريسي محل الدراسة. وتوضح البيانات الواردة بجدول رقم (٢) أن قيمة المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المعرفية قبل تنفيذ البرنامج التدريسي قد تراوحت بين ١,٨٤ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "المعرفة بالأمر التنظيمية الخاصة بمعالجة الرسائل المنطوقة" و"المعرفة بأساليب علاج ظاهرة تصفح المستمعين بالعين بدلاً من الاتصال معهم بالعين" وبين ٢,٤٨ درجة في حده الأقصى والخاص ببند "الفهم لأهمية مهاريي المتحدث والإنصات في عملية التدريب"، في حين تراوح المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المعرفية بعد تنفيذ البرامج التدريسي بين ٧٠,٣ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "الفهم لدور المدرب في عملية حل المشكلات" وبين ٤,٤٣ درجة في حده الأقصى والخاص ببند "المعرفة بأساليب علاج ظاهرة تصفح المستمعين بالعين بدلاً من الاتصال معهم بالعين".

وبحساب النسبة المئوية للتغير في كل بند تعليمي معرفي عن طريق قسمة الفرق بين متوسطي البند التعليمي المعرفي قبل وبعد التدريب على متوسط البند التعليمي المعرفي قبل التدريب ثم ضرب الناتج  $\times 100$ ، وجد أنها تتراوح بين حد أدنى قدره ٦١,٣% وحد أقصى قدره ١٤٠,٨%، وحظيت البنود التعليمية المعرفية التالية على أعلى نسبة مئوية للتغير (١٠٠% فأكثر): "المعرفة بأساليب علاج ظاهرة تصفح المستمعين بالعين بدلاً من الاتصال معهم بالعين" (١٤٠,٨%)، و"المعرفة بأساليب علاج جفاف الفم والحلق وانخفاض الصوت عند بداية المتحدث أمام مجموعة من الأفراد" (١٢٦,٤%)، و"المعرفة بأساليب علاج التوتر عند المتحدث أمام مجموعة من الأفراد (١٢٣,١%)، و"الفهم للعلاقة بين صمت

