

## A DESCRIPTIVE EVALUATIVE STUDY OF AN EXTENSION TRAINING PROGRAM ON COMMUNICATION FOR FEMALE ADVISORS IN SOME GOVERNORATES OF UPPER EGYPT

Khattab, M. A.

Dept. of Agricultural Extension, Faculty of Agriculture, Alexandria University

دراسة وصفية وتقييمية لبرنامج تدريب إرشادي فى مجال الاتصال  
للرائدات الريفيات فى بعض محافظات صعيد مصر  
مجدى عبد الوهاب خطاب  
قسم الإرشاد الزراعى - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية

### الملخص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية وصف وتقييم برنامج تدريب إرشادي فى مجال الاتصال للرائدات الريفيات فى بعض محافظات صعيد مصر. وقد استخدم لوصف وتقييم البرنامج التدريبي موضوع هذا البحث ثلاثة مناهج مختلفة. المنهج الوصفي، وقد استخدم لوصف ماذا حدث فى البرنامج التدريبي ؟ اما المنهج القائم على قياس التعلم فقد استخدم لقياس درجة التغير فى البنود التعليمية المعرفية والمهارية الاتصالية التى تضمنها البرنامج التدريبي. وأخيراً استخدم المنهج الشعوري لقياس ردود أفعال المتدربات نحو البرنامج التدريبي. ولغرض التعرف على بعض الخصائص الشخصية والمهنية المميزة للرائدات الريفيات واستطلاع آرائهن حول بعض قضايا تنمية المرأة الريفية فى صعيد مصر تم تجميع البيانات البحثية من ٤٣ رائدة ريفية، فى حين تم تجميع البيانات البحثية من عدد ٢١ رائدة ريفية بغرض تقييم البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة. وانحصرت الطرق التحليلية الإحصائية المستخدمة فى: النسب المئوية، والمتوسط الحسابى، والمدى، واختبار "ت" لقياس الفرق بين متوسطين. وقد أوضحت النتائج أنه بمقارنة المتوسط الحسابى لكل بند تعليمى معرفى ومهارى قبل التدريب بمتوسطه بعد التدريب وجود فروق معنوية عند المستوى الاحتمالى ٠,٠١ بين المتوسطين لكل البنود التعليمية المعرفية والمهارية الاتصالية التى تضمنها البرنامج التدريبي. وقد أشارت النتائج أن ٩٥,٢% من المتدربات يعتقدن أنهن بالتأكيد سوف يستخدمن المعارف والمهارات الاتصالية التى تضمنها البرنامج التدريبي عند ممارستهن لأنشطتهن الإرشادية مع المرأة الريفية. كما أسفرت نتائج الملاحظات البسيطة للباحث أثناء تنفيذه للبرنامج التدريبي عن درجة عالية من المشاركة والتعبير الحر عن الآراء والمشاعر. كما أشارت نتائج ملاحظات الباحث إلى درجة مرتفعة من الرضا لدى المتدربات حول استخدام الطرق التدريبية التالية: التصوير بالفيديو، وتمثيل الأدوار، ودراسة الحالة. وفى ضوء ما أوضحتته النتائج البحثية يمكن أن يستدل على أهمية الاستمرار والتوسع فى مثل هذه البرامج التدريبية التى تعمل على زيادة الفاعلية الاتصالية للرائدات الريفيات بصفة خاصة، والعاملين فى الحقل الإرشادى بصفة عامة.

### المشكلة والأهداف البحثية

يوضح أحدث تقرير للتنمية البشرية فى مصر (UNDP, 2003) أن قيمة مؤشرات التنمية البشرية فى محافظات صعيد مصر (فيما عدا أسوان والجيزة) أقل من المتوسط العام لقيمة نفس المؤشرات على مستوى الدولة من جهة، وأقل من متوسط محافظات الوجه البحرى من جهة ثانية، وأقل من متوسط المحافظات الحضرية من جهة ثالثة. كما يوضح نفس التقرير أن نسبة الفقراء فى ريف وحضر مصر تصل إلى ٢١,٤% و ١٨,٤% على الترتيب، بينما تبلغ نسبة الفقراء المدقعين فى ريف وحضر مصر ٦,١% و ٥,٢% على الترتيب. وتختلف نسبة الفقراء كثيراً فى صعيد مصر، حيث تبلغ فى الريف والحضر ٣٤,٧% و ٣٦,٣% على الترتيب، بينما نسبة الفقراء المدقعين فى ريف وحضر صعيد مصر تصل إلى ١١,٨% و ١٣% على الترتيب، وهى نسب مرتفعة إذا ما قورنت بمصر ككل حيث تبلغ نسبة الفقراء والفقراء المدقعين ٢٠,١% و ٥,٨% على الترتيب. وإذا ما وضع فى الاعتبار أن الفقر ظاهرة مؤنثة حيث تزيد نسبة

الفقر بين النساء عن الرجال، يتضح لنا بجلاء مدى خطورة وضع المرأة بصفة عامة والمرأة الريفية بصفة خاصة في صعيد مصر.

ولذا يعد الاهتمام بالمرأة الريفية بصفة خاصة، وبلا أدنى شك، على رأس الأولويات التي يجب أخذها في الاعتبار عند التخطيط للتنمية البشرية في مصر بصفة عامة وصعيد مصر بصفة خاصة. وتتعدد الأسباب التي يمكن سردها لتأكيد أهمية دور المرأة في تحقيق أهداف التنمية المنشودة، إلا أنه يمكن الاكتفاء بالإشارة إلى أن جميع المؤتمرات العالمية المعنية بقضايا المرأة قد ركزت على أهمية إدماج ومشاركة المرأة بصفة عامة والمرأة الريفية بصفة خاصة في تنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة بوصفها فاعلة في عملية التنمية ومستفيدة منها. وفي هذا الصدد أشار "إعلان الإسكندرية" (مارس ٢٠٠٤) الخاص بالمؤتمر الرابع للمجلس القومي للمرأة بعنوان "المرأة المصرية والأهداف الإنمائية للألفية" إلى أهمية تدعيم الوسائل التي تكفل تفعيل مشاركة المرأة الريفية بصفة خاصة في كافة مجالات النشاط الاقتصادي، وتخصيص موازنة خاصة في موازنة الدولة لتنمية القدرات الإنتاجية للفقرات من النساء في الريف الزراعي والصحراوي، والتأكيد على استهداف فئات المجتمع الأكثر تعرضا للحرمان خاصة المرأة الريفية.

وبناء على ما سبق يجب الإسراع بتنمية وتعبئة وتكاتف الجهود اللازمة لتنمية المرأة الريفية بصفة عامة والمرأة الريفية في صعيد مصر بصفة خاصة. ولعل من ضمن أهم الجهود الواجب تمييزها وتعبئتها وتكاتفها في سبيل تحقيق هذا الهدف هي الجهود الإرشادية لفئة الرائدات الريفيات العاملات مع المرأة الريفية في صعيد مصر، حيث ينحصر عمل هذه الفئة في إرشاد المرأة الريفية في موضوعات عدة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: الحلاية النظيفة، والتداول الأمن للألبان، والتصنيع المنزلي لمنتجات نباتية وحيوانية صحية آمنة، والتوعية الغذائية للمرأة الحامل والمرضع، وتنظيم الأسرة.

ويمكن القول بصفة عامة أن عمل الرائدات الريفيات يرتبط بنقل وتبادل المعلومات مع المرأة الريفية في صعيد مصر، ولذا يجب أن تمثل الجهود المبذولة في إطار تدعيم الرائدات الريفيات محورا رئيسيا في سياسة الدولة في مواجهة قضايا المرأة الريفية في صعيد مصر لما يمكن أن تسهم به الرائدات الريفيات في تحقيق أهداف التنمية المنشودة في مجال المرأة الريفية. إلا أن تطوير أداء الرائدات الريفيات في التعامل مع المرأة الريفية، وبلا أدنى شك، يتطلب الاهتمام ببرامج التدريب الإرشادي المقدمة إليهن بصفة عامة، وبرامج التدريب الإرشادي المقدمة إليهن في مجال المعارف والمهارات الاتصالية بصفة خاصة، حيث تعتبر المعارف والمهارات الاتصالية للرائدات الريفيات بمثابة الأداة اللازمة لتكرار اتصالاتهن بأكبر عدد ممكن من النساء الريفيات بشكل فعال. ويؤكد (Leagans, 1961, p. 1) بكلمات واضحة وقوية في نفس الوقت على أهمية المعارف والمهارات الاتصالية فيشير إلى أن "تجاح العاملين في المجال الإرشادي يتحدد وبدرجة كبيرة على حصولهم على المعلومات المفيدة للمسترشدين، ثم جعلها أكثر وضوحا، ثم تشجيعهم على قبولها وتبنيها، وكل هذا يتطلب منهم اتصالا فعالا". وعلى الرغم من أهمية المعارف والمهارات الاتصالية للعاملين في المجال الإرشادي، إلا أن بعض الدراسات البحثية قد أشارت إلى بعض جوانب الفشل في التطبيق العملي للاتصال وأساليبه من جانب العاملين في المجال الإرشادي، الأمر الذي يتطلب مزيدا من الاهتمام برفع معارفهم وقدراتهم على الاتصال بفاعلية مع المسترشدين (Roling and Engel, 1991). ويتفق ذلك مع العديد من الكتابات والدراسات البحثية الإرشادية التي أبرزت الحاجة إلى الاهتمام بالاتصال وأساليبه في العمل الإرشادي بصفة عامة، وفي برامج تدريب العاملين في المجال الإرشادي بصفة خاصة، ومنها على سبيل التمثيل: ماهر (١٩٩٣، ص: ٥٤-٥٥)، عمر (١٩٩٢، ص: ٣٦٢-٣٦٤)، شرف الدين (١٩٩٠، ص: ٦١)، Whale (1989, p. 108)، Ban and Hawkins (1988, p. 128)، الشاذلي (١٩٨٤، ص: ١٨٢-١٨٥)، حافظ (١٩٨٢، ص: ١٩٧)، شعبان (١٩٨٠، ص: ٩٥)، صلح (١٩٧٩، ص: ٩٦)، لخولي (١٩٧٧، ص: ٣٥٣)، لعللي (١٩٧١، ص: ١١٤).

