

## تقييم الدورات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية في محافظة دهوك للعام 2014

عابد علي حسن الدوسكي<sup>1</sup><sup>1</sup> جامعة دهوك - كلية الزراعة

• تاريخ تسلم البحث 2015/12/22 وقبوله 2016/6/23

## الخلاصة

استهدف البحث تحديد مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين بشكل عام وفي كل مجال من المجالات المدروسة ومن ثم تحديد الفروق في مستوى التدريب وفقاً لبعض خصائص المتدربين، شمل البحث جميع العاملين في المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال التنمية والتنمية الريفية بشكل خاص في محافظة دهوك والذين شاركوا في الدورات التدريبية المقامة من قبل دائرة المنظمات غير الحكومية في إقليم كردستان العراق عام 2014 والبالغ عددهم 240 مبحوث. تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 103 موظفاً يمثلون حوال 43% من مجتمع البحث. وتم جمع بيانات البحث باستخدام استمارة استبيان يتكون من جزئين، الاول يتضمن معلومات عن بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين والثاني يتضمن مقياس لتحديد مستوى التدريب في المجالات (أهداف الدورة التدريبية، واختيار المتدربين ومحتوى التدريب وطرائق ومعينات التدريب ومستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي وكفاءة المدربين ونتائج التدريب)، وبعد تفريغ البيانات وتصنيفها وجدولتها وبعد معالجتها احصائياً باستخدام عدد من الوسائل الإحصائية هي:- التوزيع التكراري والنسب المئوية والمتوسط الحسابي واختباري (Mann-Whitney) و (Kruskal-Wallis). وكانت أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة تتمثل في ان مجالي كفاءة المدربين ومستلزمات التدريب والمناخ التدريبي جاءتا في المرتبتين الاولى والثانية بنسبة تحقق (87,6 و 87,3) على الترتيب فيما جاء مجالي طرائق ومعينات التدريب واختيار المتدربين في المرتبتين الاخيرتين بنسبة تحقق (82,23 و 81,86) على التوالي، كما اشارت النتائج الى عدم وجود فروق معنوية في مستوى التدريب وكل من المتغيرات المستقلة (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، التكلفة الاداري، مدة العمل مع المنظمة، المشاركة في الدورات التدريبية)، وبناء على نتائج البحث يوصي الباحث القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية مسبقاً مما يسهم إيجابياً في الاختيار الصحيح للمتدربين ويساعد على تصميم المواد التدريبية بشكل فعال وضرورة زيادة الوعي التدريبي للمدراء والمشرفين والعاملين في المنظمات غير الحكومية بأهمية التدريب وجدواه بالنسبة للمنظمة وضرورة تخصيص ميزانية خاصة سنوية من قبل دائرة المنظمات غير الحكومية في إقليم كردستان العراق لتدريب العاملين في المنظمات مما سيساعد في التخطيط الجيد والمستمر للتدريب.

الكلمات المفتاحية: تقييم الدورات التدريبية، منظمات غير حكومية.

## Evaluating training courses of non-governorate organizations (ngos) workers in duhok province in 2014

Abid Ali Hasan Al-Doski<sup>1</sup>

- <sup>1</sup> Duhok University- College of Agri
- Date of research received 22/12/2015 and accepted 23/6/2016

## Abstract

The main objective of the study is to determine the level of training from the trainees' point of view in general and in each dimension of the evaluation then determining the differences in training level according to some characteristics of the trainees. The research population included all the Non-government organization (NGOs) staff in Duhok governorate that were participated in training courses Organized by Iraqi Kurdistan NGOs Office in 2014. A random sample of trainees consisted of 103 out of 240 was selected and the data was collected through a questionnaire after testing its Validity and reliability. Percentages mean scores Mann-Whitney test, and kruskal-Wallis test were used in data analysis. The findings of the study indicate that the level of the training was high, and the dimensions of trainers' efficiency and training environment occupied the first rank order while the dimension of trainees' selection and training methods and aids occupied the last rank order. Also the findings indicated that there were no significant differences in the level of training according to trainees age, Sex, educational qualification, years of working, administrative occupation, previous training,. The researchers recommend the necessity of dedicating annual budget for NGOs building capacity, selecting trainees due to their needs and conducting other studies to evaluate training courses arranged in Erbil and Sulaymaniyah governorates.

Key words: evaluating training, non-governorate organizations.