## جدول رقم ٢. مقارنة المتوسط الحسابي قبل وبعد التدريب بالنسبة للبنود التعليمية المعرفية

| م  | البنود التعليمية المعرفية   | المتوسط قبل التدريب | المتوسط بعد التدريب | الفرق بين المتوسطين | % للتغير المعرفي |
|----|---|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| ١  | الفهم لأهمية مهارق التحدث والإنصات في عملية التدريب.  | ٢,٤٨                | ٤,٣٧                | ١,٨٩                | ٧٦,٢             |
| ٢  | الفهم لطبيعة العلاقة بين معرفة حاجات المتدربين والقدرة على الاتصال بفاعلية معهم.  | ٢,٠٣                | ٤,١٧                | ٢,١٤                | ١٠٥,٤            |
| ٣  | المعرفة بوظائف تحليل الموقف الراهن للمستقبلين للمحتوى التدريبي.   | ١,٩٢                | ٣,٩٦                | ٢,٠٤                | ١٠٦,٢            |
| ٤  | المعرفة بمواصفات المدرب الجيد.  | ٢,٣٥                | ٣,٧٩                | ١,٤٤                | ٦١,٣             |
| ٥  | المعرفة بخصائص الأهداف التدريبية الجيدة.  | ١,٩٦                | ٤,١٤                | ٢,١٨                | ١١١,٢            |
| ٦  | الفهم لأهمية تحديد حاجات المتدربين في عملية التدريب.  | ٢,١٨                | ٤,٢٥                | ٢,٠٧                | ٩٥               |
| ٧  | المعرفة بأساليب علاج التوتر عند التحدث أمام مجموعة من الأفراد.  | ١,٩٥                | ٤,٣٥                | ٢,٤                 | ١٢٣,١            |
| ٨  | المعرفة بمواصفات المحتوى التدريبي الجيد.  | ٢,٠٧                | ٤,١٧                | ٢,١                 | ١٠١,٤            |
| ٩  | الفهم لأهمية تأسيس عملية تحديد الحاجات وأهميتها النسبية على المتدربين أنفسهم.   | ١,٩٥                | ٤,٠٧                | ٢,١٢                | ٩٩               |
| ١٠ | المعرفة بالعوامل المؤثرة في الثقة بالنفس عند التحدث.  | ٢,١٤                | ٤,٣١                | ٢,١٧                | ١٠١,٤            |
| ١١ | الفهم لدور المدرب في عملية حل المشكلات.   | ٢,٢٩                | ٣,٧٠                | ١,٤١                | ٦١,٦             |
| ١٢ | المعرفة بالأمر التنظيمية الخاصة بمعالجة الرسائل المنطوقة.   | ١,٨٤                | ٣,٧٦                | ١,٩٢                | ١٠٤,٣            |
| ١٣ | المعرفة بمهارات الاتصال الرئيسية.   | ٢,٤٦                | ٤,٣١                | ١,٨٥                | ٧٥               |
| ١٤ | المعرفة بمظاهر التوتر عند التحدث أمام مجموعة من الأفراد.  | ٢,٣٧                | ٤,٤٢                | ٢,٠٥                | ٨٦,٥             |
| ١٥ | المعرفة بأساليب علاج جفاف الفم والحلق وانخفاض الصوت عند بداية التحدث أمام مجموعة من الأفراد وانخفاض الصوت عند بداية التحدث أمام مجموعة من الأفراد | ١,٩٣                | ٤,٣٧                | ٢,٤٤                | ١٢٦,٤            |
| ١٦ | المعرفة بأساليب علاج ظاهرة تصفح المستمعين بالعين بدلاً من الاتصال معهم بالعين.  | ١,٨٤                | ٤,٤٣                | ٢,٥٩                | ١٤٠,٨            |
| ١٧ | الفهم للعلاقة بين صمت المتحدث بعد عرض فكرة ما وبين زيادة درجة تركيز المستمعين.  | ٢,٠١                | ٤,٤٠                | ٢,٣٩                | ١١٨,٩            |
| ١٨ | التعرف على أسلوب معالجة الأحداث الحرجة عند التحدث.  | ٢,٠٩                | ٤,٢٠                | ٢,١١                | ١٠٠,٩            |
| ١٩ | الفهم لمنحى التركيز عند المستمعين.  | ٢,٢١                | ٤,٢٣                | ٢,٠٢                | ٩١,٤             |
| ٢٠ | المعرفة بإجراءات التعامل مع أسئلة المتدربين.  | ٢,٠٩                | ٤,٠٦                | ١,٩٧                | ٩٤,٣             |
| ٢١ | الفهم لكيفية التعامل مع الشخصيات المختلفة للمستقبلين (الثرثار - المعترض - المتعاون - المناقش - الخجول... الخ).                                    | ٢,١٨                | ٤,١٨                | ٢,٠                 | ٩١,٧             |
| ٢٢ | المعرفة بمزايا ومعوقات المشاركة الفعالة في المواقف التعليمية.   | ٢,٢٩                | ٤,١٧                | ١,٨٨                | ٨٦,٢             |
| ٢٣ | المعرفة بفوائد استخدام الطرق والمعينات التعليمية.   | ٢,٣٥                | ٤,١٨                | ١,٨٣                | ٧٧,٨             |
| ٢٤ | المعرفة بأساسيات اختيار واستخدام الطرق والمعينات التعليمية.   | ٢,٢٦                | ٤,٢٨                | ٢,٠٢                | ٨٩,٤             |
| ٢٥ | المعرفة بمزايا الشفافات وجهات العرض فوق الرأس.  | ٢,٢٣                | ٤,٣٧                | ٢,١٤                | ٩٥,٦             |
| ٢٦ | المعرفة بأنواع السبورة الورقية.   | ٢,٣٥                | ٤,٣٤                | ١,٩٩                | ٨٤,٦             |
| ٢٧ | المعرفة بمزايا وعيوب السبورة الورقية.   | ٢,٢٥                | ٤,٣٧                | ٢,١٢                | ٩٤,٢             |
| ٢٨ | المعرفة بمزايا أفلام الفيديو التعليمية.   | ٢,٤٥                | ٤,٣١                | ١,٨٦                | ٧٥,٩             |