وإذا ما تم الأخذ في الاعتبار ما سبق ذكره، بالإضافة إلى ما أشار إليه كل من زكي (٢٠٠٢، ص: ٩٥) و (Dougiah, 1998, P.2) من وجود ندرة واضحة في الدراسات التقييمية العلمية الدقيقة لعديد من الجوانب والموضوعات المرتبطة بالبرامج التدريبية من جهة، وما أظهره الاستعراض المرجعي من أهمية خاصة لطرق التدريب المبنية على تحقيق الذات وحل المشكلات في الارتفاع بكفاءة وفاعلية البرامج التدريبية من جهة ثانية (Nickols, 2004)، وتوافر الفرصة للباحث لتطبيق تلك الطرق التدريبية من خلال تخطيطه وتنفيذه لبرنامج تدريبي إرشادي يستهدف تنمية بعض المعارف والمهارات الاتصالية للرائدات الريفيات من جهة ثالثة، وندرة الدراسات البحثية الإرشادية المرتبطة بالرائدات الريفيات من جهة رابعة،

تتضح أهمية الدراسة الحالية في تركيزها بصفة رئيسية على هدف وصف وتقييم برنامج تدريبي إرشادي للرائدات الريفيات في مجال الاتصال باستخدام ثلاثة مناهج مختلفة، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- (1) التعرف على بعض الخصائص الشخصية والمهنية المميزة للرائدات الريفيات.
- (2) استطلاع آراء الرائدات الريفيات حول بعض القضايا المرتبطة بتنمية المرأة الريفية في صعيد مصر.
- (3) وصف وتقييم برنامج تدريبي إرشادي لتنمية بعض المعارف والمهارات الاتصالية للرائدات الريفيات باستخدام ثلاثة مناهج مختلفة (المنهج الوصفي - المنهج القائم على قياس التعلم - المنهج الشعوري).

### الأسلوب البحثي

#### التعريفات الإجرائية للمصطلحات البحثية

- (1) الروح المعنوية العامة: يقصد بها التقدير الذاتي للرائدة الريفية لروحها المعنوية فيما يتعلق بعملها كرائدة ريفية، وذلك على مقياس خماسي متدرج من مرتفعة للغاية إلى منخفضة للغاية.
- (2) الدعم المعنوي من المحيط: يقصد به التقدير الذاتي للرائدة الريفية لدرجة المساندة المعنوية التي تحصل عليها لأداء عملها بكفاءة من خمسة مصادر رئيسية وهي: الزوج، والأسرة، وزملاء العمل، والأصدقاء، ورؤساء العمل، وذلك على مقياس خماسي متدرج من قوية للغاية إلى ضعيفة للغاية.
- (3) الدافع الإيجابي: ويعرفه دافيد ماكيلاند على أنه "الرغبة في إنجاز المهام الصعبة والمعقدة، وتحقيق درجة مرتفعة من النجاح" (Daft, 2000, p.542). ويقصد به في هذا البحث درجة موافقة الرائدة الريفية على خمس عبارات تعكس تخطيطها للمستقبل، وميلها لبذل المحاولات الجادة للتغلب على العقبات، ورغبتها في إنجاز المهام الصعبة، وشعورها بالمسؤولية أمام ذاتها عند تنفيذ مهامها، وذلك على مقياس خماسي متدرج من أوافق بشدة إلى غير موافق بشدة.
- (4) استطلاع الرأي في بعض قضايا تنمية المرأة الريفية: ويقصد به في هذا البحث درجة موافقة الرائدة الريفية على عدد 14 عبارة يعكس مضمونها بعض القضايا التنموية ذات الأهمية للمرأة الريفية في صعيد مصر مثل: توافر القروض اللازمة لتمويل المشروعات الإنتاجية، والمشاركة في المشروعات التنموية المحلية، واستغلال فرص العمل المتاحة، وتوافر فرص التدريب في مجال المشروعات الإنتاجية، والرعاية والعلاج الصحي، والجوانب الغذائية والاستهلاكية، وذلك على مقياس خماسي متدرج من أوافق بشدة إلى غير موافق بشدة.
- (5) المنهج الوصفي: ويعرف على أنه "المنهج المستخدم بصفة رئيسية للإجابة عن الأسئلة التي تبدأ بماذا بغض النظر عن الأسئلة التي تبدأ بـ"لماذا" (Mulusa, 1992, P. 40) (Struening and Guttentag, 1975, p. 522). وقد استخدم هذا المنهج في الدراسة الحالية لعمل وصف عن ماذا حدث في البرنامج التدريبي موضوع الدراسة الحالية من حيث: الأهداف التعليمية، ومدة البرنامج، ومكان عقد البرنامج، وعدد جلسات اليوم التدريبي، وخصائص المتدربات، والطرق والتسارين والمعينات التدريبية.
- (6) المنهج القائم على قياس التعلم: ويعرف على أنه "المنهج المستخدم لقياس مدى إلمام المتدربين بالمعارف والمهارات التي تم عرضهم 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 والمهاري الاتصالي الحادث لدى المتدربات كنتيجة لمشاركتهم في البرنامج التدريبي موضوع البحث، وتقاس من خلال مقارنة الدرجات المعرفية والمهارية الاتصالية للمتدربات قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي، وذلك على مقياس خماسي متدرج من 1 إلى 5.
- (7) المنهج الشعوري: ويعرف على أنه "المنهج المستخدم لقياس رد فعل المتدربين نحو البرنامج التدريبي" (Confer, 1981, p. 74). وقد استخدم هذا المنهج في الدراسة الحالية للتعرف على ردود أفعال المتدربات نحو البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة، وذلك استنادا إلى مصدرين مختلفين هما: التقدير الذاتي للمتدربات لفرص استخدامهن للمعارف والمهارات الاتصالية التي تضمنها البرنامج التدريبي، والتقدير الذاتي للباحث لردود أفعال المتدربات بناء على ملاحظاته الشخصية أثناء تنفيذه للبرنامج التدريبي.
- (8) طريقة تحقيق الذات: وتتعلق تلك الطريقة من أن التعلم هو نتاج الوعي بالذات وتكوين مفهوم إيجابي عن الذات، ولذا فإن طريقة تحقيق الذات تنطلق من اعتقاد قوي في قدرة المتعلم على إعادة تنظيم معارفه ومهاراته الخاصة، وأن السبيل لذلك هو مساعدة المعلم للمتعلم لكي يكشف ذاته من خلال توفيره لفرص

ملئمة لتشجيع المتعلم على المشاركة فى الأنشطة التعليمية والتعبير عن مشاعره بطريقة مستقلة (ليراسرينفاسن، ١٩٨٤، ص: ٣٤) و (Knowles, 1971, p. 42). وقد استخدمت هذه الطريقة فى البرنامج التدريبي موضوع الدراسة الحالية من خلال: (١) إعداد الباحث لعدد من التمارين التدريبية المتمركزة حول ذات المتدربة ثم أدار النقاش الجماعى حول نتائجها، (٢) تصوير كل متدربة بالفيديو أثناء إلقاءها وعرضها اللفظي لمحتوى رسالة إرشادية فى مجال عملها مع المرأة الريفية، ثم إعادة عرض شرائط الفيديو على المتدربات لتشاهد كل متدربة نفسها أثناء الإلقاء والعرض اللفظي، ثم إثارة النقاش الجماعى حول بعض القضايا المرتبطة بالإلقاء والعرض اللفظي.

(٩) طريقة حل المشكلات: وتتعلق تلك الطريقة من أن التعلم هو أساسا عملية عقلية ومنطقية، وبناء عليه فإن المناقشة الجماعية والتفكير النقدي للمشكلة لهما أهمية كبيرة فى هذه الطريقة (ليراسرينفاسن، ١٩٨٤، ص: ٣٤ و ٤٧). ويعد استخدام طريقة حل المشكلات ذات أهمية خاصة فى الارتفاع بكفاءة البرامج التعليمية بصفة عامة (Nickols, 2004). وقد استخدمت هذه الطريقة فى البرنامج التدريبي موضوع الدراسة الحالية من خلال: (١) الربط بين أسلوبى تمثيل الأدوار ودراسة الحالة لدفع المتدربات إلى مناقشة وتحليل موقف مشكلى يوضح لهن أهمية القاعدة الاتصالية العامة التى تنص على أن "المرأة الريفية لن تشارك فى الأنشطة الإرشادية للرائدة الريفية ما لم تتقل إليها الرائدة رسائل اتصالية مفيدة وواضحة، ولن تستطيع الرائدة الريفية عمل ذلك ما لم تكن على علم تام بحاجات واهتمامات المرأة الريفية"، (٢) إثارة النقاش بين الباحث كمدرب والمتدربات حول الأسئلة الآتية: ما الهدف الكامن وراء تطبيق تمثيل الأدوار ودراسة الحالة، وما هى المشكلة الرئيسية التى تعكسها الحالة المدروسة، وما هى الأسباب الرئيسية للمشكلة، وما هى النتائج المترتبة على هذه المشكلة، وما هى البدائل أو الحلول الممكنة للمشكلة.