## المقدمة ومشكلة البحث

ازداد الاهتمام في السنوات الاخيرة ببرامج ومشروعات التنمية الريفية لان نسبة كبيرة من الموارد الطبيعية والبشرية تتركز في المناطق الريفية، وتهدف التنمية الريفية في مضمونها الشامل إلى إحداث تغيير موجه ومخطط للنهوض بالمجتمعات المحلية في الريف اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وبيئياً وفق اسس ديمقراطية تكفل المشاركة الواسعة للسكان المحليين تخطيطاً وتنفيذاً وتقييماً، كما يستهدف تحقيق التكامل بين الجهود الرسمية والشعبية لإحداث التحولات المطلوبة لتنمية الموارد الطبيعية والبشرية، وتحقيق العدالة في توزيع مردودات التنمية وجني ثمارها في المجتمعات. (FAO /UNESCO, 2003)

وبما أن المجتمعات الريفية في أغلب دول المنطقة هي بمثابة مجتمعات زراعية، فإن مضمون التنمية الريفية في هذه الدول يستوعب في جوهره التنمية الزراعية مضافاً إليها مهام ترقية مختلف نواحي الحياة بالريف.

وتشير الدراسة المشتركة لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ومنظمة اليونسكو في عام 2003 الى ان "التنمية الريفية تهتم وتضم تحت جناحها الزراعة والتعليم والبنية التحتية والصحة وبناء القدرات والمؤسسات الريفية. فالتنمية الريفية المستدامة كاستراتيجية تستهدف توفير سبل المعيشة المستدامة في مختلف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والايكولوجية الزراعية في المناطق الريفية من أجل القضاء على الفقر وزيادة تمكين الأشخاص الذين يعانون الفقر ومنظماتهم وزيادة سبل وصولهم إلى الموارد الإنتاجية والخدمات والمؤسسات العامة وخاصة الأرض وفرص العمل والإئتمان والتعليم والصحة. (UN, 2007)

ولا شك في أن المنظمات غير الحكومية لعبت دوراً في غاية الأهمية خلال العقدين الأخيرين سواء كان ذلك في الدول النامية أو الأخذ في النمو حتى باتت هذه المنظمات تقوم بدور أساسي في تلبية حاجات المجتمع المختلفة وعلى نطاق واسع سواء كانت هذه الحاجات اقتصادية أو اجتماعية أو زراعية أو بيئية. ومن الأهمية القول أنه لا يوجد مجال أو نطاق محدد لعمل المنظمات غير الحكومية، بل أنها تتعامل مع مختلف الحاجات الإنسانية وتهتم بكل ما ينشغل به المواطنين من أبسط الأمور والشئون إلى أقصاها. وفي الوقت نفسه تسهم المنظمات غير الحكومية في كثير من دول العالم بدور فاعل في قضايا التنمية الاجتماعية كشريك للدولة ومساند لها، وضابط لسياساتها في مجالات العمل الاجتماعي المختلفة؛ حيث تؤدي دوراً تنموياً محورياً خاصة في ملء الفراغات التي تنتسحب منها مؤسسات الدولة ومن ثم يؤمل أن تقوم هذه المنظمات بدور تنموي وليس مجرد دور إلحائي خيري لمؤسسات الدولة.

وتتمثل مكامن القوة لدى المنظمة غير الحكومية في الوصول إلى الفقراء والمواطنين الخارجين عن نطاق الخدمات الحكومية، وحشد الموارد المحلية وتنمية الأسر الصغيرة والمجتمعات المحلية، يمكن من خلالها للفقراء تنمية أحوالهم والمشاركة، وتقديم الخدمات بتكلفة نسبية أقل وهو ما ينتج عن قدرة المنظمات غير الحكومية في تعبئة الموارد وتنظيم الجهود التطوعية، وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات غير المألوفة، إلى جانب دعم البرامج الحكومية، وتنمو هذه القدرة الإبداعية نتيجة صغر حجمها ومرونتها الإدارية والتحرر النسبي من القيود السياسية (افندي، 2007).

ويعود تاريخ عمل المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق الى ما بعد عام 1991 وانشاء المنطقة الامنة من قبل المجتمع الدولي في جزء من اقليم كردستان العراق، وبذلك توفرت الارضية الملائمة لدخول المنظمات الدولية والاجنبية الى الاقليم وبدأت تتشكل منظمات غير حكومية محلية. ولعبت هذه المنظمات دوراً مهماً في اعادة اعمار القرى والارياض ومساعدة المواطنين على العودة الى قراهم التي كانت قد دمرت ما بين الاعوام (1975-1990)، حيث كانت الاعمار واعادة البنية التحتية للقرى والارياض من اوليات هذه المرحلة. والمرحلة الثانية بدأت بعد عام 1996 اي بعد القرار الدولي رقم 986 (النفط مقابل الغذاء) حيث وفر هذا القرار الحد الادنى من الاحتياجات الاساسية للمواطنين مما دفعت معظم المنظمات غير الحكومية الى التحول نحو النشاطات والبرامج التنموية ومشاريع التوعية الصحية ومحو الامية وتوفير فرص العمل من خلال المشاريع الصغيرة وارشاد الفلاحين ونشر الممارسات الزراعية المستدامة بينهم.

