

تقييم المواقف التدريبية للمرشدين الزراعيين فى برنامج الأشجار الخشبية المنعقد خلال أكتوبر ١٩٩٩ بمحافظة الإسكندرية

سوسن على نور الدين

باحث بقسم بحوث التنظيم والتدريب الإرشادى - فرع معهد بحوث الإرشاد الزراعى
والتنمية الريفية بالإسكندرية

المستخلص

استهدفت الدراسة تقييم المواقف التدريبية فى برنامج الأشجار الخشبية المنعقد بمدينة أنطونياس بمحافظة الإسكندرية فى الفترة من ١٠/٧ حتى ١٩٩٩/١٠/٧ من حيث كفاءة التصميم ، وكيفية التنفيذ ، تحديد التوصيات الكفيلة بتحسين هذه المواقف . وقد اشتملت الدراسة على إثني عشر موقفاً تدريبياً تضمنها البرنامج التدريبى ، وتم جمع البيانات اعتماداً على أساليب المقابلات الفردية والجماعية والملاحظة بالمشاركة واستخدام فى تحليل وعرض النتائج البحثية: النسب المئوية والتكرارات ، والرسوم البيانية .

ويمكن تلخيص أهم النتائج التى أسفر عنها البحث فيما يلى :

تبين أن ثلثي المواقف التدريبية ٦٦.٦ ٪ قد أسندت إلى مدربين يتميزون بخبرتهم البحثية وتميزت كافة المواقف التدريبية بملاءمة قناة الاتصال المستخدمة لنوع التغيير المراد إحداثه ، واتباع التسلسل المنطقي والسيكولوجي فى عرض الأفكار . وتميز أحد عشر موقفاً تدريبياً بوجود مدربين يتسمون بدرجة جيدة من حيث القدرة على إثارة اهتمام المتدربين ، ومهارة الاستماع لهم ، ومن حيث إتقان المحتوى ، ومنطقية تسلسل أفكاره ، وارتباطه بخبرات المتدربين وتناول الجوانب المختلفة للمحتوى بالتحليل . بينما تميزت ثلاث مواقف تدريبية فقط بدرجة جيدة من حيث البعد عن الرسمية . وقد تكرر حدوث مناقشات فى مجموعات صغيرة من المتدربين تكونت تلقائياً فى فترات الراحة بين المحاضرات ، وأدى ذلك إلى استيعاب المعارف التى تم التعرض لها خلال الدورة التدريبية ، وإلى إحداث نوع من التماسك بين المتدربين أسهم بدوره فى رفع روحهم المعنوية ، الأمر الذى ساعد على زيادة فاعلية العملية التدريبية . وقد أمكن بناءً على نتائج الدراسة التوصل إلى بعض التوصيات لزيادة فعالية المواقف التدريبية فى الدورات التدريبية المقبلة .

المقدمة والمشكلة البحثية

يعتبر التعليم الرسمى المؤسسى المباشر أقل - كما وكيفا - من القدر المطلوب الوصول إليه لرفع كفاءة المرشدين الزراعيين ، حيث يقع على عاتق المرشد الزراعى - كمعلم - مسئولية تقسيم وتوزيع وقته على مختلف الأنشطة والخدمات الإرشادية الزراعية . لذلك فهو فى حاجة مستمرة للحصول على مزيد من المعلومات والمهارات التكنولوجية الحديثة ، النظرية والميدانية . ويجب أن يتمتع المرشدون الزراعيون بوعى وإدراك كافيين بكل ما هو جديد للإلمام به ثم نقله للمسترشدين ، (Martwana, 7: 2) . ولأن الإرشاد الزراعى عبارة عن عملية تعليمية مستمرة ، فلا بد من دعمه عن طريق التدريب المستمر للحصول على مزيد من المعلومات والمهارات التكنولوجية الحديثة النظرية والميدانية خاصة فى ظل التحديات المتمثلة فى التغيرات السريعة الحالية ، البيئية والتكنولوجية والثقافية .

ويشير Charles Hays إلى أن التعليم الذاتى لدى الحياة يكسب الإنسان الذكاء والفطنة مما يمكنه من استيعاب المعارف الجديدة من خلال ممارساته ، ويساعده على التأمل والتفكير فى المستقبل ويكسبه الرغبة فى أن يترك العالم فى حالة أفضل ، وأن يمرر حكمته وقيمه للأجيال القادمة ، (Nancy Fray, 6: 1) . وتذكر Martwana (7:3) أن المرشدين الزراعيين يتعلمون ذاتيا من خلال أهل الخبرة ، والأصدقاء الجامعيين ، وحلقات العمل ، والمناقشة ، والمطبوعات . وحينما يتدربون بصورة مستمرة على الأساليب التكنولوجية الزراعية فإن ذلك يؤثر على تفاعلهم مع المسترشدين ، ويستفيد الطرفان من ذلك مما يزيد من نجاح عملية التعلم .

ويحتاج المرشدون الزراعيون إلى ربط المهام الموكولة إليهم بالأهداف القومية العامة ، حتى لا يشعرون بأن أدوارهم منعزلة عن مشاكل المجتمع ، وذلك بتحقيق انسجام بين أدوارهم ، فى إطار استراتيجية محددة توحيد طاقاتهم ، ويشعرون خلالها بتحقيق ذاتهم .

وتعانى زراعة الأشجار الخشبية فى مصر من عدم الاهتمام ، فى حين يمكن عن طريقها علاج مشكلات كثيرة يعانى منها المجتمع المصرى ، من أهمها مشكلة نقص المياه ، والمشكلة السكانية ، ومشكلة العجز فى ميزان المدفوعات ، ومشكلة البطالة ، ومشكلة الخلل البيئى ، وفى هذا المجال قام باحثوا قسم الأشجار الخشبية بمعهد بحوث البساتين من وضع استراتيجية لزراعة الغابات فى مصر ، بنيت على أساس من التحديد الدقيق لمشكلات المجتمع المصرى نتيجة الدراسة العلمية للمناطق والأجواء المختلفة بمصر من حيث قراها ومدنها وصحاريها . فقد أثبتت النتائج البحثية للقسم أن مصر تصلح لزراعة الغابات ، (عبد الدايم، ٢: ١-١٠) .

وقد قام قسم بحوث الأشجار الخشبية على مستوى محافظة الإسكندرية بعقد خمس دورات تدريبية على مدار الخمس سنوات السابقة بواقع دورة تدريبية كل عام مستهدفا تعريف المرشدين الزراعيين بالنتائج البحثية أولا بأول . وكان آخر هذه الدورات ، الدورة التدريبية موضح الدراسة

الحالية ، والتي تم عقدها بحديقة أنطونياداس بالإسكندرية حيث توجد أشجار خشبية نادرة ، أمكن التعرف على ثمانين نوعاً منها .