#### وحدات البحث

سعيا وراء تحقيق الهدف البحثي الخاص بتقييم البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة فقد تم تجميع البيانات عن طريق الاستبيان الأول من عدد ٢١ رائدة ريفية يمثلن المشاركات فى البرنامج التدريبي الإرشادى فى مجال الاتصال. وتحقيقا لهدفى التعرف على بعض الخصائص الشخصية والمهنية المميزة للرائدات الريفيات، واستطلاع آرائهن حول بعض قضايا تنمية المرأة الريفية فى صعيد مصر فقد تم تجميع البيانات عن طريق الاستبيان الثانى من عدد ٤٣ رائدة ريفية يمثلن جميع المشاركات فى ورشة عمل بعنوان "برنامج النهوض بالآتيان بين دروس الماضى وأفاق المستقبل"، التى عقدت فى محافظة المنيا خلال الفترة من ١٤ إلى ١٥ أبريل ٢٠٠٤. ويوضح جدول (١) توزيع المبحوثات على بعض محافظات صعيد مصر.

جدول (١): توزيع المبحوثات وفقا لبعض محافظات صعيد مصر

المحافظة	الاستبيان الأول (ن = ٢١)	الاستبيان الثانى (ن = ٤٣)
١- الجيزة	٣	٥
٢- بنى سويف	٦	٨
٣- الفيوم	٥	١٠
٤- المنيا	٣	٦
٥- سوهاج	٢	٨
٦- أسيوط	٢	٦
المجموع	٢١	٤٣

#### أسلوب تجميع البيانات البحثية

اقتضت طبيعة الموضوع الذى يتصل بتلك الدراسة تصميم استمارتين بحثيتين للجمع بين خصائص الدراسة الوصفية وبين خصائص الدراسة التقييمية. ولقد استخدمت الاستمارة الأولى بهدف تقييم البرنامج التدريبي موضوع هذا البحث استنادا إلى كل من: منهج قياس الآثار التعليمية المعرفية والمهارية قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي، ومنهج قياس ردود أفعال المتدربات نحو البرنامج التدريبي بعد تنفيذه. أما استمارة الاستبيان الثانية فقد استخدمت بهدف جمع البيانات البحثية المرتبطة ببعض الخصائص الشخصية والمهنية المميزة للرائدات الريفيات. بالإضافة إلى ذلك فقد اشتملت استمارة الاستبيان الثانية فى جزءها التالى على استطلاع آراء الرائدات الريفيات حول بعض قضايا تنمية المرأة الريفية فى صعيد مصر.

### أسلوب تحليل البيانات البحثية

تم الاستعانة بالحاسب الآلى لتحليل بيانات تلك الدراسة، وقد استخدم برنامج التحليل الإحصائي الخاص بجامعة ولاية مونتانا الأمريكية فى تحليل البيانات البحثية (Lund, 1987). وقد اشتملت الطرق الإحصائية المستخدمة على: جداول التوزيع التكرارى، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى، والمدى، واختبار "ت" لقياس الفرق بين متوسطين.

### عرض ومناقشة النتائج البحثية

#### الهدف الأول: الخصائص الشخصية والمهنية المميزة للرائدات الريفيات

توضح البيانات الواردة بجدول (٢) توزيع الرائدات الريفيات المبحوثات وفقا لبعض خصائصهن الشخصية والمهنية. ويلاحظ من بيانات الجدول أن أعمار المبحوثات قد تراوحت بين ٢٣ و ٤٦ سنة بمتوسط حسابى قدره ٣٣,٨٦ سنة. ويتوزع المبحوثات وفقا لأعمارهن إلى ثلاث فئات اتضح أن ٨٨,٤% منهن تتراوح أعمارهن من ٢٣-٤٠ سنة. كما أوضحت النتائج أن مدة الخدمة للمبحوثات تتراوح بين ١٧ و٢ سنة بمتوسط حسابى قدره ٩,١٩ سنة. وتصنيف المبحوثات وفقا لعدد سنوات خدمتهن الوظيفية كرائدات ريفيات إلى ثلاث فئات، اتضح أن حوالى ثلاثة أرباع المبحوثات (٧٦,٧%) تتراوح مدة خدمتهن من ٦-١٠ سنة. وبسؤال المبحوثات عن مستوى المؤهل الدراسى الذى حصلن عليه، اتضح أن نسبة من حصلن على مؤهل دراسى عالى (٥١,٢%) تعادل تقريبا نسبة من حصلن على مؤهل دراسى فوق متوسط ومتوسط (٤٨,٨%). وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمبحوثات، فتوضح النتائج البحثية أن ٨١,٤% و ١٨,٦% من المبحوثات كن متزوجات وغير متزوجات على الترتيب. ويتوزع المبحوثات وفقا لمحل إقامتهن، اتضح أنهن يتوزعن على ست محافظات من صعيد مصر كما هو مبين بجدول (٢). وبسؤال المبحوثات عن تقديرهن الذاتى لروحهن المعنوية العامة فيما يختص بعملهن كرائدات ريفيات، اتضح أن قرابة ثلاثة أرباع المبحوثات (٧٤,٥%) يقدرن روحهن المعنوية بدرجة مرتفعة ومرتفعة للغاية.

جدول (٢): توزيع الرائدات الريفيات المبحوثات وفقا لبعض الخصائص الشخصية والمهنية

فئات الخصائص	عدد	%	فئات الخصائص	عدد	%
(١) العمر (أقرب سنة)			(٤) الحالة الاجتماعية		
أقل من ٣١	١٠	٢٣,٣	متزوجة	٣٥	٨١,٤
٣١-٤٠	٢٨	٦٥,١	غير متزوجة	٨	١٨,٦
أكثر من ٤٠	٥	١١,٦	المجموع	٤٣	١٠٠
المجموع	٤٣	١٠٠	(٥) محل الإقامة		
المدى		٢٣-٤٦	الجيزة	٥	١١,٧
المتوسط		٣٣,٨٦	المنيا	٦	١٤,٩
(٢) مدة الخدمة (سنة)			أسيوط	٦	١٤,٩
أقل من ٦	٣	٧,٠	بنى سويف	٨	١٨,٦
٦-١٠	٣٣	٧٦,٧	سوهاج	٨	١٨,٦
أكثر من ١٠	٧	١٦,٣	الفيوم	١٠	٢٣,٣
المجموع	٤٣	١٠٠	المجموع	٤٣	١٠٠
المدى		٢-١٧	(٦) الروح المعنوية العامة		
المتوسط		٩,١٩	مرتفعة للغاية	١٤	٣٢,٦
(٣) مستوى المؤهل للدراسى			مرتفعة	١٨	٤١,٩
مؤهل عالى	٢٢	٥١,٢	متوسطة	٩	٢٠,٩
مؤهل فوق متوسط	٤	٩,٣	منخفضة	١	٢,٣
مؤهل متوسط	١٧	٣٩,٥	منخفضة للغاية	١	٢,٣
المجموع	٤٣	١٠٠	المجموع	٤٣	١٠٠

وبسؤال المبحوثات عن مدى المساندة المعنوية التي يحصلن عليها من المصادر المحيطة بهن لأداء عملهن بكفاءة كأحد الجوانب الهامة في الدراسات المعنية بالمرأة وخاصة في المناطق الريفية، اتضح من البيانات الواردة بجدول (٣) أن ٦٨,٦% من المبحوثات المتزوجات يعتقدن أنهن يحصلن على مساندة معنوية قوية أو تميل إلى القوة من أزواجهن. ويساند هذه النتيجة أن ٧٦,٨% من مجموع المبحوثات يعتقدن في حصولهن على مساندة معنوية قوية أو تميل إلى القوة من أسرهن. ولعل أهم ما تبرزه البيانات الواردة بجدول (٣) أن قرابة نصف (٤٨,٩%) وثلاثة أرباع (٧٢,١%) المبحوثات يعتقدن أنهن يحصلن على مساندة معنوية متوسطة وضعيفة وضعيفة للغاية من زملاء العمل ورؤساء العمل على السرتيب، وهى نسب لا يستهان بها إذا توافرت الرغبة في تحسين كفاءة أداء الرائدات الريفيات لأعمالهن الإرشادية.

جدول (٣): النسب المئوية لتوزيع المبحوثات وفقا لمدى المساندة المعنوية التي يحصلن عليها من مصادر المساندة المعنوية

مصادر المساندة المعنوية	قوية للغاية %	قوية %	متوسطة %	ضعيفة %	ضعيفة للغاية %	المجموع %
(١) الزوج (ن = ٣٥)	٤٨,٦	٢٠,٠	٢٠,٠	٨,٦	٢,٨	١٠٠
(٢) الأسرة	٤٤,٢	٣٢,٦	١١,٦	٧,٠	٤,٦	١٠٠
(٣) زملاء العمل	٢٠,٩	٣٠,٢	٣٤,٩	٧,٠	٧,٠	١٠٠
(٤) الأصدقاء	٣٤,٩	٣٠,٢	٢٣,٣	٩,٣	٢,٣	١٠٠
(٥) رؤساء العمل	١١,٦	١٦,٣	٤٤,٢	١٨,٦	٩,٣	١٠٠

ومما لا شك فيه أن الدافع الإنجازي يعد من أهم السمات التي يجب أن يتسم بها العاملين فى المجال الإرشادى. وقد أشارت الكتابات فى مجال الدوافع البشرية إلى جوانب متعددة لدافع الإنجاز عند الأفراد، إلا أن الكتابات والدراسات البحثية قد أوضحت الأهمية النسبية للجوانب التي استند إليها الباحث فى دراسته الحالية والواردة بجدول (٤) (Daft, 2000)، (شلبى، ١٩٩٥)، (عاشور، ١٩٩٠)، (فريد وهمام، ١٩٨٩). وتشير البيانات الواردة بجدول (٤) إلى الارتفاع النسبي لدافع الإنجاز عن المبحوثات، حيث تراوحت نسبة من يوافقن على جوانب الدافع الإنجازي المدروسة بين ٥٨,١% فى حدها الأدنى والخاص بجانب "قضاء ساعات طويلة فى العمل دون إجهاد" وبين ٧٦,٨% فى حدها الأقصى والخاص بجانب "الشعور بالمسئولية الكبيرة أمام الذات عن تولي الأعمال". ومن الجدير بالذكر فى هذا الصدد أن قرابة ثلث المبحوثات (٣٠,٢%) يعترضن ويعترضن بشدة على أنهن يرغبن فى تأدية الأعمال التي تتطلب مسؤولية كبيرة، ويساند هذه النتيجة أن ١١,٧% منهن يقفن موقفا محايدا أو دون رأى قاطع بالنسبة لهذا الجانب.