اما المرحلة الثالثة فقد بدأت بعد عام 2003؛ حيث ركزت اهتمامات معظم المنظمات غير الحكومية على برامج نشر الثقافة المدنية وثقافة الأعنف والتنمية الاجتماعية والسياسية الى جانب نشاطاتهم التنموية. وفي هذه المرحلة أيضاً لعبت هذه المنظمات دوراً ملحوظاً في تعزيز المشاركة السياسية والاجتماعية وتوفير فرص العمل وخصوصاً في المناطق الريفية (الدوسكي، 2010).

لقد نمت المنظمات غير الحكومية في السنوات الماضية، وازداد عدد أعضائها، وتنوعت فئاتها ومستويات عملها بعد عام 2003، فخلال السنوات الثلاثة الأخيرة تضاعف عدد المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق من 600 الى ما يقارب 2200 منظمة غير حكومية، وخصوصاً بعد صدور قانون المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق لعام 2011 وما تضمن هذا القانون من تسهيلات كبيرة بشأن تشكيل المنظمات الجديدة ([www.krgngo.com-Amari](http://www.krgngo.com-Amari)).

وبالرغم من تزايد أعداد المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق، وما تبذلها من جهود فيه إلا إنه ما زال متوقفاً منها أن تقوم بدور أكثر فعالية في قضايا التنمية، وألا يقتصر دورها على مجرد المساهمة في برامج ونشاطات متفرقة، وإنما يتعدى ذلك الى الشراكة مع المؤسسات الحكومية في تخطيط وتنفيذ وتقييم مختلف البرامج وفق اختصاصاتها ضماناً لمزيد من فعاليتها في مجتمع كردستان والعراق بشكل عام.

و يعدّ الاهتمام ببناء قدرات المنظمات غير الحكومية أحد أهم الأعمال لإحداث تنمية في الدول التي تعاني مشكلات في التنمية، إن زيادة قدرة المؤسسات وتعزيزها أمران مهمان لتحقيق أهداف التنمية بشكل عام والتنمية الريفية المستدامة بشكل خاص. ويتوقف اداء اية مؤسسة او هيئة وتحقيق اهدافها بكفاءة الى حد كبير على مهارة ومقدرة العاملين فيها. ويتوقف رفع وتحسين مستوى اداء العاملين على ما تعلموه في الدورات التدريبية الفنية المتخصصة. فعملية التدريب هي فرصة جيدة نتاح

للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل مع ضرورة أن تتوافر عدة شروط، منها ما يتعلق بالمدرّب، والمتدرب، والمادة التدريبية، وإدارة عملية التدريب (ثابت 2010).

وتتبع أهمية التدريب من دوره الفعال في تفعيل المنظمات والمؤسسات الحكومية والخاصة وتمكينها من تحقيق أهدافها بكفاءة عالية ومهنية كبيرة. ولذا تسعى جميع المنظمات إلى تطوير برامجها التدريبية للاستفادة منها في تحسين قدرات الموارد البشرية التي تعتبر أهم الموارد لديها. ويتم تخطيط البرامج التدريبية للوصول إلى أهداف متعددة وفق احتياج المؤسسات لتدريب موظفيها. ولهذا تتنوع مجالات البرامج التدريبية وفق تنوع الاحتياج التدريبي، فمن البرامج التدريبية ما هو موجه لزيادة معارف المتدربين أو لتحسين مهاراتهم أو لتكوين اتجاهات جديدة تخدم مصلحة العمل وتحسن مستوى الأداء. ولكي يحقق التدريب الأهداف المرجوة ينبغي أن تتبع الخطوات العلمية في تخطيط برامجها وعملياتها. إن أي خطة عمل يجب أن يرافقها خطة لمتابعة وتقييم هذا العمل وبذلك فإن خطة التدريب كأي خطة أخرى يتم وضعها لتحقيق أهداف معينة فيجب أن يرافقها إجراءات لمتابعتها وتقييمها (ياغي 1986) فاستثمار الأموال والمجهودات في التدريب يعد جزءاً هاماً من مدخلات المنظمة، لهذا فلا بد من معرفة فوائد ومخرجات هذا الاستثمار وعوائده على أداء وإنتاج وتطوير هذه المنظمة. وهنا يأتي دور التقييم الذي يتطلب الاستفسار عن مدى فاعلية الانفاق والعائد الذي تحقق من وراءه (المشهداني 2006) ويعرف تقييم المشاريع حسب دليل الاتحاد الأوروبي لإدارة المشاريع على أنه قياس لمدى تحقق معايير التقييم المختلفة مثل الكفاءة والفاعلية والأثر والارتباط والاستدامة في أهداف وأنشطة المشروع (حماد، 2010)