وقد استندت هذه الدراسة إلى مفهوم تقييم المدخل Input Evaluation الذى يصف كيفية استخدام الموارد المتاحة بغرض تحقيق أهداف البرنامج ، أى يقيم الطريقة التى صمم بها البرنامج . فالأنظمة - وهى بصدد وضع برامجها - تقوم بمحاولة اكتشاف استراتيجيات لإنجاز أهداف هذه البرامج ، ثم تقوم بتقييم هذه الاستراتيجيات لاختيار أنسبها من حيث المنطقية والملاءمة للأعراف والمسلمات ، ومن حيث درجة ارتكازها على مبادئ نظرية . بعد ذلك تقوم بوضع تصميمات لتنفيذ الاستراتيجية المختارة ، وتحلل هذه التصميمات من حيث التكاليف و المنفعة ، ومن حيث العاملين والوقت والتمويل والمتطلبات والعوائق الإجرائية ، ثم يختار أنسب هذه التصميمات، (Stufflebeam, 8: 222-224).

كما استندت الدراسة أيضاً إلى مفهوم تقييم العملية Process Evaluation الذى يقدم معلومات تفيد فى ضبط الإجراءات التنفيذية ، كعلاقة العاملين بالمستفيدين ، وقنوات الاتصال ، وملاحظة الملامح الرئيسية للبرنامج ، كالمفاهيم التى تم تعلمها ، وكمية المناقشة التى تمت خلال البرنامج . ويمكن جمع معلومات هذا النوع من التقييم عن طريق الملاحظة ، والأسئلة المفتوحة ، ورصد الأحداث المغزوية Events، (Stufflebeam, 8: 224-226).

وقد استخلصت سوسن نور (٤: ١٢-١٥) - نقلاً عن " الخولى (١٩٦٨) و" العادلى (١٩٧٢) و" الشاذلى (١٩٨٤) و" الطنوبى (١٩٩٤) - بعض المؤشرات الهامة التى تؤثر فى العملية التعليمية ، بحيث يمكن تصنيف كل مؤشر إلى متصل من الفئات التى تحدد نوعية كل عنصر من عناصر الموقف التعليمى . وأهم مؤشرات عنصر المدرب هى : مهارة الاستماع ، ونوع المناخ الذى يتيح المدرب ، وقدرة المدرب على إثارة اهتمام المتدربين . أما عنصر المحتوى فأهم مؤشرات : درجة الإتيقان ، ومنطقية تسلسل الأفكار ، والارتباط بخبرات المتدربين . وأهم مؤشرات عنصر قناة الاتصال : ملاءمة القناة لنوع التغيير المراد إحداثه ، و المهارة فى إعدادها ، واستخدام المناسب منها لكل فكرة ، والظروف الطبيعية والفيزيائية . أما عنصر المعالجة فأهم مؤشرات : التركيز على الأفكار الأساسية ، واتباع التسلسل المنطقي والسيكولوجى فى عرض الفكرة ، وتناول مختلف جوانب الموضوع بالتحليل . أما عنصر المتدربين فأهم مؤشرات : إدراك القوى المؤثرة على تماسكهم ، وقدرةهم على تطبيق الأفكار التى تعرضوا لها خلال الدورة التدريبية فى واقعهم الاجتماعى .

ونظراً لأهمية الأشجار الخشبية ، وأهمية تقييم المواقف التدريبية فى تفسير مخرجات التدريب والتعرف على أسباب النجاح وال فشل ، فقد استلزم الأمر إجراء هذه الدراسة بغية تحسين الأداء فى الدورات التدريبية المقبلة من ناحية ، وبغرض تحسين كفاءة العملية التعليمية وتحسين كفاءة المرشدين الزراعيين فى هذا المجال من ناحية أخرى .

أهداف الدراسة

انطلاقاً من مشكلة البحث ، فقد استهدفت الدراسة بصفة أساسية تقييم المواقف التدريبية ببرنامج دورة الأشجار الخشبية المنعقد فى الفترة من ١٠/٢ حتى ١٠/٧/١٩٩٩ فى حديقة أنطونيادس بمحافظة الإسكندرية ، وقد اقتضى ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- ١) تحليل كيفية تصميم المواقف التدريبية .
- ٢) تحليل كيفية تنفيذ المواقف التدريبية .
- ٣) اقتراح بعض التوصيات لزيادة فعالية المواقف التدريبية فى المرحلة القادمة .

الطريقة البحثية

اشتملت الوحدات التحليلية على إثني عشر موقفاً تدريبياً تضمنها البرنامج التدريبى فى مجال زراعة الأشجار الخشبية المنعقد بحديقة أنطونيادس فى الفترة من ١٠/٢ حتى ١٠/٧/١٩٩٩ ، وقد أمكن تحليل كيفية تصميم المواقف التدريبية من خلال دراسة الخطة المكتوبة التى وضعها قسم الأشجار الخشبية للبرنامج التدريبى ، وتم استطلاع آراء المتدربين حول نظام المحاضرات اليومية ، والمتحدثون ، ومدى مناسبة البرنامج لاحتياجات المتدربين ، ومدى مناسبة وسائل الإيضاح ، والموضوعات العلمية ، و تاريخ الانعقاد ، والمكان ، ومدة الدورة التدريبية وذلك باستخدام استمارات استطلاع الرأى التى صممت لهذا الغرض. وتم عرض هذه الآراء باستخدام الدوائر البيانية .

وأمكن تحليل كيفية تنفيذ المواقف التدريبية عن طريق جمع أدلة متصلة بثلاثة مؤشرات لكل عنصر من عناصر الموقف التدريبى عن طريق الملاحظة بالمشاركة وباستخدام كروت الملاحظة ، وعن طريق المقابلات الفردية والجماعية .

التعريفات الإجرائية:

الموقف التدريبى : يقصد به مجموعة العناصر التى تؤثر بتفاعلها مع بعضها على عملية التدريب وذلك من خلال بعض المؤشرات المرتبطة بكل من هذه العناصر وهى : مهارة الاستماع ، ونوع المناخ ، ومدى القدرة على إثارة الاهتمام ، ودرجة إتقان المحتوى ، ومدى منطقية تسلسل أفكاره ، ومدى ربطه بخبرات المتدربين ، ومدى ملاءمة القناة لنوع التغيير المراد إحداثه ، ومدى المهارة فى إعدادها واستخدام المناسب منها لكل فكرة ، والظروف الطبيعية والفيزيائية ، ومدى التركيز على الأفكار الرئيسية ، ومدى اتباع التسلسل المنطقى والسيكولوجى فى عرض الفكرة ، ودرجة تناول مختلف جوانب الموضوع بالتحليل ، ومدى إدراك القوى المؤثرة على تماسك المتدربين ، ومدى قدرة المتدربين على تطبيق الأفكار التى تعرضوا لها فى واقعهم الاجتماعى .