جدول (٤): النسب المئوية لتوزيع المبحوثات وفقا لمدى الموافقة على جوانب الدافع الإجزى المدروسة

جوانب الدافع الإجزى	موافق بشدة %	موافق %	محايد %	غير موافق %	غير موافق بشدة %	المجموع %
(١) أنا بصفة عامة أخطط للمستقبل كثيرا	١٦,٣	٤٦,٥	٢٠,٩	١٤,٠	٢,٣	١٠٠
(٢) يهمنى أن أصل إلى حل للمشكلة التي تواجهني مهما استغرق ذلك من وقت	٥٥,٨	٢٠,٩	١٦,٣	٤,٧	٢,٣	١٠٠
(٣) أقضى ساعات طويلة فى العمل دون إجهاد	٢٠,٩	٣٧,٢	٢٧,٩	٧,٠	٧,٠	١٠٠
(٤) أرتب فى تأدية الأعمال التي تتطلب مسؤولية كبيرة	١٦,٣	٤١,٩	١١,٦	١٨,٦	١١,٦	١٠٠
(٥) عندما أعمل تكون مسؤوليتي أمام نفسي كبيرة	٣٤,٩	٤١,٩	٢٣,٢	-	-	١٠٠

#### الهدف الثاني: استطلاع آراء المبحوثات حول بعض قضايا تنمية المرأة الريفية

لما كانت الرائدات الريفيات وحدات هذا البحث من ست محافظات من مجموع تسع محافظات فى صعيد مصر، بالإضافة إلى انحصار أنشطتهن الإرشادية فى مجال المرأة الريفية، برزت الحاجة إلى التعرف على آرائهن المرتبطة ببعض قضايا تنمية المرأة الريفية فى صعيد مصر والواردة بجدول (٥). وتشير البيانات الواردة بالجدول إلى التباين فى موقف المبحوثات من قضايا تنمية المرأة الريفية، حيث تراوحت نسبة من يوافقن على المضمون الإيجابي للقضايا المدروسة بين ٣٠,٢% فى حدها الأدنى والخاص بقضية "زيادة فرص تدريب المرأة الريفية فى مجال المشروعات الإنتاجية" وبين ٨٨,٤% فى حدها الأقصى

والخاص بقضية تحسين خدمات التنقيف الصحي للمرأة الريفية". وقد حظيت القضايا التنموية التالية على أكبر نسبة موافقة من المبحوثات (٦٥% فأكثر): (١) تحسين خدمات التنقيف الصحي للمرأة الريفية (٨٨,٤%)، (٢) تحسين الجهود الموجهة للمرأة الريفية في مجال تنظيم الأسرة (٨٣,٨%)، (٣) اهتمام المرأة الريفية بالرعاية والعلاج الصحي لأطفالها (٧٢,١%)، (٤) تناول المرأة الريفية لنوعيات من الغذاء لم تكن تؤكل من قبل (٦٩,٨%)، (٥) استغلال المرأة الريفية لفرص العمل خارج المنزل إذا توافرت (٦٧,٥%)، (٦) تـردد المرأة الريفية على الأطباء والمتخصصين (٦٥,١%).

ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن البيانات الواردة بجدول (٥) تشير في نفس الوقت إلى الارتفاع النسبي لنسبة المبحوثات المعترضات على المضمون الإيجابي لقضايا تنمية المرأة الريفية موضوع هذه الدراسة، حيث تراوحت تلك النسبة بين صفر % و ٣٢,٦%. وقد حظيت القضايا التنموية التالية على أكبر نسبة اعتراض من المبحوثات (٢٥% فأكثر): (١) اهتمام المرأة الريفية بإعداد الوجبات الغذائية المحتوية على العناصر الأساسية (٣٢,٦%)، (٢) توافر القروض اللازمة لتمويل المشروعات الإنتاجية لدى المرأة الريفية (٣٠,٢%)، (٣) اهتمام المرأة الريفية بطرق طهي الطعام للاحتفاظ بالقيمة الغذائية (٢٧,٩%)، (٤) مشاركة المرأة الريفية في المشاريع التنموية المحلية (٢٥,٦%). ويساند هذه النتيجة الارتفاع النسبي الملحوظ في النسبة المئوية للمبحوثات اللاتي يقفن موقفا محايدا أو دون رأى قاطع بالنسبة لقضايا تنمية المرأة الريفية التي تضمنتها الدراسة الحالية، حيث تراوحت تلك النسبة بين ٩,٣% في حدها الأدنى وبين ٥٣,٥% في حدها الأقصى كما هو مبين بجدول (٥).

جدول (٥): النسب المئوية لتوزيع المبحوثات وفقا لمدى الموافقة على قضايا تنمية المرأة الريفية

المجموع %	غير موافق بشدة %	غير موافق %	محايد %	موافق %	موافق بشدة %	قضايا تنمية المرأة الريفية
١٠٠	-	-	٣٠,٢	٥٥,٨	١٤,٠	(١) تأكل المرأة الريفية الآن نوعيات من الغذاء لم تكن تؤكل من قبل.
١٠٠	٤,٧	١١,٦	١٨,٦	٦٠,٤	٤,٧	(٢) تـردد المرأة الريفية على الأطباء والمتخصصين.
١٠٠	-	١٨,٦	٢٣,٣	٤٨,٨	٩,٣	(٣) تهتم المرأة الريفية بالرعاية والعلاج الصحي لها.
١٠٠	٧,٠	٢٣,٣	٣٠,٢	٣٤,٩	٤,٦	(٤) تستهلك المرأة الريفية الآن كمية أكبر من لبيروتين الحيوي والسماكي.
١٠٠	١٦,٣	١١,٦	٣٤,٩	٢٣,٣	١٣,٩	(٥) تهتم المرأة الريفية بطرق طهي الطعام للاحتفاظ بالقيمة الغذائية.
١٠٠	١١,٦	٢١,٠	٣٠,٢	٣٠,٢	٧,٠	(٦) تهتم المرأة الريفية بإعداد الوجبات المحتوية على العناصر الأساسية.
١٠٠	٧,٠	١٣,٩	٢٥,٦	٣٩,٦	١٣,٩	(٧) تهتم المرأة الريفية بطرق غسل وحفظ الطعام.
١٠٠	-	٤,٦	١١,٦	٥١,٢	٣٢,٦	(٨) تحسنت الجهود المقدمة للمرأة الريفية في مجال تنظيم الأسرة.
١٠٠	٢,٣	٤,٧	٢٠,٩	٤٨,٨	٢٣,٣	(٩) تهتم المرأة الريفية بالرعاية والعلاج الصحي لأطفالها.
١٠٠	٧,٠	٩,٣	٥٣,٥	٢٧,٩	٢,٣	(١٠) زادت فرص تدريب المرأة الريفية في مجال المشروعات الإنتاجية.
١٠٠	٤,٦	٢٥,٦	٣٢,٦	٣٠,٢	٧,٠	(١١) تتوافر القروض اللازمة لتمويل المشروعات الإنتاجية لدى المرأة الريفية.
١٠٠	٩,٣	١٦,٣	٣٧,٢	٣٠,٢	٧,٠	(١٢) تشارك المرأة الريفية في المشاريع التنموية المحلية.
١٠٠	٢,٣	١١,٦	١٨,٦	٤٤,٢	٢٣,٣	(١٣) تستغل المرأة الريفية فرص العمل خارج بيتها إذا توافرت.
١٠٠	-	٢,٣	٩,٣	٦٢,٨	٢٥,٦	(١٤) تحسنت خدمات التنقيف الصحي للمرأة الريفية.

### **الهدف الثالث: وصف وتقييم البرنامج التدريبي الإرشادي في مجال الاتصال**

استخدم لوصف وتقييم البرنامج التدريبي الإرشادي موضوع هذه الدراسة ثلاثة مناهج مختلفة كما سبق الإشارة في الأسلوب البحثي لهذه الدراسة. وفيما يلي عرضا للنتائج المرتبطة بكل منهج:  
**أولاً: المنهج الوصفي: ماذا حدث في البرنامج التدريبي ؟**

نفذ البرنامج التدريبي الإرشادي موضوع هذه الدراسة بواسطة الباحث بالتنسيق مع برنامج النهوض بالألبان بالتعاون مع وزارة الصحة والسكان والممول من المنظمة الدولية لتنمية التعاون الزراعي. وقد تم تنفيذ البرنامج في أحد فنادق محافظة المنيا ولمدة يومين متتاليين، من الساعة التاسعة صباحاً وحتى الخامسة مساءً. وقسم اليوم التدريبي إلى ثلاث جلسات تدريبية بحيث يتراوح زمن الجلسة الواحدة بين ٢ و ٢,٥ ساعة.

وقد بلغ عدد المتدربات ٢١ متدربة من ست محافظات في صعيد مصر (الجيزة - الفيوم - بنسى سويف - المنيا - سوهاج - أسيوط). وتراوحت أعمار المتدربات بين ٢٥ و ٤٥ سنة بمتوسط حسابي قدره ٣٤,١ سنة، كما تراوحت مدة خدمة المتدربات كرائدات ريفيات بين ٢ و ١٧ سنة بمتوسط حسابي قدره ٨,٥٧ سنة. وقد حصلت ١٥ متدربة على مؤهل دراسي أعلى، فى حين حصلت ٦ متدربات على مؤهل دراسي متوسط. كما أوضحت النتائج أن ١٨ متدربة كن متزوجات، بينما ٣ متدربات فقط كن غير متزوجات.