كما وينظر إلى تقييم المشروع في المنظمات غير الحكومية على أنه عملية تشاركية، منهجية، تستند على تعلم جماعي ومعرفة منظمة، تسهم في بناء القدرات وتستهدف التحقق من أن مشروعات المنظمات غير الحكومية تحقق الأهداف التي تبنتها، لتحسين نوعية حياة المستهدفين بأقصى كفاءة وفاعلية (قنديل، 2007) فالتقييم كعملية تتضمن مجموعة من النشاطات تقوم بها المنظمة لمقارنة النتائج الفعلية المتحققة للبرنامج مع أهدافه وصولاً إلى اتخاذ قرارات صحيحة تساهم في تحسين التخطيط في المستقبل (السعيد 1989). وحيث أن البرامج التدريبية جميعها جهود تستهدف أحداث التغيير الذي ينشده المنظمة لتحقيق أهدافه وغاياته، فانه من الضروري متابعتها وتقييمها بشكل عام لتقدير مدى توافقها أو اشباعها لاحتياجات المتدربين ومردودها العلمي الذي يتمثل في تحسين قدرة هؤلاء المتدربين ويؤدي عدم وضع نظام لتقييم بعض البرامج التدريبية إلى فشل العديد منها في تحقيق أهدافها بالرغم من بذل الجهود والأموال الكثيرة وذلك لعدم معرفة مردودها وعائدها لذا يعد تقييم التدريب جزءاً هاماً في تصميم البرامج (راضي، 2003)

ويعتبر قياس رد فعل المتدربين تجاه البرنامج التدريبي من أكثر طرق تقييم التدريب شيوعاً وأقلها كلفة ويقصد بها التعرف على آراء المتدربين تجاه البرنامج التدريبي والمدرّبين ومحتوى التدريب ونوعية التدريب وطرائق التدريب والمناخ التدريبي (ياغي، 1986).

ومن أجل بناء قدرات المنظمات غير الحكومية في إقليم كردستان العراق ولتمكينهم من تنفيذ برامج تنمية ناجحة وتمكين هذه المنظمات من لعب دور هام في التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية في الإقليم، قامت دائرة المنظمات غير الحكومية في الإقليم بالتنسيق مع بعض المنظمات غير الحكومية المحلية بتنظيم برنامج تدريبي لتطوير قدرات العاملين في المنظمات غير الحكومية في محافظات الإقليم (دهوك واربيل والسليمانية) في عام 2014، واستهدف البرنامج تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لتخطيط وتصميم وتنفيذ وإدارة ومتابعة وتقييم المشاريع التنموية والمهارات اللازمة في مجالات القيادة وتأمين وإدارة الموارد المالية وغيرها.

وقد تضمن البرنامج تنفيذ 42 دورة تدريبية بواقع 10 دورات تدريبية في محافظة دهوك و16 دورة في كل من المحافظتين (اربيل والسليمانية) وبلغ عدد المتدربين 800 من الموظفين العاملين في المنظمات غير الحكومية في الإقليم، وعلى الرغم من الجهود التي بذلت والأموال التي انفقّت من أجل تخطيط وتنفيذ هذا البرنامج إلا أن عملية التدريب لم تستكمل بأجراء تقييم علمي دقيق لهذه الدورات. ولصعوبة التنبؤ بنتائج هذه الدورات التدريبية أو التعرف على نقاط القوة والضعف فيها وانجازاتها بمجرد الملاحظة البسيطة فإن الأمر يتطلب استخدام وسائل أكثر دقة من الملاحظات العابرة وأكثر ثباتاً من إبداء الرأي أو التخمين لتحديد نتائج وانجازات الدورات التدريبية بدقة وموضوعية لذلك فإن التقييم هو خير وسيلة لهذا الغرض إذا ما تم بالصورة الصحيحة والسليمة.