مهارة الاستماع : تشير إلى تمكن المدرب من تجنب ظاهرة الاستماع السلبي من جانب المتدربين والتي تعيب طريقة "المحاضرة" ، وذلك بأن يستمع هو إليهم لإشعارهم بأهميتهم ، ويرغبته في التعرف على خبراتهم ومشكلاتهم .

المناخ الذي يتيح المدرب: ويعنى خلو الموقف التعليمي من الرسمية بدرجة تسمح بتوفير جو من الحرية والتسامح الذي يتيح للمتدربين فرصة التعبير عن أنفسهم .

قدرة المدرب على إثارة اهتمام المتدربين : ويقصد بذلك قدرة المدرب على إكساب المتدربين دوافع تخلق لديهم الرغبة في التعلم .

إتقان المحتوى: ويقصد بذلك فهم المحتوى بدرجة تمكن من تبسيط المعلومة وإيصالها للمتدربين والإجابة على الأسئلة غير المتوقعة بثقة .

منطقية تسلسل الأفكار : ويقصد بذلك توضيح الأفكار وترتيبها بحيث تمهد كل فكرة إلى التي تليها.

الارتباط بخبرات المتدربين : وتعنى ارتباط المحتوى بأشياء يفهمها المتدربون ، أو يشعرون بها أو يفكرون فيها .

ملاءمة القناة لنوع التغيير المراد إحداثه : وتعنى ملاءمة الطريقة التعليمية المتبعة للتغيير السلوكي المنشود ، سواء كان هذا التغيير في المعرفة أو في المهارة أو في الاتجاه .

المهارة في إعداد القناة ، واستخدام المناسب منها لكل فكرة : وتعنى المعرفة بمقتضيات استخدام الطريقة التعليمية ، والمهارة في استثمارها في توصيل الرسالة للمستهدفين .

الظروف الطبيعية والفيزيائية : ويعنى ذلك مناسبة مكان إجراء الموقف التدريبي من حيث التهوية والإضاءة والهدوء ومناسبة المقاعد ، و سهولة الحركة .

التركيز على الأفكار الأساسية : ويعنى ذلك القدرة على تكرار الأفكار الجوهرية بأساليب متنوعة ومؤثرة بحيث تحتل بؤرة اهتمام المتدربين .

اتباع التسلسل المنطقي والسيكولوجي في عرض الفكرة : وتعنى مراعاة البدء بذكر أهمية الفكرة ، ثم شرح التعليقات العلمية المتصلة بها .

تناول مختلف جوانب الموضوع بالتحليل : وتعنى تقسيم الموضوع إلى مكوناته المختلفة مع شرح كل مكون ، وذلك بغية التبسيط والاستيعاب .

إدراك القوى المؤثرة على تماسك المتدربين : ويقصد بها تفهم المدربين للقوى التى تؤثر على التماسك الاجتماعى كالعادات والتقاليد، وذلك لضمان نجاح العملية التعليمية وفعاليتها فى الواقع الاجتماعى .

القدرة على التطبيق : ويقصد بها قدرة المتدربين على تنفيذ الأفكار التى تعرضوا لها خلال المواقف التدريبية ، وذلك فى واقعهم الاجتماعى .

وقد تم استخدام جداول الملاحظة التى اشتمل كل منها على أحد مؤشرات عناصر الموقف التدريبى مصنفا فى ثلاث فئات هى : جيد ، ومتوسط ، ومنخفض حيث أعطيت الدرجات ١، ٢، ٣ على الترتيب . وتم تجميع الدرجات الخاصة بمؤشرات كل عنصر من عناصر الموقف التدريبى فى جدول واحد ، كما تم حساب النسب المئوية لكل فئة .

النتائج ومناقشتها

أولاً- تحليل كيفية تصميم الدورة التدريبية :

أجمع المدربون على أن الهدف من الدورة التدريبية موضع الدراسة هو تحديث المعلومة وتوصيل مفاهيم جديدة للمتدربين ، وتعريفهم بأخر ما وصل إليه قسم الأشجار الخشبية من نتائج بحثية تفتح لديهم آفاقاً جديدة للعمل .

وقد أمكن استعراض آراء المتدربين حول الدورة التدريبية المدروسة فى شكل دوائر بيانية ، (أشكال ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨) على التوالى . ويتضح منها أن أكثر من نصف المتدربين قد استمتعوا بنظام المحاضرات اليومية ، وأن أكثر من ثلثهم وجدوه مناسباً . كما يتضح أن أكثر من نصفهم يرون أن المتحدثين كان حديثهم مفيداً بصفة عامة ، وأن أكثر من الثلث يرون أن كل المتحدثين كانوا على مستوى المسئولية ومن ناحية مدى مخاطبة البرنامج للاحتياجات التدريبية وافق قرابة ثلث المتدربين على عبارة " كل المخاطبة " ، ووافق قرابة النصف على عبارة " إلى حد كبير " . أما من حيث وسائل الإيضاح ، فقد أوضح أكثر من نصف المتدربين أنها جيدة ، وأوضح أكثر من ثلثهم بأنها مناسبة . ومن ناحية آرائهم حول الموضوعات العلمية المطروحة خلال الدورة ، أفاد حوالى ثلاثة أرباعهم بأنها مناسبة . وقد أفاد قرابة ثلاثة أرباعهم بمناسبة تاريخ الانعقاد ، وأفاد غالبيتهم بمناسبة المكان ، بينما أفاد قرابة ثلث المتدربين أن مدة الدورة التدريبية غير كافية .