وقد استهدف البرنامج التدريبي بصفة رئيسية تنمية بعض المعارف والمهارات الاتصالية للمتدربات. وقد ركز البرنامج التدريبي على الأهداف التعليمية التالية: (١) إيضاح أهمية ودور المعارف والمهارات الاتصالية فى تفعيل أداء المتدربات لعمليهن الإرشادى مع المرأة الريفية. (٢) شرح العناصر الرئيسية لعملية الاتصال الإرشادى. (٣) تنمية الوعى الذاتى للمتدربات نحو بعض المعارف والمهارات الاتصالية. (٤) مساعدة المتدربات على إدراك أهمية العلاقة بين فعاليتيهن الاتصالية بالمرأة الريفية وبين إمامهن التام بحاجات واهتمامات المستفيدات من أنشطتهن الإرشادية.

وبالإضافة إلى الاعتماد على طريقة المحاضرة باستخدام جهاز عرض الشفافيات، فقد أسس الباحث منهجه التدريبي بصفة رئيسية على كل من طريقة تحقيق الذات وطريقة حل المشكلات، وذلك لإكساب المتدربات المعارف والمهارات الاتصالية المنشودة من جهة، ولتحقيق أكبر قدر ممكن من مشاركة المتدربات فى الأنشطة التدريبية من جهة ثانية. وفيما يلي عرضاً للملاح الرئيسية لكل طريقة تدريبية:

#### **(١) طريقة تحقيق الذات**

تتطلب هذه الطريقة من اعتقاد قوى فى قدرة المتدرب على إعادة تنظيم معارفه ومهاراته الخاصة، وأن السبيل لذلك هو مساعدة المدرب للمتدرب لكي يكتشف ذاته من خلال توفير المدرب لفرص ملائمة تشجع المتدرب على المشاركة النشطة فى الأنشطة التدريبية والتعبير عن مشاعره بطريقة مستقلة. وبناء عليه عمد الباحث كمدرب إلى استخدام طريقة تحقيق الذات فى البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة من خلال إعداده لعدد من التمارين أو الأنشطة التدريبية المتمركزة حول ذات المتدربة ثم أثار النقاش الجماعى حول نتائجها. كما عمد الباحث إلى تصوير كل متدربة باستخدام الفيديو أثناء إلقاءها وعرضها اللفظى لمحتوى رسالة إرشادية فى مجال عملها مع المرأة الريفية، ثم أعاد عرض شرائط الفيديو على المتدربات لتشاهد كل متدربة نفسها أثناء الإلقاء والعرض اللفظى لرسالتها الإرشادية، ثم أثار الباحث النقاش الجماعى حول بعض القضايا المرتبطة بالإلقاء والعرض اللفظى. وفيما يلي وصفا مختصراً لهذه الأنشطة التدريبية المتمركزة حول ذات المتدربة:

تمرين تنمية الوعى الذاتى بمزايا وعيوب التحدث: ويهدف هذا التمرين إلى تنمية الوعى الذاتى للمتدربات نحو مزاياهن وعيوبهن عند التحدث أمام مجموعة من السيدات. وفى هذا التمرين طلب من كل متدربة أن تكتب فقرة أو فقرتين لتخبر نفسها بأمانة عن شعورها بخصوص مزاياها وعيوبها عند التحدث أمام مجموعة من السيدات. وبعد ذلك تمت جدولة المزايا والعيوب بالتعاون مع المتدربات على سبورة ورقية، ثم أدار الباحث النقاش مع المتدربات حول المزايا والعيوب المشتركة بين المتدربات.

تمرين تنمية الوعى الذاتى بالسلوك الاتصالى فى جماعة: ويهدف هذا التمرين إلى جعل المتدربات يشعرن بسلوكيهن الاتصالى فى وسط جماعة، وبالتالي يشعرن بتعاطف أكثر مع المرأة الريفية التى قد يعنعا خجلها أو قلة كلامها من المشاركة فى مناقشة جماعية. وفى هذا التمرين عرض على كل متدربة خمسة بنود تصف السلوك الاتصالى فى بداية الالتحاق بجماعة جديدة، وطلب من كل متدربة أن تحدد كل من رقم البند الذى يصف سلوكها الاتصالى الحالى أكثر من غيره، ورقم البند الذى تمنى أن يكون عليه سلوكها الاتصالى فى



المستقبل. وبعد ذلك تمت كتابة البنود الخمسة على السبورة الورقية وبجانب كل منها عدد المتدربات اللاتي ذكرن البند كوصف لسلوكهن الاتصالي الحالي وكذا عدد المتدربات اللاتي ذكرن البند كوصف لسلوكهن الاتصالي المستقبلي، ثم أدار الباحث النقاش الجماعي مع المتدربات حول ما تعنيه استجاباتهن بالنسبة لعملية الاتصال الجماعي بصفة عامة، وبالنسبة للمرأة الريفية التي قد يمنعها خجلها من المشاركة فى المناقشات الجماعية بصفة خاصة. هذا وقد انحصرت هذه البنود الخمسة فيما يلى: أفضل أن أجلس بهدوء واستمع إلى الآخرين، وأشعر بسهولة المشاركة فى المناقشة، وأشعر بنفسى مستعدة لتحمل دور من أدوار القيادة فى النقاش، وأشعر بالارتباك، وأفضل أن أستمع بعض الوقت ثم أشارك فى المناقشة.

تمرين تنمية الوعي الذاتى بسمات المرأة الريفية: ويهدف هذا التمرين إلى تنمية الوعي الذاتى للمتدربات بشأن التمييز عن الاتصال بالقرويات بين الوصف العام أو النمط الثابت لسمات القرويات والذى يميل إلى السلبية، وبين الوصف الخاص لسمات كل قروية على حدة والذى يميل إلى الإيجابية. وقد قسم هذا التمرين إلى مرحلتين: المرحلة الأولى، وفيها طلب من كل متدربة أن تكتب على ورقة خمس سمات للمرأة الريفية، وبعد ذلك تمت جدولة السمات المذكورة بالتعاون مع المتدربات على السبورة الورقية، وذلك فى جدول مكون من أربع خانات (السمة – إيجابية – سلبية – تجمع بين الإيجابية والسلبية)، وقد تركت الحرية للمتدربات لوضع كل سمة فى الخانة المناسبة لها فى الجدول بناء على المناقشة فيما بينهن. وفى المرحلة الثانية من التمرين طلب من كل متدربة أن تفكر فى امرأة ريفية ممن تعرفهم بشكل جيد وتكتب فى ورقة أخرى خمس سمات تتفق مع هذه المرأة. وبعد ذلك تمت جدولة السمات المذكورة بالتعاون مع المتدربات فى جدول منفصل على السبورة الورقية. ثم أدار الباحث النقاش الجماعي حول مقارنة السمات المذكورة فى الجدول الأول مع السمات المذكورة فى الجدول الثانى مع لفت نظر المتدربات إلى أن السمات الواردة فى الجدول الأول تميل إلى السلبية فى حين أن السمات المذكورة فى الجدول الثانى تميل إلى الإيجابية، مما يعنى أنه لبناء علاقات اتصالية جيدة مع القرويات يجب التعامل معهن كأفراد لهن سمات متباينة وليس كنمط ثابت من السمات.

تمرين تنمية الوعي الذاتى بمصادر الثقة بالنفس عند التحدث: ويهدف هذا التمرين إلى تنمية وعى المتدربات بالمصادر المختلفة التى يستمد الفرد منها ثقته عند التحدث إلى الآخرين. وفى هذا التمرين عرض على كل متدربة قائمة من مصادر الثقة بالنفس عند التحدث، وطلب من كل متدربة أن تحدد من وجهة نظرها أهمية كل مصدر على مقياس رباعى الأبعاد (كبيرة – متوسطة – قليلة – منعدمة). وبعد ذلك تم ترتيب المصادر على السبورة الورقية بالتعاون مع المتدربات، ثم أدار الباحث النقاش الجماعي حول ما يعكسه الترتيب من أهمية نسبية لكل مصدر فى زيادة ثقة المتدربات فى أنفسهن عند التحدث إلى المستفيدات من أنشطتين الإرشادية. هذا وقد انحصرت مصادر الثقة بالنفس عند التحدث إلى الآخرين فى: السمعة المهنية للمتحدث، وإثبات القدرة على التحدث أمام الآخرين، والتحدث فى موضوعات هامة للمستمعين، وتقديم معلومات هامة للمستمعين، وإثبات القدرة على إبقاء المستمعين فى هدوء، واستخدام الصوت بشكل فعال، واستخدام حركات الجسم بشكل فعال.

تمرين تنمية الوعي الذاتى لبعض قضايا الإلقاء والعرض اللفظى: ويهدف هذا التمرين إلى تنمية المهارات الاتصالية للمتدربات فى مجال معالجة الرسائل الإرشادية المنطوقة لما لها من أهمية وخاصة فى المناطق الريفية المصرية التى يرتفع فيها نسبة الأمية. وفى هذا التمرين تم تكليف كل متدربة فى نهاية اليوم التدريبى الأول بإعداد محتوى لرسالة إرشادية منطوقة فى أحد مجالات عملها مع المرأة الريفية، وذلك لإلقائها وعرضها فى اليوم التدريبى الثانى أمام بقية المتدربات فى حدود عشر دقائق. وقد تم استخدام أسلوب التصوير بالفيديو لتصوير كل متدربة أثناء إلقائها وعرضها اللفظى لمحتوى رسالتها الإرشادية، ثم تم إعادة عرض شرائط الفيديو على المتدربات لتشاهد كل متدربة نفسها وإثارة النقاش الجماعي حول المزايا والعيوب الاتصالية لكل متدربة على حدة، ثم أعقب ذلك تلخيص الباحث لأهم الدروس المستفادة من مشاهدة شرائط الفيديو وخاصة ما يتعلق منها بالمهارات المرتبطة بالأمور التنظيمية العامة لمعالجة الرسائل الإرشادية المنطوقة، وبعض القضايا المرتبطة بمهارات الإلقاء والعرض اللفظى مثل قضية التوتر، وقضية الصوت، وقضية حركة الجسم، وقضية اتصال العين، وقضية الصمت بعد النقاط الهامة، وقضية الأحداث المحرجة.