لذا كانت هذه الدراسة بغية تقييم عناصر الدورات التدريبية التي اقامتها دائرة المنظمات غير الحكومية في إقليم كردستان العراق بالتنسيق مع منظمة مشاريع القرى الصغرى في زاخو (ZSVP) في محافظة دهوك في الفترة (كانون الثاني- تشرين الثاني 2014) وللإجابة على التساؤلات التالية: ما مستوى التدريب في هذه الدورات وكيف كانت كفاءة المدربين ومحتوى التدريب والطرائق التدريبية التي استخدمت والجوانب التنظيمية والإدارية للبرنامج، وللوقوف على انجازات هذه الدورات ونقاط القوة والضعف فيها واعتماد نتائجها كمؤشرات لتطوير البرامج المستقبلية، وتحدد أهداف البحث الحالي فيما يلي:

1. تحديد مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين بشكل عام في المجالات الآتية (أهداف الدورة التدريبية، واختيار المدربين، ومحتوى التدريب، وطرائق ومعينات التدريب، ومستلزمات تنفيذ التدريب، والمناخ التدريبي، وكفاءة المدربين المشاركة في الدورات التدريبية).
2. تقييم التدريب في كل مجال من المجالات التدريبية الآتية (أهداف الدورة التدريبية، واختيار المدربين، ومحتوى التدريب، وطرائق ومعينات التدريب، ومستلزمات تنفيذ التدريب، والمناخ التدريبي، وكفاءة المدربين، المشاركة في الدورات التدريبية).
3. تحديد الفروق في مستوى التدريب وفقاً لخصائص المتدربين.

## اهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو عملية تقييم التدريب التي تعتبر إحدى مراحل دورة البرنامج التدريبي، حيث إن القيام بتقييم البرامج التدريبية بدقة وبأسلوب علمي منظم يسهم في زيادة فاعلية وكفاءة هذه البرامج بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تجرى على قطاع مهم في إقليم كردستان العراق وهو قطاع المنظمات غير الحكومية لما بذله هذا القطاع ولايزال من جهود كبيرة لإعادة اعمار الريف في المنطقة وتطويرها وتنميتها وفي جميع المجالات.

## فرضيات البحث

لتحقيق الهدف البحثي الثالث تم صياغة الفرضية التالية:

لا يوجد فروق معنوية في مستوى التدريب بشكل عام من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في محافظة دهوك كمتغير تابع وكل من المتغيرات المستقلة (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، التكلفة الاداري، مدة العمل في المنظمة، المشاركة في الدورات التدريبية).

## المواد وطرائق البحث

يتمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في المنظمات غير الحكومية الذين شاركوا في الدورات التدريبية التي اقامتها دائرة المنظمات غير الحكومية في محافظة دهوك عام 2014، والبالغ عددهم 240 موظفاً. وبلغ عدد الدورات التدريبية في الفترة اعلاه 10 دورات تدريبية في محافظة دهوك، ومن ثم تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتكون من 103 موظفاً يمثلون حوالي 43% من مجتمع البحث كما هو في الجدول 1.

## الجدول 1 مجتمع البحث وعينته

ت	الدورات التدريبية	مكان الدورة	عدد المتدربين	عدد المبحوثين	تاريخ الدورة
1	الدورة التدريبية الاولى	مركز محافظة دهوك	20	8	26-22 شباط 2014
2	الدورة التدريبية الثانية	مركز محافظة دهوك	22	9	7-3 آذار 2014
3	الدورة التدريبية الثالثة	قضاء زاخو	23	10	30-26 آذار 2014
4	الدورة التدريبية الرابعة	قضاء الشخان	23	10	13-9 نيسان 2014
5	الدورة التدريبية الخامسة	مركز محافظة دهوك	24	10	11-7 ايار 2014
6	الدورة التدريبية السادسة	مركز محافظة دهوك	26	10	28 ايار-1 حزيران 2014
7	الدورة التدريبية السابعة	قضاء عقرة	26	12	15-11 تموز 2014
8	الدورة التدريبية الثامنة	مركز محافظة دهوك	23	11	31-27 آب 2014
9	الدورة التدريبية التاسعة	قضاء العمادية	25	11	14-10 ايلول 2014
10	الدورة التدريبية العاشرة	مركز محافظة دهوك	28	12	28-24 ايلول 2014
	المجموع		240	103	

تم جمع البيانات عن طريق استمارة استبيان تتكون من جزأين، تضمن الجزء الاول بعض الخصائص الشخصية والوظيفية للمتدربين (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي، طبيعة العمل او التكلفة الاداري، عدد سنوات العمل مع المنظمة، المشاركة في الدورات التدريبية). فيما تضمن الجزء الثاني مقياس لتقييم التدريب مكون من 88 فقرة موزعة على سبعة مجالات هي (اهداف الدورة التدريبية، اختيار المتدربين، محتوى التدريب، طرق ومعينات التدريب، مستلزمات تنفيذ التدريب، المناخ التدريبي، كفاءة التدريب، نتائج التدريب). ووضع امام كل فقرة بدائل ثلاثية (عالية، متوسطة، ومنخفضة) حددت لها اوزان (3، 2، 1) على التوالي.