وتشير بيانات جدول (١) إلى أن ثلاثة رؤساء بحوث قاموا بالتدريب خلال خمسة مواقف تدريبية ، كما قام باحثان أولان وباحث واحد بالتدريب خلال ثلاث مواقف تدريبية ، وهذا يشير إلى أن ثلثى المواقف التدريبية التى تمت خلال الدورة التدريبية ٦٦,٦٪ قد استندت إلى خبرة علمية بحثية كافية . وقد استغرق كل موقف تدريبى ساعتين ، وتم توزيع خطة برنامج الدورة

التدريبية على كافة التنظيمات التي يتبعها المدربون ، واشتملت هذه الخطة على أسماء الحاضرين ، ووظائفهم ، والموضوعات المطروحة وتوقيتها ، وأسلوب التدريب . وقد تضمنت خطة البرنامج توزيع مطبوعات عن كل الموضوعات التي قدمت خلال الدورة التدريبية على من يرغب من المدربين بأجر رمزي يساوي قيمة تصوير الأوراق ، واشتملت هذه المطبوعات على رسوم توضيحية . كما تم توزيع أدوات كتابية كهدايا رمزية .

ثانياً- تحليل كيفية تنفيذ المواقف التدريبية :

يعتمد نجاح الموقف التدريبي على نوعية عناصره التي يؤثر كل منها على الآخر ، هذه العناصر هي : المدرب ، والمحتوى ، وقناة الاتصال ، والمعالجة ، والمدرّب . وقد أظهرت النتائج جدول (٢) أن كافة المواقف التدريبية اشتملت على قنوات اتصال جيدة من حيث ملاءمتها لنوع التغيير السلوكي المنشود ، واتسمت المعالجة خلالها باتباع التسلسل المنطقي والسيكولوجي ، وكانت الظروف الطبيعية والفيزيائية بها مناسبة . كما تميز الموقفين التدريبيين الأول والآخر بأن عناصرهما جيدة من حيث كافة المؤشرات المدروسة . وقد تباينت جودة المواقف التدريبية من حيث بعض عناصرها ومؤشراتها .

فمن حيث المدرب ، أشارت النتائج ، جدول (٢) إلى أن ٩١,٧ ٪ من المواقف التدريبية كانت جيدة من حيث مهارة الاستماع لدى المدربين و قدرتهم على إثارة الاهتمام . أما من ناحية درجة الخلو من الرسمية ، فانتسبت ربع المواقف التدريبية فقط ٢٥ ٪ بدرجة جيد بينما اتسمت باقي المواقف بدرجة متوسط . وعلى الرغم من أن المناخ التدريبي الخالي من الرسمية يساعد المدربين على التعبير عن آرائهم بحرية ، ويزيد من فعالية التعلم ، إلا أن أكثر المواقف التدريبية بهذه الدورة التدريبية كانت ذات طابع علمي متخصص يتطلب بعض الرسمية ومع ذلك فقد أتاح المدربون الفرصة للأسئلة في كافة المواقف التدريبية . وتشير النتائج جدول (٤) إلى أن ثلث المواقف التدريبية تعدت نسبة المتناقشين خلالها ٥٠ ٪ من مجموع المدربين الحاضرين ، وكان أعلاها في هذا الصدد ١٠٠ ٪ هو الجولة الإرشادية في الحديقة ، حيث أدى حماس المدرب إلى تشجيع التفاعل والمناقشة ، وساعد على ذلك وجود متخصصين بين المدربين . وقد اتخذت الجولة التدريبية شكل المناقشة في مجموعة صغيرة الأمر الذي ساعد على إكساب المدربين واستيعابهم لمعارف هامة .

ومن حيث المحتوى التدريبي ، كان المحتوى متكامل لمجموعة المواقف التدريبية الإثني عشر ، فقد تميز المحتوى باستناده إلى مبدأ تعليمي هام ، وهو البدء بنظرة مجملية عامة عن استراتيجية زراعة الأشجار الخشبية في مصر ، ثم الانتقال إلى ما يشبه التحليل والتفصيل خلال المواقف التدريبية العشرة التالية والتي تناولت جزئيات محتوى الموقف التدريبي الأول بمزيد من التوضيح ، إلى أن جاء الموقف التدريبي الأخير ، في اليوم الختامي للدورة التدريبية الذي بدأ فيه المحتوى في صورة متكاملة واضحة . وقد توافقت ذلك مع ما ذكره راجح (٢: ١٧٠) من أن الإدراك يسير

من المفضل إلى المفصل ، فالنظرة الإجمالية العامة ، والإدراك الإجمالي ، سابق على التحليل وتعريف الأجزاء وهذا هو السير الطبيعي لعملية الإدراك .

كما بينت النتائج جدول (٣) تميز غالبية المواقف التدريبية ٩١,٧ ٪ بدرجة جيد من حيث إتقان المحتوى ، و تسلسل أفكاره ، و ارتباطه بخبرات المتدربين وقد يرجع ذلك إلى كون المدربين متخصصون حيث أصبح الأسلوب العلمى سمة من سماتهم وطريقة تفكيرهم ، وأهلتهم دراستهم إلى إتقان نقاط متخصصة لدرجة مكنتهم من الرد على الأسئلة غير المتوقعة ، والربط بخبرات المتدربين أى بما يشعرون به من أهمية الأشجار الخشبية للبيئة ، وما يفكرون فيه من الرغبة فى زيادة مساحتها . أما موضوع زراعة الأنسجة ، فلم يكن مرتبطا بخبرات أغلب المتدربين ، لذا فقد اقتصر الحضور فيه على عدد محدود . وعلى الرغم من ذلك كان محتواه طريفا جذب انتباه الحضور وأثار اهتمامهم جميعا .

ومن حيث قنوات الاتصال ، فقد اقتصرت الطرق التدريبية خلال المواقف التدريبية المدروسة على " المحاضرة " و " الإيضاح العملى " و " الجولة الإرشادية " . وكانت العينات المستخدمة هى " السبورة البيضاء " و " جهاز عرض الشرائح " و " النماذج والأشياء الحية " ، وتضمنت الأخيرة الأخشاب المصنعة ، والشتلات ، والملصقات ، والأشجار الخشبية المتنوعة . وقد تميزت كل المواقف التدريبية بدرجة جيد من حيث ملاءمة قناة الاتصال لنوع التغيير المراد إحداثه ، فقد كان إعداد المحاضرات متقنا إلى حد كبير ، وقد زودت بالإيضاحات العملية ، وبالناقشات مما قضى على صفة الاستماع السلبي التى تعيب " المحاضرة " . وقد أدت المناقشات إلى استيعاب المعارف وإلى إكساب مفاهيم جديدة ، ساعدت على إدراك أن مصر تصلح لزراعة الغابات ، ويأن قطع الشجرة لا يسىء للبيئة دائما .