(٣) أن البنود التعليمية المهنية التالية قد حظيت بأعلى نسبة مئوية للتغير (١٠٠% فأكثر): "القدرة على التمييز بين الاتصال الخطي والاتصال الدائري" (١٠٩,٥%)، و"القدرة على استخدام أسلوب شجرة المشكلات لتحديد أسباب ومظاهر ونتائج المشكلة"

وبحساب النسبة المئوية للتغير في كل بند تعليمي مهاري عن طريق قسمة الفرق بين متوسطي البند التعليمي المهاري قبل وبعد التدريب على متوسط البند التعليمي المهاري قبل التدريب ثم ضرب الناتج × ١٠٠، وجد أنها تتراوح بين حد أدنى قدره ٥٢,٦% وحد أقصى قدره ١٠٩,٥%. كما توضح البيانات الواردة بجدول رقم



## جدول رقم ٣. مقارنة المتوسط الحسابي قبل وبعد التدريب بالنسبة للبنود التعليمية المهنية

| م  | البنود التعليمية المهنية   | المتوسط قبل التدريب | المتوسط بعد التدريب | الفرق بين المتوسطين | % للتغير المهاري |
|----|--|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| ١  | القدرة على صياغة الأهداف الأدائية أو السلوكية.                             | ١,٩٣                | ٣,٩٦                | ٢,٠٣                | ١٠٥,١            |
| ٢  | القدرة على التمييز بين الاتصال الخطي والاتصال الدائري.                     | ١,٦٧                | ٣,٥٠                | ١,٨٣                | ١٠٩,٥            |
| ٣  | القدرة على استخدام أساليب زيادة القدرة على الاتصال بالعين.                 | ٢,٢٠                | ٤,١٠                | ١,٩٠                | ٨٦,٤             |
| ٤  | القدرة على إدارة الحوار والمناقشة  | ٢,٥٩                | ٤,١٥                | ١,٥٦                | ٦٠,٩             |
| ٥  | القدرة على استعمال الصوت بشكل أكثر فعالية.                                 | ٢,٥٦                | ٤,٣٢                | ١,٧٦                | ٦٨,٧             |
| ٦  | القدرة على توجيه الأسئلة خلال عملية التدريب.                               | ٢,٣١                | ٤,١٢                | ١,٨١                | ٨٤,٩             |
| ٧  | القدرة على تحديد مزايا وعيوب المتحدث عند التحدث أمام مجموعة من الأفراد.    | ٢,٣٢                | ٤,١٧                | ١,٨٥                | ٧٩,٧             |
| ٨  | القدرة على استيعاب معاني الرموز السمعية والبصرية.                          | ٢,١٨                | ٤,٠٤                | ١,٨٦                | ٨٥,٣١            |
| ٩  | القدرة على الإعداد الجيد للمحتوى التدريبي.                                 | ٢,١٧                | ٣,٨٩                | ١,٧٢                | ٧٩,٣             |
| ١٠ | القدرة على إدارة جلسات العصف الذهني.                                       | ٢,٠١                | ٣,٩٣                | ١,٩٢                | ٩٥,٥             |
| ١١ | القدرة على استخدام بعض أساليب تحديد الحاجات والمشاكل.                      | ٢,٤٣                | ٤,١٢                | ١,٦٩                | ٦٩,٥             |
| ١٢ | القدرة على استخدام أسلوب شجرة المشكلات لتحديد أسباب ومظاهر ونتائج المشكلة. | ٢,١٠                | ٤,٣٧                | ٢,٢٧                | ١٠٨,١            |
| ١٣ | القدرة على الاتصال في جماعة.   | ٢,٦٨                | ٤,٤٥                | ١,٧٧                | ٦٦               |
| ١٤ | القدرة على التمييز بين مجالات الأهداف التعليمية (معارف- مهارات- اتجاهات).  | ٢,٢٦                | ٤,٢٨                | ٢,٠٢                | ٨٩,٣             |
| ١٥ | القدرة على استخدام الشفافيات وجهاز العرض فوق الرأس.                        | ٢,٢١                | ٤,٢٩                | ٢,٠٨                | ٩٤,١             |
| ١٦ | القدرة على استخدام السبورة الورقية.  | ٢,٨١                | ٤,٢٩                | ١,٤٨                | ٥٢,٦             |
| ١٧ | القدرة على استخدام أفلام الفيديو التعليمية.                                | ٢,٣٥                | ٣,٧١                | ١,٣٦                | ٥٧,٨             |