عرض الاستبيان على مجموعة من المتخصصين في علم النفس والارشاد الزراعي لاستطلاع آراءهم حول مدى صلاحية فقرات المقياس والتأكد من الصدق الظاهري للاستبيان. واستخدمت طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات الاستبيان، حيث بلغ معامل الثبات (0.78)، كما تم حساب معامل الثبات لكل مجال من مجالات التقييم حيث بلغ معامل الثبات (اهداف الدورة التدريبية (0.81)، اختيار المتدربين (0.781)، محتوى التدريب (0.818)، طرق ومعينات التدريب (0.86)، مستلزمات تنفيذ التدريب (0.85)، المناخ التدريبي (0.83)، نتائج التدريب (0.72). وبعد الانتهاء من جمع البيانات ومراجعتها وتفرغها وتبويبها وجدولتها وفقاً لأهداف البحث وبعد تحويل البيانات الوصفية إلى قيم رقمية، استخدم الوسائل الاحصائية التالية: التكرارات، المدى، الوزن المؤوي، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ولغرض ايجاد الفروق في مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين (كعامل تابع) وفقاً لبعض خصائص المتدربين الشخصية والوظيفية استخدم اختبار (Mann-Whitney) للمتغيرات التي انقسمت إلى فئتين و اختبار (Kruskal-Wallis) للمتغيرات التي انقسمت إلى ثلاث فئات فأكثر.

## النتائج والمناقشة

أولاً: تحديد مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين بشكل عام

للتعرف على آراء المتدربين حول مستوى التدريب بشكل عام، تم تصنيف المبحوثين الى ثلاث فئات وفقاً للمدى، حيث كانت ادنى قيمة رقمية للتقييم (169) و اعلى قيمة رقمية (274) وبمتوسط حسابي (233,08).

الجدول 2 مستوى التدريب بشكل عام من وجهة نظر المتدربين

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
1	منخفضة (169-200)	10	9,70	233.08
2	متوسطة (201-232)	38	36,89	
3	عالية (233- فأكثر)	55	53,41	
	المجموع	103	%100	

Sd 23.429

تشير نتائج الجدول 2 الى ان النسبة الاكبر من المبحوثين (53,41%) يرون ان مستوى التدريب كان عالياً، بينما (9,36%) منهم يرون ان مستوى التدريب كان متوسطاً فيما يرى (9,70%) من المبحوثين فقط ان مستوى التدريب كان منخفضاً. ويلاحظ من نتائج الجدول اعلاه ان النسبة الاكبر من المتدربين (90,3%) ينتمون الى الفئة العالية او المتوسطة. وهذه النتائج تتفق مع ما توصل اليها (العباسي وآخرون، 2013)، وقد يعود السبب في ذلك الى كفاءة المدربين حيث اشاروا الاغلبية العظمى من المتدربين الى الكفاءة العالية للمدربين حيث كانوا يتمتعون بخبرة نظرية وعملية جيدة وخصوصاً في مجال العمل المنظماتي.

ثانياً: تقييم التدريب في كل مجال من مجالات التدريب

الجدول 3 ترتيب مجالات التدريب المدروسة

ت	المجالات	المتوسط الحسابي	الوزن المنوي	الرتبة
1	كفاءة المدربين	2,628	87,6	1
2	مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي	2,621	87,3	2
3	المحتوى التدريبي	2,495	83,16	3
4	نتائج التدريب	2,472	82,4	4
5	اهداف الدورة التدريبية	2,468	82,26	5
6	طرائق ومعينات التدريب	2,467	82,23	6
7	اختيار المتدربين	34.068	81,86	7

يتبين من نتائج الجدول رقم 3 ان مجالي كفاءة المدربين ومستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي جاءت في المرتبتين الاولى والثانية بنسبة تحقق (87,6، 87,3) على الترتيب، وقد يعود السبب الى امتلاك المدربين المعارف والمعلومات لكون معظمهم كانوا من أساتذة جامعة دهوك ومن ذوي الخبرة في مجال العمل المنظماتي والذين يمتلكون خبرة عالية في التدريس فضلاً عن متابعتهم لكل ما هو جديد من علوم ومعارف في مجال تخصصاتهم وهذا ما تطلبه طبيعة أعمالهم مما انعكس في كفاءتهم اضافة الى حسن تنظيم وادارة هذه الدورات التدريبية من قبل الجهة المنظمة.