## (٢) طريقة حل المشكلات

من منطلق أهمية استخدام طريقة حل المشكلات فى البرامج التدريبية، عمد الباحث إلى الربط بين أسلوبى محاكاة الأدوار ودراسة الحالة لدفع المتدربات إلى مناقشة وتحليل موقف مشكلى يوضح لهن أهمية

القاعدة الاتصالية العامة التي تنص على أن "المرأة الريفية لن تشارك في الأنشطة الإرشادية للرائدة الريفية ما لم تنقل إليها الرائدة رسائل اتصالية مفيدة وواضحة، ولن تستطيع الرائدة عمل ذلك ما لم تكن على علم تلم بحاجات واهتمامات المرأة الريفية". وفيما يلي وصفا مختصرا للخطوات الرئيسية التي توضح كيفية الاستفادة من طريقة حل المشكلات في البرنامج التدريبي موضوع هذا البحث:

- (١) تم تقسيم المتدربات إلى ثلاث مجموعات استنادا إلى رغباتهن.
- (٢) تولت المجموعة الأولى تمثيل دور الرائدات الريفيات طبقا للحالة الدراسية التي وزعت عليهن وتنص على "أنتن مجموعة من الرائدات الريفيات، ولقد توصلتن إلى قرار بشأن تركيز عملكن على قرية حوض الرمل التي يفترض أنها عانت من الإهمال لفترة من الزمن. ولقد تم اتخاذن لقرار بتنفيذ نشاط إرشادي لسيدات القرية حول موضوع الحلابة النظيفة، وعليه ذهبتن إلى القرية لمقابلة مجموعة من سيدات القرية لإقناعهن بموضوع الحلابة النظيفة والتعاون معن في تنفيذه. خلال الاجتماع مع السيدات أشرحن لهن النشاط المستهدف بشكل عام وما هي أهدافه وأطلبن منهن التعاون معن لتحقيق النجاح المنشود".
- (٣) تولت المجموعة الثانية محاكاة دور سيدات القرية طبقا للحالة الدراسية التي وزعت عليهن وتنص على "أنتن مجموعة من سيدات قرية حوض الرمل التي يفترض أنها عانت من الإهمال فترة من الزمن. ولقد وصل إلى علمكن زيارة بعض الرائدات الريفيات لمناقشتكن في تنفيذ نشاط إرشادي حول موضوع الحلابة النظيفة. الرائدات الريفيات يعتقدن أن موضوع الحلابة النظيفة على رأس أولويات أو حاجات سيدات القرية، ولكن أنتن تعتقدن في وجود حاجات أخرى أكثر أهمية لسيدات القرية، ولذا أنتن مترددات في معاونة الرائدات الريفيات خلال تنفيذ النشاط الإرشادي، ولذلك تحاولن الوصول إلى إتفاق معهن بشأن احتياجاتكن التي تتطلب معاونتكن".
- (٤) تولت المجموعة الثالثة مسؤولية تقييم عملية المناقشة بين المجموعة الأولى والثانية استنادا إلى استمارة ملاحظة منتظمة تتضمن عدد من المعايير المحددة سلفا بواسطة الباحث، وذلك على مقياس متدرج من ١ إلى ١٠. واشتملت المعايير على: درجة التماسك والروح المعنوية، ودرجة المبادأة وتحمل المسؤولية، ودرجة المشاركة للجميع في النقاش، ودرجة إحترام الآراء المطروحة، ودرجة تنظيم النقاش.
- (٥) تداولت أفراد كل مجموعة على حدة بخصوص الحالة الدراسية لمدة ١٠ دقائق لتسيق الأدوار والاتفاق على النقاط الرئيسية التي سوف يتم طرحها للنقاش.
- (٦) تم فتح الحوار والنقاش بين المجموعتين الأولى والثانية لمدة ٢٠ دقيقة، وتولت المجموعة الثالثة ملاحظة النقاش لجمع الأدلة المرتبطة بالمعايير السابق الإشارة إليها.
- (٧) تم فتح الحوار بين الباحث كمدرب والمتدربات حول الأسئلة الآتية: ما الهدف الكامن وراء تطبيق تمثيل الأدوار ودراسة الحالة، وما هي المشكلة الرئيسية التي تعكسها الحالة الدراسية، وما هي الأسباب الرئيسية لتلك المشكلة، وما هي النتائج المترتبة على تلك المشكلة، وما هي الحلول البديلة لتلك المشكلة.
- (٨) عرضت أفراد المجموعة الثالثة نتائج استمارات الملاحظة على بقية المتدربات، وأثار الباحث النقاش مع المتدربات حول ما تعنيه تلك الملاحظات بالنسبة لعملية الاتصال الجماعي.

**ثانيا: المنهج القائم على قياس التعلم: قياس درجة التغير في البنود التعليمية للبرنامج التدريبي**

لقياس درجة التغير في البنود التعليمية المعرفية والمهارية التي تضمنها البرنامج التدريبي موضوع هذا البحث، تم عمل الآتي: (١) سؤال المتدربات عن تقديرتهن الذاتية للأثار المعرفية والمهارية للبرنامج التدريبي لعدد ٢٧ بندا تعليميا معرفيا ومهاريا تضمنها البرنامج التدريبي، وذلك على مقياس متدرج من ١ إلى ٥. (٢) حساب المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي قبل التدريب. (٣) حساب المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي بعد التدريب. (٤) حساب الفرق بين متوسطي كل بند تعليمي قبل وبعد التدريب. (٥) 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 في ١٠٠. (٦) حساب قيمة "ت" ومعنويتها بالنسبة للفرق بين متوسطي كل بند تعليمي قبل وبعد التدريب. وفيما يلي عرضا لأهم النتائج البحثية المرتبطة بهذا الجزء من الدراسة:

(1) قياس درجة التغير في البنود التعليمية المعرفية

لقياس درجة التغير في البنود التعليمية المعرفية التي تضمنها البرنامج التدريبي، تم تحديد ١٥ بنود تعليميا معرفيا لسؤال المتدربات حول درجة فهمهن لكل بند تعليمي معرفي قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي. وتوضح البيانات الواردة بجدول (٦) أن المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المعرفية قبل التدريب قد تراوح بين ٢,٣٣ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "الفهم لمعنى تشويش الدلالة اللفظية والعوامل المؤدية إليه" وبين ٣,٥٢ درجة في حده الأقصى والخاص ببند "المعرفة بالعناصر الرئيسية لعملية الاتصال"، فسي حين تراوح المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المعرفية بعد تنفيذ التدريب بين ٤,٤٣ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "الفهم لمعنى تشويش الدلالة اللفظية والعوامل المؤدية إليه" وبين ٤,٩١ درجة في حده الأقصى والخاص ببنود "الفهم لأهمية مهارتي التحدث والإنصات" و"المعرفة بمواصفات القناة الاتصالية الجيدة" و"المعرفة بالعوامل المؤثرة على الثقة بالنفس عند التحدث". وقد تراوحت النسبة المئوية للتغير في البنود التعليمية المعرفية الواردة بجدول (٦) بين ٣٩,٢% و ٩٦,٢%. وقد حظيت البنود التعليمية المعرفية التالية على أعلى نسبة مئوية للتغير (٩٠% فأكثر): (١) المعرفة بمستويات قبول المستقبل للرسالة الاتصالية، (٢) الفهم لأهمية التفكير في مضمون الرسالة الاتصالية في ضوء الأبعاد المرتبطة بموقف المستقبل، (٣) المعرفة بالعوامل المؤثرة على الثقة بالنفس عند التحدث، (٤) الفهم لمغزى التعامل مع الناس كأفراد لهم خصائص متباينة وليس كنمط ثابت، (٥) المعرفة بالأمور التنظيمية العامة لمعالجة الرسائل الاتصالية المنطوقة، (٦) الفهم لمعنى تشويش الدلالة اللفظية والعوامل المؤدية إليه.

جدول (٦): 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	قيمة ت*	مستوى المعنوية
١	المعرفة بأنواع المعلومات الأساسية التي تؤسس عليها الأنشطة الإرشادية للرائدة الريفية.	٢,٩١	٤,٨٦	١,٩٥	٦٧,٠	١٢,٠٩	٠,٠١
٢	المعرفة بالعناصر الرئيسية لعملية الاتصال.	٣,٥٢	٤,٩٠	١,٣٨	٣٩,٢	٦,٥٠	٠,٠١
٣	الفهم لأهمية مهارتي التحدث والإنصات للرائدة الريفية.	٢,٩٥	٤,٩١	١,٩٦	٦٦,٤	٩,٧٢	٠,٠١
٤	المعرفة بمواصفات المتصل الناجح.	٢,٧٦	٤,٨٦	٢,١٠	٧٦,١	١٠,٨٠	٠,٠١
٥	المعرفة بمواصفات القناة الاتصالية الجيدة.	٢,٧٦	٤,٩١	٢,١٥	٧٧,٩	١١,٥٠	٠,٠١
٦	المعرفة بمواصفات الرسالة الاتصالية الجيدة.	٢,٨٦	٤,٧٦	١,٩٠	٦٦,٤	٨,٧٧	٠,٠١
٧	المعرفة بالأمور التنظيمية العامة لمعالجة الرسائل المنطوقة.	٢,٤٣	٤,٦٢	٢,١٩	٩٠,١	١٠,٨١	٠,٠١
٨	الفهم لمعنى تشويش الدلالة اللفظية والعوامل المؤدية إليه.	٢,٣٣	٤,٤٣	٢,١٠	٩٠,١	١١,٥٥	٠,٠١
٩	المعرفة بالعوامل الرئيسية التي تؤثر على كل من المتصل والمرسل.	٣,٠٠	٤,٨١	١,٨١	٦٠,٣	٨,٤٥	٠,٠١
١٠	الفهم لمفهوم وأنواع التغذية العكسية في الاتصال.	٢,٧١	٤,٥٧	١,٨٦	٦٨,٦	٩,٣٥	٠,٠١
١١	المعرفة بمستويات قبول المستقبل للرسالة الاتصالية (المعرفي - الشعوري - العنلي).	٢,٣٨	٤,٦٧	٢,٢٩	٩٦,٢	١١,٦١	٠,٠١
١٢	الفهم لأهمية التفكير في مضمون الرسالة الاتصالية في ضوء الأبعاد المرتبطة بموقف المستقبل (قيمة - أهدافه - إمكانياته ... إلخ).	٢,٣٨	٤,٦٦	٢,٢٨	٩٥,٨	١٤,٦١	٠,٠١
١٣	الفهم لأهمية العلاقة بين المعرفة بحاجات الأفراد والقدرة على الاتصال بهم.	٢,٦٧	٤,٧١	٢,٠٤	٧٦,٤	١٠,٨٥	٠,٠١
١٤	المعرفة بالعوامل المؤثرة في الثقة بالنفس عند التحدث.	٢,٥٢	٤,٩١	٢,٣٩	٩٤,٨	١١,٢١	٠,٠١
١٥	الفهم لمغزى التعامل مع الناس كأفراد لهم خصائص متباينة وليس كنمط ثابت.	٢,٤٨	٤,٧٦	٢,٢٨	٩١,٩	١٢,٣٩	٠,٠١