ومن حيث درجة المهارة فى إعداد واستخدام الوسيلة المناسبة لعرض الفكرة ، فقد كانت جيدة بالنسبة لثلاثة أرباع المواقف التدريبية ٧٥ ٪ . أما بالنسبة لباقي المواقف فقد افتقدت بعض الأمور البسيطة والهامة ، والتى سيتم الإشارة إليها عند ذكر التوصيات . ويلاحظ فى جدول (٢) وجود كسور أمام مؤشر الظروف الطبيعية والفيزيائية ، هذه الكسور ناتجة عن أن أرقامه عبارة عن متوسط مجموع درجات مؤشرات فرعية هى : درجة الإضاءة ، ودرجة التهوية ودرجة الضوضاء ومدى سهولة الحركة ومدى مناسبة المقاعد فى حالتى المحاضرات والإيضاحات العملية . وقد كانت الظروف الطبيعية ملائمة بوجه عام ، وترجع الاختلافات البسيطة بينها إلى اختلاف نوعية المحتوى واختلاف اهتمامات المتدربين ، وإلى بعض الظروف الموقفية التى خفضت من درجة الهدوء فى بعض المواقف كزيادة العدد وكملابسات الاختبار النهائى وما تبعه من هممة بين المتدربين . وقد تغلب المدربون على زيادة عدد المتدربين خلال الإيضاحات عن العدد المناسب - وهو ٢٠ متدرب كحد أقصى للتمكن من الرؤية - بتحريكهم بين صفوف المتدربين أو بتحريك المعينة بينهم .

ومن حيث عنصر المعالجة ، أظهرت النتائج جدول (٣) أن التركيز على الأفكار الرئيسية كان جيدا في أغلب المواقف التدريبية ٨٣,٣٪. وكان التسلسل المنطقي والسيكولوجي جيدا في كافة المواقف ، فقد قام المدربون - إضافة إلى العرض العلمي الدقيق للحقائق العلمية - بالاهتمام بالجانب السيكولوجي ، حيث أثار كل منهم نواح سيكولوجية هامة في المتدربين ، كدافع حب الوطن والانتما ، وحب الحياة ، والحاجة للأمان ، وحب الاستطلاع ، والرغبة في حل مشاكل المجتمع المصرى متعددة الجوانب . وقد تناولت غالبية المواقف التدريبية ٩١,٧٪ الجوانب المختلفة لكل موضوع بالتحليل العلمي الدقيق . وقد تميز أغلب المدربين بالرقعة ، والحماس ، والهدوء ، والمرونة ، وكلها سمات مطلوبة لعنصر المعالجة الفعالة .

وقد تجلت مرونة المدربين في موقفين اتصالا بمشكلة غياب أحدهم والذي كان سيدوم موضوع " مصدات الرياح " ، وذلك دون اعتذار مسبق . أولهما ، عندما حلت رئيسة فرع الأشجار الخشبية بمحطة الصباحية محل هذا المدرب ، وقدمت محاضرة قابلت اهتمام كافة المتدربين وارتبطت بخبراتهم ، وموضوعها " التمل الأبيض وكيفية مقاومته " . وعلى الرغم من عدم الإعداد المسبق للمحاضرة ، إلا أنه اتضح وجود خلفية علمية كبيرة لديها مكنتها من إتقان المحتوى وإثارة اهتمام المتدربين . وثانيهما ، عندما سئل المدرب الذى حاضر فى موضوع " المقننات المائية " عن مصدات الرياح ، فأجاب بدقة وإسهاب دون إعداد مسبق للموضوع أيضا . ودلت إجاباته على درجة عالية من إتقان هذا المحتوى .

ومن حيث عنصر المتدربين ، بينت النتائج جدول (٥) مجيئهم من جهات متفرقة : فمن مشروع مبارك لشباب الخريجين حضر ستة متدربين ، ومن مديرتى الزراعة بالإسكندرية والبحيرة والإدارات الزراعية التابعة لهما حضر عشرة متدربين ، ومن محافظة أسوان حضرت متدربة واحدة ، ومن العاملين بحديقة أنطونيادس حضر تسعة متدربين ، ومن محطتى البحوث الزراعية بالصباحية والقصاصين حضر ثمانية متدربين . أما فيما يتصل بمؤهلاتهم فقد حصل ٥٩,٢٪ منهم على درجتى الماجستير والدكتوراه ، و حصل ٦٥,٧٪ منهم على بكالوريوس العلوم الزراعية والعلوم ، وحصل ٧٦,١١٪ على دبلوم تجارة . أما من حيث تخصصاتهم فكانت : ٥٣,٣٢٪ تخصص أشجار خشبية وزهور وزينة ومبيدات وفاكهة ، و ٥٣,٢٢٪ شعبة عامة ، و ٧١,١٤٪ إرشاد زراعى . وقد بلغت نسبة الذكور ٦٧,٦٥٪ ، ونسبة الإناث ٣٢,٣٥٪ .

وعلى الرغم من تباعد المتدربين فى بداية الدورة التدريبية والذي ربما يرجع إلى مجيئهم من مناطق متفرقة ، إلا أنه يوما بعد يوم لوحظ وجود تقارب بينهم خلال فترات الراحة بين المحاضرات وقيامهم بأحداث مشتركة حول الأشجار الخشبية . وقد أجمع كافة المتدربين على أن هدوء المكان ونظافته وتجميله بالورود ، وسهولة الوصول إليه قد ساهم فى ارتفاع روحهم المعنوية . وقد تكرر حدوث مناقشات بين مجموعات صغيرة منهم كانت تتكون بصورة تلقائية فى فترات الراحة بين المحاضرات ، وكان يحدث خلالها تبادل الأفكار والخبرات ، وقد أدى هذا إلى دعم المواقف

التدريبية خاصة فى وجود متدربين ذوى خبرات متخصصة فى مجال الأشجار الخشبية ومن محافظات مختلفة المناخ والظروف الطبيعية ، ويختلف بها أشكال نمو الأشجار الخشبية ، خاصة تلك المتدربة التى جاءت من محافظة أسوان وتشرف على الحديقة الاستوائية بها ، فقد تميزت هذه المتدربة بخبرة عميقة فى هذا المجال ، مع تواضع شديد وروح اجتماعية محبة للحوار . وقد تناولت المناقشات بين المتدربين خلال فترات الراحة بين المحاضرات موضوعات ومشكلات خارج نطاق الدورة التدريبية أيضا ، كموضوعات الحيازات الزراعية وتفتتها ، ومشكلة الفقر ومشكلة سوء الإدارة. ويذكر وهبة (٥ : ٢٠١) - نقلا عن فستنجر ونيو كومب - أن على وكلاء التغيير أن يتفهموا القوى التى تؤثر على التماسك الاجتماعى ، حيث يعتبر إدراك هذه القوى من المعايير الهامة التى تضمن نجاح العملية التعليمية وفعاليتها فى الواقع الاجتماعى .