فيما جاء مجال اختيار المتدربين في المرتبة الاخيرة بنسبة تحقق (81,86) وربما يرجع السبب في ذلك الى ان الترشيح للدورات التدريبية لم تكن وفق الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين او بل لغرض الترقية الوظيفية ولكن ربما للتعرف على المنظمات الاخرى ونشاطاتها وبرامجها وكيفية الاتصال بمصادر تمويل المشاريع. وبالنسبة الى تقييم فقرات جميع المجالات المدروسة بشكل عام، اظهرت نتائج الجدول رقم 4 ان الفقرات التي احتلت المراتب الخمسة الاولى هي:-

## جدول 4 الفقرات التي احتلت المراتب الاولى في الحاجة الى التدريب

ت	الفقرات	مجال التدريب	المتوسط الحسابي
1	ملائمة تجهيزات قاعة التدريب من (تهوية، إضاءة، أماكن جلوس).	مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي	2.796
2	قوة شخصية المدربين والثقة بالنفس	كفاءة المدربين	2,786
3	توفر مستلزمات التدريب مثل (أوراق، أقلام، ..... الخ).	مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي	2,776
4	التزام المدربين بالأوقات المحددة لهم.	كفاءة المدربين	2,776
5	إتاحة المدربين المجال للمناقشة مع المتدربين.	كفاءة المدربين	2,757

كما اظهرت النتائج ان الفقرات التي احتلت المراتب الخمسة الاخيرة وكما هو موضح في الجدول رقم 5 هي:-

## جدول 5 الفقرات التي احتلت المراتب الاولى في الحاجة الى التدريب

ت	الفقرات	مجال التدريب	المتوسط الحسابي الموزون
1	توفير وسائل نقل للمتدربين.	مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي	1.854
2	الترشيح للدورة التدريبية لغرض الترقية الوظيفية.	أختيار المتدربين	2.174
3	مراعاة المحتوى التدريبي للفروق الفردية بين المتدربين.	المحتوى التدريبي	2.223
4	ملائمة توقيت التدريب مع أهداف الدورة التدريبية	اهداف الدورة التدريبية	2.271
5	تناسب المحتوى مع الوقت المخصص للتدريب.	المحتوى التدريبي	2.291

يتبين من الجدول 5 ان الفقرتين (ملائمة توقيت التدريب مع أهداف الدورة التدريبية ومدى تناسب المحتوى مع الوقت المخصص للتدريب) كانتا من بين الفقرتين الخمسة الاخيرة مما يتطلب من الجهة المنظمة الاخذ بنظر الاعتبار المدة الزمنية الكافية لمحتوى التدريب والتوقيتات التي تلائم المتدربين وظروف عمل منظماتهم.

ثالثاً: الفروق في مستوى التدريب وفقاً لخصائص المتدربين  
1- العمر

تم تصنيف المبحوثين وفقاً لاعمارهم الى ثلاث فئات، تراوحت الفئة الاولى بين (16-35) سنة، وبلغ عدد المبحوثين ضمن هذه الفئة (58) يشكلون حوالي 56,31% من العدد الكلي للمبحوثين، وتراوحت الفئة الثانية بين (36-55) سنة وبلغ عدد المبحوثين ضمن هذه الفئة 40 يشكلون حوالي 38,84% من المبحوثين، والفئة الثالثة (56-75) سنة وبلغ عدد المبحوثين ضمن هذه الفئة 5 ويشكلون حوالي 4,86% من المبحوثين.

## جدول 6 توزيع للمبحوثين وفق العمر

ت	الفئات (سنة)	عدد المبحوثين	النسبة المئوية	قيمة H
1	(35-16)	58	56,30	0.428
2	(55-36)	40	38,84	
3	(75-56)	5	4,86	
	المجموع	103	%100	

يتضح من نتائج الجدول 6 ان النسبة الاكبر من المبحوثين هم من فئة الشباب وقد يعود السبب في ذلك الى حداثة العمل المنظماتي في اقليم كردستان والعراق بشكل عام. ولتحديد معنوية الفروق في مستوى التدريب وفق متغير العمر تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح الجدول (6) ان قيمة (H) المحسوبة بلغت (0.428) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك نقبل فرضية العدم، ويعني ذلك عدم وجود فروق معنوية في مستوى التدريب بشكل عام من وجهة نظر المتدربين وفقاً لأعمارهم، وقد يعود السبب في ذلك الى تقارب اعمار المتدربين حيث ان نسبة (95,15%) منهم ينتمون الى الفئتين الصغيرة والمتوسطة العمر.