(١) آراء المتدربين الباحثين حول الأبعاد ذات الأهمية لعملية

قياس رد الفعل نحو البرنامج التدريبي: تم تحديد ١٣ عبارة للتعرف

على ردود أفعال المتدربين الباحثين نحو البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة، ويعكس مضمون تلك العبارات الأبعاد ذات الأهمية لعملية قياس رد الفعل نحو البرنامج التدريبي، وهي: ارتباط المحتوى التدريبي بأهداف البرنامج، واتفق المحتوى مع حاجات واهتمامات المتدربين، والتكامل بين الجانب النظري والعملية للمحتوى، والرضا عن كمية معلومات البرنامج التدريبي، المشاركة بين المتدربين، فاعلية المدرب، النصح للغير بحضور البرنامج التدريبي، فرص استخدام معارف ومهارات البرنامج، وملائمة عدد أيام البرنامج، جاذبية المحتوى التدريبي، وملائمة عدد ساعات اليوم التدريبي الواحد، وملائمة التسهيلات المتاحة (قاعات- إضاءة- وجبات- إقامة... الخ)، ودرجة الرضا عن البرنامج ككل.

ويامعان النظر في البيانات الواردة بجدول رقم (٤) يتضح بجلاء أن المتدربين الباحثين لديهم ردود أفعال إيجابية نحو جميع عبارات قياس رد الفعل الواردة بالجدول فيما عدا ردود أفعالهم نحو كلاً من

(١,٠٨%)، و"القدرة على صياغة الأهداف الأدائية أو السلوكية"

(١٠٥,١%).

وعلى الرغم من فاعلية وتأثير البرنامج التدريبي محل الدراسة في كلاً من معارف ومهارات المتدربين، إلا أنه يامعان النظر في النسب المتوقعة للتغير في البنود التعليمية المهنية الواردة بجدول رقم (٣) ومقارنتها بالنسب المتوقعة للتغير في البنود التعليمية المعرفية الواردة بجدول رقم (٢) يتضح ارتفاع فاعلية وتأثير البرنامج في معارف المتدربين إذا ما قورنت بفاعليته وتأثيره في مهاراتهم، الأمر الذي يشير إلى أهمية الاهتمام بالجوانب المرتبطة برفع القدرات أو المهارات وخاصة في إطار برامج تدريب المدربين.

## ثالثاً: قياس ردود أفعال المتدربين نحو البرنامج التدريبي

استخدم منهج قياس رد الفعل في البحث الحالي للتعرف على ردود أفعال المتدربين نحو البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة، وذلك من خلال ثلاثة مكونات رئيسية لقياس رد الفعل، وهي:

مع جانبه العملي وأن قرابة ثلثي المتدربين (٦٨,٨%) راضين تماماً عن كمية المعلومات التي حصلوا عليها من محتوى البرنامج التدريبي. ولعل من أهم ما تعكسه البيانات الواردة بجدول رقم (٤) أن ٨٩,١% من المتدربين يعتقدون في أنهم بالتأكيد سوف يستخدمون المعارف والمهارات الاتصالية التي تضمنها البرنامج التدريبي، ويزيد من أهمية تلك النتيجة ما أشار إليه ٩٣,٧% من المتدربين من أنهم سوف ينصحون غيرهم بحضور البرنامج التدريبي محل الدراسة.