ولم يقتصر الأمر على إكساب معارف جديدة ، بل وصل الأمر إلى اتخاذ قرار بالتبنى من جانب بعض المتدربين حيث قام بعضهم بطلب شتلات من القسم لزراعتها ، وبمطبوعات تشرح طرق رعايتها ، وتم إمدادهم بكل ما طلبوا . بل أن أحد المتدربين - وهو من شباب الخريجين بمنطقة النوبارية - طلب تشجير منطقة طيبة التى تبلغ مساحتها مئات الأفدنة ، وقد ذكر له رئيس قسم الأشجار الخشبية أنه يوجد بالقسم شتلات تكفى لزراعة هذه المنطقة وتناسبها ، وشرح له الإجراءات الرسمية للحصول على هذه الشتلات والخبرات المتصلة بها عن طريق الاتصال بمعهد بحوث البساتين ، وأن ذلك يتم كله مجانا .

ثالثا- مقترحات زيادة فعالية المواقف التدريبية :

كان اختيار حديقة أنطونياداس كموقع لانعقاد الدورة التدريبية اختيارا موفقا ، فإلى جانب احتوائه على أشجار نادرة ولها أهمية اقتصادية كبيرة ، فإنه قد هيا مناخا غاية فى الهدوء والجمال . ولا شك أن عملية التعلم تتم بطريقة أفضل إذا ارتبط تقديم واكتساب المعلومات والمعارف الجديدة بنوع من الرضا والإشباع من قبل الدارسين (العادلى ، ١ : ١١٠) .

ومن منطلق الإحساس بالانتماء لمركز البحوث الزراعية بمعاهده المختلفة ، والشعور بضرورة وجود تكامل بين تخصصاته العلمية المتنوعة ، حيث أن هدفها واحد فى النهاية وهو تنمية المجتمع المصرى ، ونظرا لإدراك الإرشاد الزراعى البحثى لأهمية المهارات الاتصالية ولكيفية تفعيل الطرق التعليمية لتؤتى ثمارها ، وتؤدى دورها المنشود فى تنمية العنصر البشرى فإنه يمكن اقتراح بعض التوصيات لزيادة فعالية المواقف التدريبية خلال الدورات التدريبية المقبلة لقسم الأشجار الخشبية كما يلى :

١ - تبين أنه لا تكفى ساعتان للجولة الإرشادية فى الحديقة لإكساب المتدربين معارف عن الأشجار المختلفة بها . وكما اقترح بعض المتدربين أن تمتد الدورة التدريبية إلى أسبوعين ، على أن يخصص الأسبوع الثانى منها لعدة جولات إرشادية ، تخصص كل منها لاكتساب معارف عن عدد

محدود من أشجار الحديقة ليتم الاستيعاب المنشود .

٢ - لوحظ وجود مشاركة بين المتدربين في حل الاختبار الذي وزع عليهم في آخر أيام الدورة التدريبية ، وقد تخرج המתحون من منعمهم من المشاركة . ويقترح البحث استبدال الاختبار بطلب كتابة تقرير من جانب كل متدرب يتناول تعليقاته على الموضوعات والأفكار التي تعرض لها خلال الدورة التدريبية ، والمفاهيم التي اكتسبها خلالها .

٣ - تعتبر السبورة من المعينات التعليمية الهامة ، وفي حالة استخدامها ينبغي ألا يقف المحاضر حائلا بينها وبين المتدربين . وأن تكون الكتابة بخط واضح كبير .

٤ - يجب ألا تتعدى الكتابة على الشفافة Transparency ثمانية أسطر كحد أقصى ، وأن يكون الخط واضحا يراه آخر الجالسين في قاعة المحاضرة .

٥ - لا داعي لاستخدام الجداول المليئة بالأرقام ، بل ينبغي بلورتها في جداول صغيرة تحمل أهم ما يراه إبرازه من علاقات حتى تصبح وسيلة معاونة فعالة .

٦ - عند استخدام جهاز عرض الشفافيات ، ينبغي أن يستعمل المؤشر ويحرك على لوحة الجهاز وليس على شاشة العرض ، وأن ينظر المدرب للشفافية وليس للشاشة .

٧ - ينبغي البقاء نسبيا في الانتقال من شريحة لأخرى ، أو من شفافة لأخرى ، حيث تختلف الخلفية العلمية للمتدربين عن المدربين ، وما يظنه المدرب معروفا لكثرة توبه عليه قد يراه المتدرب غريبا ويحتاج إلى توضيح وإلى بقاء نسبي في العرض . هذا بالإضافة إلى وجود فروق فردية بين الناس في الحواس ، خاصة كبار السن منهم .

٨ - يعد استماع المدرب للمتدربين أمرا هاما لفعالية عملية التعلم ، حيث تؤثر فيها من ناحية إيجابية المتدرب عندما يشارك في هذه العملية ، وهذا مبدأ تعليمي هام ، (العادلي ، ١ : ١١٠) .

٩ - عند الإمداد للدورة التدريبية ينبغي عدم إشراك المدرب الذي تكرر غيابه في دورات سابقة حيث قد يتسبب ذلك في حدوث إحباط لدى المتدربين . وينبغي كذلك الاهتمام بعملية الحضور والغياب بالنسبة للمتدربين ، لأن هذا - على عكس ما قد يعتقد بعض منظمي الدورات التدريبية - يؤدي إلى احترام العملية التعليمية والشعور بأهميتها .

١٠ - ينبغي أن تتاح الفرصة للمدرب لأن يقدم المادة التي يحبها ، فهذا يؤدي إلى إتقانه لها . حيث اتضح إتقان المدرب الذي قدم موضوع " المقننات المائية " لموضوع " مصدات الرياح " والذي طلبه كثير من المتدربين .