وبمقارنة المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي معرفي قبل التدريب بمتوسطة الحسابي بعد تنفيذ التدريب، توضح قيم "ت" الواردة بجدول (٦) وجود فروق معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ بين المتوسطين لكل البنود التعليمية المعرفية التي تضمنها البرنامج التدريبي، مما يعني أن البرنامج التدريبي قد أسفر عن حدوث تغييرات شديدة المعنوية والوضوح في المجال المعرفي الاتصالي للمتدربات.

ولتأكيد التأثير المعنوي للبرنامج التدريبي على معارف المتدربات في مجال الاتصال، تم توزيع البنود التعليمية المعرفية قبل وبعد التدريب على خمس فئات وفقا للمقياس المستخدم في تفسير استجابات المتدربات والمؤسس على قيمة المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي، وذلك على النحو التالي: (١) فهم منعدم (١,٥-١)، (٢) فهم منخفض (١,٥١ - ٢,٥)، (٣) فهم متوسط (٢,٥١ - ٣,٥)، (٤) فهم كبير (٣,٥١ - ٤,٥)، (٥) فهم تام (٤,٥١ - ٥). وقد أوضحت نتيجة هذا التوزيع أن مستوى فهم المتدربات للبنود التعليمية المعرفية قبل التدريب كان منخفضا ومتوسطا وكبيرا لنسبة ٣٣,٣% و ٦٠,٠% و ٦,٧% من البنود التعليمية المعرفية على الترتيب، فتحسن مستوى فهم المتدربات بعد التدريب ليصل إلى المستوى الكبير والمستوى التام من الفهم لنسبة ٦,٧% و ٩٣,٣% من البنود التعليمية المعرفية على الترتيب، مما يؤكد وبوضوح شديد أن البرنامج التدريبي كان له تأثيرا شديدا المعنوية على مستوى معارف المتدربات في مجال الاتصال.

## (٢) قياس درجة التغيير في البنود التعليمية المهارية

لقياس درجة التغيير في البنود التعليمية المهارية التي تضمنها البرنامج التدريبي، تم تحديد ١٢ بندا تعليميا مهاريا لسؤال المتدربات حول درجة مهارتهن المرتبطة بمضمون كل بند تعليمي مهاري قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي. وتشير البيانات الواردة بجدول (٧) إلى أن المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المهارية قبل التدريب قد تراوح بين ٢,٤٨ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "القدرة على التمييز بين الرسالة الاتصالية ومحتوى الرسالة الاتصالية" وبين ٢,٩٥ درجة في حده الأقصى والخاص ببند "القدرة على الاتصال في جماعة"، بينما تراوح المتوسط الحسابي للبنود التعليمية المهارية بعد تنفيذ التدريب بين ٤,٤٨ درجة في حده الأدنى والخاص ببند "القدرة على التمييز بين الرسالة الاتصالية ومحتوى الرسالة الاتصالية" وبين ٤,٩١ درجة في حده الأقصى والخاص ببند "القدرة على التحدث إلى عيون المستمعين" و"القدرة على استخدام الصمت كأداة لزيادة تركيز المستمعين مع محتوى الرسالة الاتصالية".

كما توضح البيانات الواردة بجدول (٧) أن النسبة المئوية للتغيير في البنود التعليمية المهارية قد تراوحت بين ٦١,٤% و ٨٧,٤%. ويلاحظ من بيانات نفس الجدول أن البنود التعليمية المهارية التالية قد حظيت بأعلى نسبة مئوية للتغيير (٨٠% فأكثر): (١) القدرة على استخدام الصمت كأداة لزيادة تركيز المستمعين مع محتوى الرسالة الاتصالية، (٢) القدرة على تصنيف حاجات المستقبلين حسب أولوياتها، (٣) القدرة على معالجة التوتر الحادث أثناء الحديث أمام جماعة من الأفراد، (٤) القدرة على التحدث إلى عيون المستمعين، (٥) القدرة على التمييز بين الرسالة الاتصالية ومحتوى الرسالة الاتصالية.

وبمقارنة المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي مهاري قبل التدريب بمتوسطه الحسابي بعد تنفيذ التدريب، توضح قيم "ت" الواردة بجدول (٧) وجود فروق معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ بين المتوسطين لكل البنود التعليمية المهارية التي تضمنها البرنامج التدريبي، مما يعكس أن البرنامج التدريبي قد أسفر عنه حدوث تغييرات شديدة المعنوية والوضوح في المجال المهاري الاتصالي للمتدربات.

ولتأكيد التأثير المعنوي للبرنامج التدريبي على مهارات المتدربات في مجال الاتصال تم توزيع البنود التعليمية المهارية قبل وبعد التدريب على خمس فئات وفقا للمقياس المستخدم في تفسير استجابات المتدربات والمؤسس على قيمة المتوسط الحسابي لكل بند تعليمي، وذلك على النحو التالي: (١) مهارة منعدمة (١ - ١,٥)، (٢) مهارة منخفضة (١,٥١ - ٢,٥)، (٣) مهارة متوسطة (٢,٥١ - ٣,٥)، (٤) مهارة كبيرة (٣,٥١ - ٤,٥)، مهارة تامة (٤,٥١ - ٥). وقد أوضحت نتيجة هذا التوزيع أن مستوى مهارة المتدربات المرتبطة بمضمون البنود التعليمية المهارية قبل التدريب كان منخفضا ومتوسطا لنسبة ٨,٣% و ٩١,٧% من البنود التعليمية المهارية على الترتيب، فتحسن مستوى مهارة المتدربات بعد التدريب ليصل إلى المستوى الكبير والمستوى التام من المهارة لنسبة ٨,٣% و ٩١,٧% من البنود التعليمية المهارية على الترتيب، مما يؤكد وبوضوح أن البرنامج التدريبي كان له تأثيرا شديدا المعنوية على مستوى مهارات المتدربات في مجال الاتصال.

جدول (٧): مقارنة المتوسط الحسابي قبل وبعد التدريب بالنسبة للبنود التعليمية المهنية

م	البنود التعليمية المهنية	المتوسط قبل التدريب	المتوسط بعد التدريب	الفرق بين المتوسطين	% للتغير	قيمة ت	مستوى معنوية
١	القدرة على تحديد مزايا وعيوب المتحدث عند التحدث أمام مجموعة من الأفراد	٢,٧١	٤,٧٦	٢,٠٥	٧٥,٦	١٤,٠٣	٠,٠١
٢	القدرة على تحديد الأهداف التعليمية الاتصالية	٢,٦٧	٤,٦٢	١,٩٥	٧٣,٠	١٣,٣٧	٠,٠١
٣	القدرة على الإتصال في جماعة	٢,٩٥	٤,٧٦	١,٨١	٦١,٤	٧,٦٩	٠,٠١
٤	القدرة على معالجة الأحداث المحرجة أثناء الإلقاء اللفظي	٢,٦٧	٤,٦٢	١,٩٥	٧٣,٠	١٠,٣٥	٠,٠١
٥	القدرة على إستيعاب معاني الرموز السمعية والبصرية	٢,٨١	٤,٧١	١,٩٠	٦٧,٦	١٣,٩٧	٠,٠١
٦	القدرة على التحدث إلى عيون المستمعين	٢,٧١	٤,٩١	٢,٢٠	٨١,٢	٩,٧٤	٠,٠١
٧	القدرة على إستعمال الصوت بشكل أكثر فاعلية	٢,٧١	٤,٨٦	٢,١٥	٧٩,٣	١٢,٣٩	٠,٠١
٨	القدرة على التمييز بين الرسالة الاتصالية ومحتوى الرسالة الاتصالية	٢,٤٨	٤,٤٨	٢,٠٠	٨٠,٦	٩,٦٦	٠,٠١
٩	القدرة على تصنيف حاجات المستقبلين حسب أولوياتها	٢,٥٢	٤,٧١	٢,١٩	٨٦,٩	٩,٣١	٠,٠١
١٠	القدرة على معالجة التوتر الحادث أثناء الحديث أمام جماعة من الأفراد	٢,٥٢	٤,٧١	٢,١٩	٨٦,٩	١٢,٣٤	٠,٠١
١١	القدرة على إستخدام بعض أساليب تحديد الحاجات والمشاكل	٢,٨٦	٤,٦٧	١,٨١	٦٣,٣	٩,٥٠	٠,٠١
١٢	القدرة على إستخدام الصمت كأداة لزيادة تركيز المستمعين مع محتوى الرسالة الاتصالية	٢,٦٢	٤,٩١	٢,٢٩	٨٧,٤	١٢,٣٩	٠,٠١