مدى ملائمة عدد أيام البرنامج التدريبي ومدى ملائمة عدد ساعات اليوم التدريبي الواحد. فبمسؤال المتدربين عن ارتباط المحتوى التدريبي بأهداف البرنامج أوضح ٨٥,٩% منهم أن المحتوى التدريبي للبرنامج يرتبط تماماً بأهدافه، كما أوضح ٨٤,٤% منهم أن المحتوى التدريبي يتفق تماماً مع حاجاتهم واهتماماتهم، بالإضافة إلى ذلك أوضح ٦٤,١% منهم أن الجانب النظري من المحتوى التدريبي يتكامل تماماً

#### جدول رقم ٤. توزيع المتدربين وفقاً لردود فعلهم نحو البرنامج التدريبي

| أبعاد ردود فعل المتدربين نحو البرنامج التدريبي                              |      |                   |      |                  |
|---|------|-------------------|------|------------------|
| مرتبط تماماً  |      | مرتبط لحد ما      |      | غير مرتبط        |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٥٥  | ٨٥,٩ | ٩                 | ١٤,١ | -                |
| (١) ارتباط المحتوى بأهداف البرنامج.   |      |                   |      |                  |
| متفق تماماً   |      | متفق لحد ما       |      | غير متفق         |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٥٤  | ٨٤,٤ | ١٠                | ١٥,٦ | -                |
| (٢) اتفاق المحتوى التدريبي مع حاجات واهتمامات المتدربين.                    |      |                   |      |                  |
| متكامل تماماً   |      | متكامل لحد ما     |      | غير متكامل       |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٤١  | ٦٤,١ | ٢٢                | ٣٤,٣ | ١,٦              |
| (٣) التكامل بين الجانب النظري والعملي للمحتوى التدريبي.                     |      |                   |      |                  |
| راضى تماماً   |      | راضى لحد ما       |      | غير راضى         |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٤٤  | ٦٨,٨ | ٢٠                | ٣١,٢ | -                |
| (٤) الرضا عن كمية المعلومات التي حصلت عليها نتيجة لتعرضك للبرنامج التدريبي. |      |                   |      |                  |
| ساعد تماماً   |      | ساعد لحد ما       |      | لم يساعد         |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٥٣  | ٨٢,٨ | ١١                | ١٧,٢ | -                |
| (٥) مساعدة البرنامج التدريبي في زيادة المشاركة بين المتدربين.               |      |                   |      |                  |
| فعال بشكل كبير  |      | فعال بشكل متوسط   |      | غير فعال         |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٦٣  | ٩٨,٤ | ١                 | ١,٦  | -                |
| (٦) التقدير لفاعلية المدرب.   |      |                   |      |                  |
| أنصح  |      | أنصح لحد ما       |      | لا أنصح          |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٦٠  | ٩٣,٧ | ٤                 | ٦,٣  | -                |
| (٧) النصيحة لأحد الزملاء أو المعارف لحضور البرنامج التدريبي الحالي.         |      |                   |      |                  |
| بالتأكيد سوف استخدمها   |      | ربما سوف استخدمها |      | ربما لن استخدمها |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٥٧  | ٨٩,١ | ٧                 | ١٠,٩ | -                |
| (٨) فرص استخدام المعارف والمهارات الاتصالية التي تضمنها البرنامج التدريبي.  |      |                   |      |                  |
| ملائم   |      | ملائم لحد ما      |      | غير ملائم        |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٧   | ١٠,٩ | ٣٦                | ٥٦,٣ | ٣٢,٨             |
| (٩) ملائمة عدد أيام البرنامج التدريبي.                                      |      |                   |      |                  |
| جذاب تماماً   |      | جذاب لحد ما       |      | غير جذاب         |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٥٠  | ٧٨,١ | ١٤                | ٢١,٩ | -                |
| (١٠) قدرة المحتوى التدريبي على جذب انتباه وإثارة اهتمام المتدربين.          |      |                   |      |                  |
| ملائم   |      | ملائم لحد ما      |      | غير ملائم        |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ١٩  | ٢٩,٧ | ٣١                | ٤٨,٤ | ٢١,٩             |
| (١١) ملائمة عدد ساعات اليوم التدريبي الواحد.                                |      |                   |      |                  |
| ملائم   |      | ملائم لحد ما      |      | غير ملائم        |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٢٨  | ٤٣,٧ | ٢٠                | ٣١,٣ | ٢٥,٠             |
| (١٢) ملائمة التسهيلات المتاحة (قاعات- إضاءة- وجبات- إقامة..... الخ).        |      |                   |      |                  |
| راضى بدرجة كبيرة  |      | راضى بدرجة متوسطة |      | غير راضى         |
| العدد   | %    | العدد             | %    | العدد            |
| ٥٠  | ٧٨,١ | ١٢                | ١٨,٨ | ٣,١              |
| (١٣) درجة الرضا العام نحو البرنامج التدريبي ككل.                            |      |                   |      |                  |