جدول (١) توزيع المدربين وفقا لخصائصهم المهنية والمواقف التدريبية التي قاموا بإدائها

الدرجة	المنصب	مكان العمل	المحتوى المقدم	المواقف التدريبية
رئيس بحوث	رئيس قسم الأشجار الخشبية	القاهرة	استراتيجية زراعة الأشجار الخشبية في مصر- مشاكل الأشجار الخشبية	الأول والآخر
رئيس بحوث	رئيس فرع الأشجار بالصباحية	الإسكندرية	رئ الأشجار بيماء الصرف المعالجة - التمل الأبيض	الثاني والرابع
رئيس بحوث	أستاذ متفرغ بقسم الحاصليل	الإسكندرية	الأشجار والشجيرات الرعوية	الثالث
باحث أول	مشرف فرع الأشجار بأنطونياس	الإسكندرية	الخواص الطبيعية للأخشاب	الخامس
باحث أول	بفرع الأشجار الخشبية بالصباحية	الإسكندرية	المقننات المائية للأشجار ومصدمات الرياح	التاسع
باحث	بقسم الأشجار الخشبية	القاهرة	زراعة الأنسجة لحل مشاكل الأشجار الخشبية	السادس
باحث مساعد	بقسم الأشجار الخشبية	القاهرة	الصفات العامة للأخشاب	الثامن
باحث مساعد	بفرع الأشجار الخشبية بالصباحية	الإسكندرية	إنتاج الخشب الحبيبي	العاشر
باحث مساعد	بفرع الأشجار الخشبية بالصباحية	الإسكندرية	تقزيم الأشجار الخشبية	الحادي عشر
بكالوريوس زراعة	إخصائى أشجار خشبية بأنطونياس	الإسكندرية	الجولة الإرشادية بالحديقة	السابع
			للمجموع	١٢ موقف تدريبى

جدول (٣) توزيع المواقف التدريبية وفقا لفئات مؤشرات عناصر الموقف التدريبي

الفئات						المؤشرات
متخفيض		متوسط		جيد		
عدد	%	عدد	%	عدد	%	
١	٨,٣	-	-	١١	٩١,٧	أولاً: المدرب
-	-	٩	٧٥,٠	٣	٢٥,٠	مهارة الاستماع
-	-	١	٨,٣	١١	٩١,٧	الخلو من الرسمية
-	-	١	٨,٣	١١	٩١,٧	القدرة على إثارة الاهتمام
-	-	١	٨,٣	١١	٩١,٧	ثانياً: المحتوى
-	-	١	٨,٣	١١	٩١,٧	إتقان المحتوى
-	-	١	٨,٣	١١	٩١,٧	منطقية تسلسل الأفكار
١	٨,٣	-	-	١١	٩١,٧	الارتباط بخبرات المتدربين
-	-	-	-	١٢	١٠٠,٠	ثالثاً: قناة الاتصال
-	-	٣	٢٥,٠	٩	٧٥,٠	ملاءمة القناة لنوع التغيير
-	-	٢	١٦,٠	١٠	٨٣,٣	المهارة في إعداد واستخدام القناة
-	-	-	-	١٠	٨٣,٣	رابعاً: المعالجة
-	-	-	-	١٠	٨٣,٣	التركيز على الأفكار الأساسية
-	-	-	-	١٢	١٠٠,٠	إتباع التسلسل المنطقي والسيكولوجي
-	-	١	٨,٣	١١	٩١,٧	تناول الجوانب المختلفة بالتحليل

جدول (٤) مقارنة بين المواقف التدريبية من حيث نسبة المتناقشين

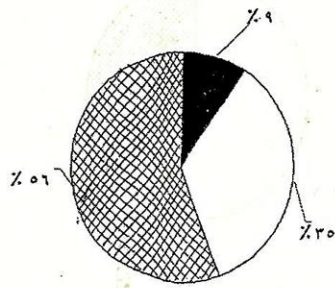
الموقف	موقف (١)	موقف (٢)	موقف (٣)	موقف (٤)	موقف (٥)	موقف (٦)	موقف (٧)	موقف (٨)	موقف (٩)	موقف (١٠)	موقف (١١)	موقف (١٢)
عدد المتناقشين	١٩	١٢	١	١٠	١٤	٣	٢١	٤	١٨	٨	٧	١٧
عدد الحضور	٣٤	٢٧	٢٤	١٧	٣١	١٩	٢١	٣٤	٣٤	٣٤	٣٢	٣٤
% للمتناقشين	٥٥,٩	٤٤,٤	٤,٢	٥٨,٨	٤٥,٢	١٥,٨	١٠٠	١١,٨	٥٢,٩	٢٣,٥	٢١,٩	٥٠

جدول (٥) توزيع المتدربين وفقا لبعض خصائصهم الشخصية والمهنية

الخاصية	عدد	%	الخاصية	عدد	%
الجنس					
ذكور	٢٣	٦٧,٦٥	بكالوريوس زراعة	٢٢	٦٧,٧١
إناث	١١	٣٢,٣٥	بكالوريوس علوم	١	٢,٩٤
جهة العمل					
مديرية الزراعة بالبحيرة	٥	١٤,٧١	ماجستير علوم زراعية	٥	١٤,٧١
مديرية الزراعة بالإسكندرية	٥	١٤,٧١	دكتوراه علوم زراعية	٢	٥,٨٨
مشروع مبارك للخريجين بالنوبارية	٦	١٧,٦٥	ديبلوم تجارة	٤	١١,٧٦
محطتى بحوث الصباحية والقصاصين	٨	٢٣,٥٣	التخصص		
حديقة أنطونيداس	٩	٢٦,٤٧	شعبية عامة	١١	٣٢,٥٣
الحديقة النباتية بأسوان	١	٢,٩٤	زهور وزينة	٥	١٤,٧١
			إرشاد زراعى	٥	١٤,٧١
			أشجار خشبية	٤	١١,٧٦
			فاكهة	١	٢,٩٤
			مبيدات	١	٢,٩٤
			غير زراعى	٧	٢٠,٥٩

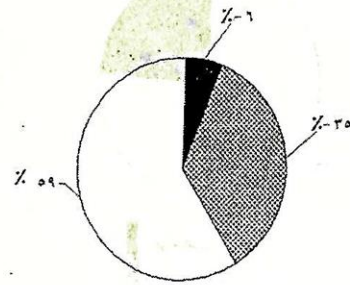
الخاصية	عدد	%	الخاصية	عدد	%
الجنس	٢٣	٦٧,٦٥	بكالوريوس زراعة	٢٢	٦٧,٧١
إناث	١١	٣٢,٣٥	بكالوريوس علوم	١	٢,٩٤
جهة العمل					
مديرية الزراعة بالبحيرة	٥	١٤,٧١	ماجستير علوم زراعية	٥	١٤,٧١
مديرية الزراعة بالإسكندرية	٥	١٤,٧١	دكتوراه علوم زراعية	٢	٥,٨٨
مشروع مبارك للخريجين بالنوبارية	٦	١٧,٦٥	ديبلوم تجارة	٤	١١,٧٦
محطتى بحوث الصباحية والقصاصين	٨	٢٣,٥٣	التخصص		
حديقة أنطونيداس	٩	٢٦,٤٧	شعبية عامة	١١	٣٢,٥٣
الحديقة النباتية بأسوان	١	٢,٩٤	زهور وزينة	٥	١٤,٧١
			إرشاد زراعى	٥	١٤,٧١
			أشجار خشبية	٤	١١,٧٦
			فاكهة	١	٢,٩٤
			مبيدات	١	٢,٩٤
			غير زراعى	٧	٢٠,٥٩