### ثالثا: المنهج الشعوري: ردود أفعال المتدربين نحو البرنامج التدريبي

للتعرف على ردود أفعال المتدربين نحو البرنامج التدريبي موضوع هذه الدراسة، تم الإستناد إلى مصدرين مختلفين: أولهما التقدير الذاتي للمتدربين لفرص إستخدامهم للمعارف والمهارات الاتصالية التي تضمنها البرنامج التدريبي، وثانيهما التقدير الذاتي للباحث لردود أفعال المتدربين إستنادا إلى ملاحظاته الشخصية أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي. فقد تم سؤال المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي عن فرص إستخدامهم للمعارف والمهارات الاتصالية التي تضمنها البرنامج التدريبي أثناء إتصالهم بالمستفيدين من أنشطتهن الإرشادية. وقد إنحصرت بدائل الإجابة على هذا السؤال في: بالتأكيد سوف أستخدما، وربما سوف أستخدما، وربما لا أستخدما، وبالتأكيد لن أستخدما. وقد أوضحت إجابة المتدربين على هذا السؤال أن ٢٠ متدربة بنسبة ٩٥,٢% من المتدربات يعتقدن أنهن بالتأكيد سوف يستخدمن المعارف والمهارات الاتصالية التي تضمنها البرنامج التدريبي عند إتصالهن بالمستفيدين من أنشطتهن الإرشادية، في حين أشارت متدربة واحدة فقط بنسبة ٤,٨% من المتدربات أنها ربما سوف تستخدم المعارف والمهارات الاتصالية التي تضمنها البرنامج التدريبي. وتعكس إجابة هذا السؤال في مجملها رد الفعل الإيجابي للمتدربات نحو البرنامج التدريبي موضوع هذا البحث.

وبالإضافة إلى ما سبق فقد إستند الباحث على ملاحظاته الشخصية البسيطة أثناء تنفيذه للأنشطة التدريبية لجمع مجموعة أخرى من المعايير التقييمية اللازمة للتعرف على ردود أفعال المتدربات نحو البرنامج التدريبي. وقد أسفرت تلك الملاحظات البسيطة عن التالي:

(١) بملاحظة المتدربات أثناء فترات الراحة بين الجلسات التدريبية لوحظ أن المتدربات بصفة عامة يتحدثن عما حدث خلال الجلسات التدريبية، وبغض النظر عن مضمون هذه الأحاديث فإنه يمكن إعتبارها بمثابة رد فعل إيجابي للأنشطة التدريبية.

(٢) بملاحظة المتدربات أثناء إلقائهن وعرضهن لرسائلهن الإرشادية اللفظية، ومشاركتهن في التمارين التدريبية أمكن الحكم على أن البرنامج التدريبي كان يسوده درجة مرتفعة من المشاركة والتعبير الحو عن الآراء والمشاعر، مما يمكن إعتباره بمثابة رد فعل إيجابي نحو البرنامج التدريبي.

(٣) بملاحظة مضمون الحوار الشخصي بين الباحث والمتدربين أثناء فترات الراحة بين الجلسات التدريبية لوحظ أن المتدربين يتحدثون بشكل إيجابي عن البرنامج التدريبي الحالي عند مقارنته بغيره من البرامج التدريبية التي سبق لهم المشاركة فيها وخاصة فيما يتعلق باستخدام أسلوب التصوير بالفيديو وطريقة حل المشكلات.

## المراجع

- الشاذلي، محمد فتحي (١٩٨٤). الإتصال في الإرشاد الزراعي - في حسين الخولى وآخرون - الإرشاد الزراعي - الإسكندرية: كتاب الصقر.
- العادلي، أحمد السيد (١٩٧١). أساسيات الإرشاد الزراعي - الإسكندرية: دار المطبوعات الجديدة.
- إعلان الإسكندرية (٢٠٠٤). المؤتمر الرابع للمجلس القومي للمرأة - المرأة المصرية والأهداف الإنمائية للألفية (http://www.undp.org.eg/arabic/Alex-dec.Pdf).
- حافظ، مصطفى كمال (١٩٨٢). دراسة تحليلية لمضمون مجلة الإرشاد الزراعي ودورها في العمل الإرشادي في بعض قرى محافظات الإسكندرية والبحيرة - رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.
- زفيق، عادل عبد الحميد (٢٠٠٢). دراسة منهجية تقييم التدريب في بعض مشروعات التنمية الزراعية الريفية في جمهورية مصر العربية - رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.
- شرف الدين، جميل (١٩٩٠). دراسة تحليلية للاحتياجات التدريبية لإستخدام المبيدات الزراعية بين المرشدين بمركز المحمودية في محافظة البحيرة - رسالة ماجستير - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.
- شعبان، محمود طلحة (١٩٨٠). دراسة تحليلية لتأثير بعض العوامل الشخصية والاجتماعية والنفسية على دوافع العمل للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية بجمهورية مصر العربية - رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.
- شلبى، محمد يوسف (١٩٩٥). أثر الخصائص الاجتماعية والإقتصادية والنفسية والإتصالية على الدافع الإنجازى لبعض الزراع بمنطقة المعمورة الزراعية في محافظة الإسكندرية - رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.
- صالح، صبرى مصطفى (١٩٧٩). دراسة تقييمية للعمل الإرشادي الزراعي بمحافظة البحيرة - رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.
- عاشور، أحمد صقر (١٩٩٠). السلوك الإنساني في المنظمات - الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عمر، أحمد محمد (١٩٩٢). الإرشاد الزراعي المعاصر - القاهرة: مصر للخدمات العلمية.
- فريد، محمد أحمد، وهمام، عادل محمد (١٩٨٩). دافعية الإنجاز للمرشدين الزراعيين المحليين بمحافظة المنوفية وعلاقتها ببعض المتغيرات - نشرة بحثية - مركز البحوث الزراعية - معهد بحوث الإرشاد والتنمية الريفية.
- ليراسرينيفاسن (١٩٨٤). التعليم غير النظامي - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - الجهاز العربى لمحو الأمية وتعليم الكبار.
- ماهر، هدى محمد (١٩٩٣). دراسة تقييمية للدور التدريبي الإرشادي لكلية الزراعة بجامعة الإسكندرية للمرشدين الزراعيين بمحافظة الإسكندرية - رسالة ماجستير - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية.
- Ban, V., and Hawkins, H. (1988). Agricultural extension. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Confer, S. (1981). Training Volunteers. In Stanley M. and Associates, Preparing Educators of Adults. San Francisco: Jossey - Bass Publishers.
- Daft, R. (2000). Management. New York: The Dryden Press, A Division of Harcourt College Publishers.

- Douglah, M. (1998). Developing A Concept of Extension Program Evaluation. University of Wisconsin- Extension, Cooperative Extension, G3658-7 Program Development and Evaluation.
- Knowles, M. (1971). *The Modern Practice of Adult Education*. New York: Association Press.
- Leagans, P. (1961). *The Communication Process in Rural Development*. Cornell University Comparative Extension Publications, Mimeo Release No. 6, New York: Cornell University.
- Lund, R. (1987). *A User's Guide to MSUSTAT Statistical Analysis Package*. Montana State University: Research and Development Institute, Inc.
- Mulusa, T. (1992). *Evaluation Research for Beginners: A Practical Study Guide*. Bonn: German Foundation for International Development, Education, Science and Documentation Center.
- Nickols, F. (2004). *Choosing the Right Problem Solving Approach*. (<http://home.att.net/OPSINC/choosing.pdf>).
- 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.
- Struening, E. and Guttentag, M. (1975). *Handbook of Evaluation Research*. London: Sage Publications, Inc.
- 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.
- UNDP (2003). *Egypt Human Development Report 2003*. (<http://www.UndP.org.eg/publications/ENHDR-2003/p135-164.pdf>).
- Whale, W. (1989). *Technology Transfer Revisited: Changing Practices*. In Donald Black-burn (ed.), *Foundations and Changing Practices in Extension*, Guelph, Ontario, Canada: University of Guelph.1

*Khattab, M. A.*

**A DESCRIPTIVE EVALUATIVE STUDY OF AN EXTENSION TRAINING PROGRAM ON COMMUNICATION FOR FEMALE ADVISORS IN SOME GOVERNORATES OF UPPER EGYPT**

**Khattab, M. A.**

Dept. of Agricultural Extension, Faculty of Agriculture, Alexandria University

**ABSTRACT**

The central purpose of this study was to describe and evaluate an extension training program on communication for female advisors in some governorates of upper Egypt. Descriptive approach to evaluating training programs was used to answer the following question: what happened in the researched program? Learning measurement approach was used to measure the degree of educational benefit the trainees gained, in terms of knowledge and skills, from the offered training program. Affective approach to evaluating training programs was used to answer the following question: how trainees feel about the offered training program? The necessary data were collected by using two questionnaires through interviewing 43 and 21 advisors. Main statistical methods used for data analysis included: percentages, means, and t-test. By comparing the mean for each of the knowledge and skill educational items before training with its mean after training, the t-test values indicate that there is a significant difference at the 0.01 level of significance between the two means for all the knowledge and skill educational items offered in the training program. The results also indicated that the great majority of trainees (95.2%) have expressed their willingness to use the communication knowledge and skills included in the offered training program while conducting their extension activities with rural women. The results of the simple observations indicate, in general, a high standard of discussion and freedom of expression. The trainees were very satisfied with using the following methods of training: video presentation, role playing, and case study. The results of this study should be regarded as a basis for designing and implementing similar programs in the future.