## جدول رقم ٥. آراء المتدربين المبحوثين حول كيفية تحسين البرنامج التدريبي

| الآراء  | التكرار* | %**  |
|---|----------|------|
| زيادة عدد أيام البرنامج التدريبي                | ٤٤       | ٦٨,٨ |
| مراعاة مدى مناسبة قاعة التدريب لنوعيته          | ١٦       | ٢٥,٠ |
| قلة عدد ساعات العمل في اليوم الواحد             | ١٥       | ٢٣,٤ |
| زيادة عدد الجلسات العملية                       | ١١       | ١٧,٢ |
| زيادة المشاركة من قبل المتدربين                 | ٩        | ١٤,١ |
| تقليل عدد المتدربين في كل دورة تدريبية          | ٧        | ١٠,٩ |
| المتابعة للمتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي | ٦        | ٩,٤  |
| استخدام المعينات التدريبية الحديثة              | ٤        | ٦,٣  |
| زيادة عدد المديرين للبرنامج التدريبي الواحد     | ٣        | ٤,٧  |
| عدم اقتصار التدريب على الفترات الصباحية         | ٣        | ٤,٧  |

\* أتيحت الفرصة لكل مبحوث لذكر أكثر من رأي. \*\* حسب % على أساس عدد المبحوثين البالغ عددهم ٦٤.

## جدول رقم ٦. آراء المتدربين المبحوثين حول احتياجاتهم التدريبية المستقبلية

| الاحتياجات التدريبية                   | التكرار* | %**  |
|--|----------|------|
| مهارات الاتصال الفعال                  | ٣٤       | ٥٣,١ |
| اختيار واستخدام المعينات التدريبية     | ١٩       | ٢٩,٧ |
| الإعداد التفصيلي للمحتوى التدريبي      | ١١       | ١٧,٢ |
| حل المشكلات واتخاذ القرارات            | ٨        | ١٢,٥ |
| تحديد وصياغة الأهداف التدريبية         | ٦        | ٩,٤  |
| كيفية إدارة الاجتماعات                 | ٥        | ٧,٨  |
| مشاكل التصدير وعمل الموازنات التصديرية | ٥        | ٧,٨  |
| الزراعة الآمنة                         | ٥        | ٧,٨  |
| كيفية تقييم البرنامج التدريبي          | ٣        | ٤,٧  |
| تعلم اللغة الإنجليزية                  | ٣        | ٤,٧  |
| الدعوة وكسب الرأي                      | ٢        | ٣,١  |
| التخطيط الاستراتيجي                    | ٢        | ٣,١  |

\* أتيحت الفرصة لكل مبحوث لذكر أكثر من احتياج. \*\* حسب % على أساس عدد المبحوثين البالغ عددهم ٦٤.

ساعات العمل في اليوم التدريبي الواحد. وتتفق تلك النتائج مع ما سبق الإشارة إليه من أن المتدربين المبحوثين لديهم ردود أفعال سلبية نحو عبارتي قياس رد الفعل الواردة بجدول رقم (٤) والمربطتان بردود أفعالهم نحو كلاً من ملائمة عدد أيام البرنامج التدريبي وملائمة عدد ساعات اليوم التدريبي الواحد.

(٣) آراء المتدربين المبحوثين حول احتياجاتهم التدريبية المستقبلية: تعكس البيانات الواردة بجدول رقم (٦) عدد من الاحتياجات التدريبية التي يشعر المتدربين بالحاجة للتدريب عليها مستقبلاً، وتوضح البيانات المبينة بنفس الجدول أن ٥٣,١% من إجمالي عدد المتدربين المبحوثين يرون أن "مهارات الاتصال الفعال" في مقدمة الموضوعات التي يرغبون في التدريب عليها مستقبلاً. وقد جاء في المرتبة الثانية والثالثة موضوعي "اختيار واستخدام المعينات التدريبية"

وبسؤال المتدربين المبحوثين عن درجة رضاهم العامة عن البرنامج التدريبي ككل أشار ٧٨,١% و ١٨,٨% منهم أنهم راضين بدرجة كبيرة وراضين بدرجة متوسطة عن البرنامج التدريبي ككل على الترتيب.