استطلاع آراء المتدربين حول الدورة التدريبية



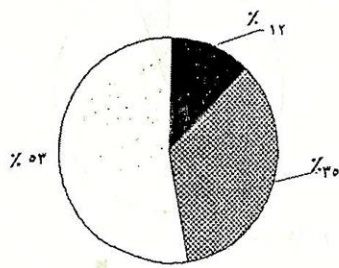
بعضهم على مستوى المتدربة
مستويهم مفيد عامة
كلهم على مستوى المتدربة

شكل (٢) نوعية المتدربين



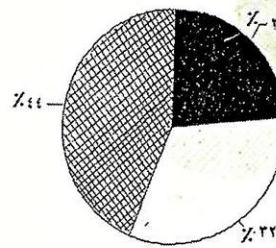
غير مناسب
مناسب
ممتاز

شكل (١) نظام المحاضرات اليومية



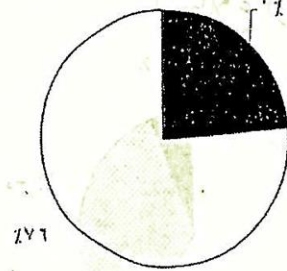
مناسبة الحد ما
مناسبة
جيدة

شكل (٤) وسائل الإيضاح

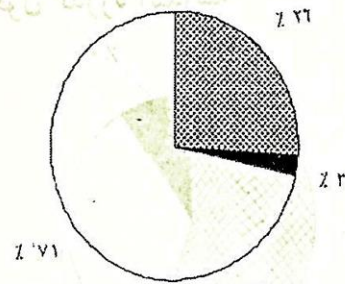


جزئيا
إلى حد كبير
كل المحاطة

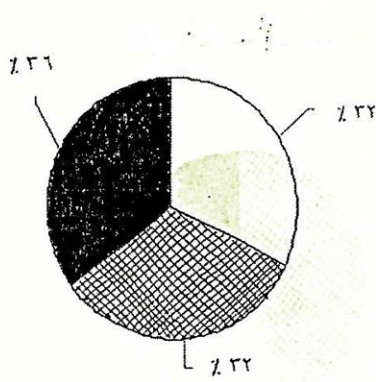
شكل (٣) مدى غنابة البرنامج لاحتياحاتهم



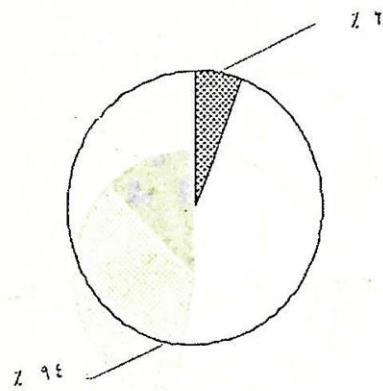
شكل (٦) تاريخ الانعقاد



شكل (٥) الموضوعات العلمية



شكل (٨) مدة الدورة



شكل (٧) مدى مناسبة المكان

AN EVALUATIVE STUDY OF THE TRAINING SITUATIONS
FOR THE EXTENSION AGENTS IN THE TIMBER TREES
PROGRAM CONDUCTED IN OCTOBER 1999. AT
AL EXANDRIA GOVERNORATE

١- العادلى ، أحمد السيد (١٩٧٢) . أساسيات الإرشاد الزراعى - دار المطبوعات الجديدة
بالإسكندرية .

٢- راجح ، أحمد عزت (١٩٧٣) . أصول علم النفس - المكتب المصرى الحديث للطباعة والنشر ، طبعة
تاسعة .

٣- عبد الدايم ، محمود (١٩٩٩) . استراتيجيات زراعة الغابات فى مصر - مطبوعة موزعة خلال
برنامج دورة الشجار الخشبية لعام ١٩٩٩ ، قسم الأشجار الخشبية ، معهد بحوث البساتين ، مركز
البحوث الزراعية .

٤- نور ، سوسن على (١٩٩٨) . دراسة تقييمية لأنشطة قسم تنمية المرأة الريفية بمشروع التنمية
الريفية المتكاملة بمحافظة البحيرة - رسالة دكتوراه ، قسم الإرشاد الزراعى ، كلية الزراعة
جامعة الإسكندرية .

٥- وهبة ، أحمد جمال الدين سيد محمود (١٩٨٩) . نحو بناء مقياس لتماسك الأسرة الريفية
المصرية - نشرة بحثية رقم ٤٢ ، معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية .

6. Nancy Fray, (1999). Wasill, Alaska, Charles Hays, - Beyond the American Dream -
Autodidactic Press - Is BN o 9621979- 2 -0, March.

7. Martwanna, M., (1989). How Adult Educator Educate Themselves?, Journal of Adult
Education, Vol. 29, No.3, Australia.

8. Stofflebeam, Daniel L. (1988). Educational Evaluation and decision-Making - F.E. Pea-
cock Publishers, Inc., Itheca, Illinois.

AN EVALUATIVE STUDY OF THE TRAINING SITUATIONS FOR THE EXTENSION AGENTS IN THE TIMBER TREES PROGRAM CONDUCTED IN OCTOBER 1999, AT ALEXANDRIA GOVERNORATE

SAWSAN A. NOUR EL-DIN

The main objective of this study was to evaluate the training situations of the Timber trees program, conducted at Antoniadis garden, Alexandria Governorate, from 2/10 to 7/10/1999. Specifically, the study attempted to analyze the design and the performance of these training situations using Input and Process Evaluation techniques. Data were obtained by means of individual and group interviews and participant observation using observant tables. Analytical units were 12 training situations.

The most important results were:

Daily lectures system was found to be suitable and enjoyable to 94% of the trainees. About 66.6 % of the training situations have had highly qualified trainers. 91.7 % of them characterized by trainers who were good in: eliciting interests, listening skill, mastering the content, arranging ideas, focusing on the basic ideas and linking the content with trainees' experience. All training situations were good in illustrating ideas logically and psychologically, and in using adequate communication channels that match the desired changes. Only three training situations have had formal mood, perhaps because of the specific nature of the content.

Small group discussions from the trainees were formulated spontaneously in break times. These discussions caused cohesiveness among them, and this attributed in increasing the effectiveness of the educational process.

The study proposed some recommendations to enhance the coming training programs in the field of timber trees.