(٢) آراء المتدربين المبحوثين حول كيفية تحسين البرنامج التدريبي محل الدراسة: اهتمت الدراسة الحالية بالنظر إلى آراء المتدربين المبحوثين حول كيفية تحسين البرنامج التدريبي محل الدراسة كمكان من مكونات قياس ردود أفعالهم نحو البرنامج التدريبي. وأوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٥) أن أكثر من ثلثي المبحوثين (٦٨,٨%) أفادوا بضرورة زيادة عدد أيام البرنامج التدريبي، كما أشار ربع المبحوثين (٢٥%) إلى ضرورة مراعاة مدى التناسب بين نوعية البرنامج التدريبي والقاعات المستخدمة في إجرائه، بالإضافة إلى ذلك فقد ذكر ٢٣,٤% من المتدربين المبحوثين أهمية تقليل عدد

الاجتماعية بالبحيرة والاتحاد الإقليمي للجمعيات والمؤسسات الخاصة.

صيام، جميلة (٢٠٠٤): "توجهات مستقبلية نحو التمكين"،

(OnLine) Available:

([http://www.home.birzeit.edu/cds/arabic/research/2004/p\\_hdr060.html](http://www.home.birzeit.edu/cds/arabic/research/2004/p_hdr060.html))

طاحون، عدلي علي، وخالد عبد الفتاح قنير (١٩٩٦): "محددات المشاركة الشعبية بمشروع البحيرة للتنمية الريفية"، ورقة عمل، مؤتمر الجديد في الاقتصاد المتري ودوره مع الجمعيات الأهلية في التنمية المتواصلة، ١٧-١٨ مارس، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية. عبد المقصود، بهجت (١٩٨٨): "الإرشاد الزراعي"، المنصورة: دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

عثمان، محمد علي (١٩٨٩): "نحو طرائق وأساليب واستراتيجيات استحداثيّة في إعداد وتدريب وتأهيل المعلمين الزراعيين في الوطن العربي"، مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.

زقيزق، عادل عبد الحميد (٢٠٠٢): "دراسة منهجية تقييم التدريب في بعض مشروعات التنمية الزراعية والريفية في جمهورية مصر العربية"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

Confer, S. (1981). Training Volunteers. In Stanley M. and Associates, Preparing Educators of Adults. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Douglah, M. (1998). Developing A Concept of Extension Program Evaluation. University of Wisconsin-Extension, Cooperative Extension, G3658-7 Program Development and Evaluation.

Hakimian, H. and Teshome, A. (1993). Trainers' Guide: Concept, Principles and Methods of Training: Rome, Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Janhns, Irwin (1981). Training in Organizations. In Stanley M. Grabowski and Associates. Preparing Educators of Adults. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.

Klatt, Bruce (1999). The Ultimate Training Workshop Handbook: A Comprehensive Guide to Leading Successful Workshops and Training Programs: McGraw.Hill Companies, Inc.

Kroehnert, Gary (2000). Basic Training for Trainers: A Handbook for New Trainers, 2nd Edition: McGraw. Hill Australia.

Lund, Richard E. (1987). A User's Guide to MSUSTAT Statistical Package. Bozeman, MT: Research and

والإعداد التفصيلي للمحتوى التدريبي" حيث ذكرهما ٢٩,٧% و١٧,٢% من إجمالي عدد المتدربين الباحثين على الترتيب. وربما تشير تلك النتائج إلى إدراك المتدربين الباحثين لأهم مواصفات المدرب الناجح والمتمثلة في مهارته على: الاتصال مع المتدربين واختيار واستخدام المعينات التدريبية وإعداد المحتوى التدريبي.

كما أن هناك عدد من الموضوعات لم يذكرها إلا عدد قليل من الباحثين إلا أنها تمثل أهمية كبيرة من وجهة نظر الباحثة والتي توصي الباحثة أن تؤخذ في الاعتبار من قبل مخططي البرامج المستقبلية لهذه الفئة من الباحثين لما تمثله من دور في زيادة القدرة الأدائية لهؤلاء الباحثين. ومن أمثلة تلك الموضوعات: التدريب على الحاسب الآلي، (٢) الزراعة الآمنة، (٣) تعليم لغة أجنبية، (٤) الإدارة الفعالة، (٥) الدعوة لكسب الرأي، (٦) كتابة التقارير، (٧) التعامل مع الجهات المانحة (٨) الكسب والتأييد، (٩) التخطيط الاستراتيجي.

## المراجع

السيد، مصطفى كامل (١٩٩٧): "العوامل المحددة لمشاركة النساء في أنشطة الجمعيات التطوعية في إحدى المجتمعات الريفية المحلية بالسودان"، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، المجلد ٤٢، العدد (١).

العزي، محمد إبراهيم (١٩٩٩): "دراسات في التنمية الريفية"، قسم المجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

توفيق، عثمان (١٩٧٢): "التدريب وأثره في التنمية: من البرامج التدريبية": الإرشاد الزراعي والتدريب، وزارة الزراعة، الإدارة العامة للتدريب، الجزء الثامن.

جمعية تعليم الكبار الأمريكية- ترجمة عبد المنعم شوقي وسيد عبد الحميد موسى (١٩٧٦): "التدريب في مجال العلاقات الإنسانية"، سلسلة العلاقات الإنسانية، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

خطاب، مجدي عبد الوهاب (٢٠٠٥): الاتصال الفعال في العمل الإرشادي الزراعي، في شادية حسن فتحي ومحمد فتحي الشاذلي وسمير عبد العظيم عثمان ومجدي عبد الوهاب خطاب "الإرشاد الزراعي"، S & S Computer Center، الإسكندرية.

شديد، محمد جمال (١٩٩٦): "مشاركة المواطنين ودور الهيئات الأهلية في تدعيم هذه المشاركة في محافظة البحيرة"، مديرية الشئون

- Development Institute, Inc., Montana State University.
- Roling, N. and Engel, P. (1991). The Development of the Concept of Agricultural Knowledge Information Systems (AKIS): Implication for Extension. In William M. and Danial J. (eds.) Agricultural Extension Worldwide Institutional Evolution and Forces for change. London: Elsevier Science Publishers.
- Saylor, J. and Associates (1981). Curriculum Planning for Better Teaching and Learning. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Taylor, E. and Renner, M. (2000). Collecting Evaluation Data: End-of- Session Questionnaires. University of Wisconsin- Extension, Cooperative Extension. G3658-11 Program Development and Evaluation.
- Werther, Jrand and Davis, Keith (1980). Personnel Management and Human Resources. London: McGraw-Hill International Book Company.

## SUMMARY

# **Educational Effects of an Extension Training Program on Training of Trainers for the Members of Farmer's Development Associations in Upper Egypt**

Hoda Mohamed Maher

The central purpose of this study was to identify the educational benefits of an extension training program in the field of training of trainers for the members of farmers and their families' development associations in upper Egypt. Two approaches were used in this study. First, the learning measurement approach was used to identify the degree of educational benefits the trainers gained, in terms of knowledge and skills, from the offered training program which was revealed by 45 educational items. Second, the reaction measurement approach was used to identify each of the following: (1) Trainees opinions related to the important dimensions of reaction measurement process of the studied training program. (2) Trainees opinions related to the future

improvement of the training program. (3) Trainees opinions related to their training needs. Data were collected from 64 trainees participated in the studied program. Main statistical methods used for data analysis included: frequencies, percentages, means, and range. By comparing the knowledge and skill educational items before training with the knowledge and skill educational items after training, it was clear that the studied training program was very effective in increasing the trainees' knowledge in the field of training of trainers when compared with trainees' skills in the field of training of trainers. The results of this study should be regarded as a basis for designing and implementing similar programs in the future.