## 2- الجنس

تم تصنيف المبحوثين الى فئتين وفقاً لمتغير الجنس، و تبين أن نسبة المبحوثين الذكور هي (20,39%) وان نسبة الاناث هي (79,61) من المجموع الكلي للمبحوثين، كما في الجدول رقم 7.

جدول 7 توزيع المبحوثين وفق الجنس

ت	الفئات	عدد المبحوثين	النسبة المئوية	قيمة z
1	الذكور	21	20,39	0.033
2	الاناث	82	79,61	
	المجموع	103	%100	

ولتحديد الفروق في مستوى التدريب بشكل عام على وفق متغير الجنس تم استخدام اختبار (Mann-Whitney)، ويوضح جدول 7 أن قيمة (z) المحسوبة بلغت (0.033) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، بذلك نقبل فرضية العدم، ويعني ذلك عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لجنس المتدربين. وقد يعود السبب في ذلك ان الغالبية العظمى من المتدربين ذكوراً واناثاً من الملتحقين حديثاً بمنظمتهم ولم يسبق لهم المشاركة في مثل هذه الدورات التدريبية.

## 3- المؤهل الدراسي

يلاحظ من الجدول رقم 8 أن نسبة المبحوثين من خريجي الاعدادية هي (34,951%) من مجموع المبحوثين، ونسبة المبحوثين من خريجي معاهد هي (30,068%)، اما المبحوثين من خريجي الكليات فكانت نسبتهم (30%)، بينما حاملي الشهادات العليا فكانت نسبتهم (4.855%) من مجموع المبحوثين. وهذا يشير الى أن خريجي المعهد فما فوق يشكلون النسبة الاكبر من المبحوثين، وقد يكون هذا مؤشراً جيداً يمكن الاستفادة من خبراتهم العلمية في رفع كفاءة وفاعلية المنظمات غير الحكومية وبرامجهم التنموية والمساهمة في دفع عجلة التنمية بشكل عام والتنمية الزراعية والريفية بشكل خاص في المنطقة.

جدول 8 توزيع المبحوثين وفق المستوى التعليمي

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	قيمة H
1	اعدادية	36	34,951	0.26
2	معهد	32	30,068	
3	كلية	30	29,126	
4	دراسات عليا	5	4,855	
	المجموع	103	%100	

ولتحديد الفروق في مستوى التدريب وفق المؤهل الدراسي للمتدربين تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (8) أن قيمة (H) المحسوبة بلغت (0.26) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، بذلك نقبل فرضية العدم، ويعني ذلك عدم وجود فروق في مستوى التدريب وفقاً للمؤهل الدراسي للمبحوثين. وقد يعود السبب إلى ان جميع المتدربين بغض النظر عن شهاداتهم تعرضوا إلى موضوعات جديدة من خلال التدريب لم يسبق لهم معرفتها لهذا لم يظهر تباين في نتائج تدريبهم (النقاش، 2009).

**4- التكاليف الاداري**

تم تصنيف المبحوثين وفق طبيعة عملهم في منظماتهم او التكاليف الاداري الى فئتين، الاولى تضم المبحوثين المكلفين باعمال ادارية (مدير المنظمة او نائيه)، وبلغت نسبتهم (48.54%) من مجموع المبحوثين، والفئة الثانية وتضم المبحوثين غير المكلفين باعمال إدارية وبلغت نسبتهم (51.46%) من مجموع المبحوثين.

**جدول 9 توزيع للمبحوثين وفق التكاليف الاداري**

ت	الفئات	عدد المبحوثين	النسبة المئوية	قيمة z
1	اداري	50	48,54	0.065
2	غير اداري	53	51,46	
	المجموع	103	%100	

ولتحديد الفروق في مستوى التدريب بشكل عام وفق التكاليف الاداري، تم استخدام اختبار (Mann-Whitney)، ويوضح جدول 9 أن قيمة (z) المحسوبة بلغت (0.065) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، بذلك نقبل فرضية العدم، ويعني ذلك عدم وجود تباين في مستوى التدريب وفقاً للتكاليف الاداري او لطبيعة عملهم في منظماتهم، وقد يعود السبب في ذلك الى حداثة منظماتهم وان اكثر من (72.8%) من الموظفين هم حديثي العمل في مجال المنظمات وبالتالي حداثة ممارستهم للأعمال المكلفة كما مبين في جدول رقم 10.

**5- مدة العمل في المنظمة**

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم 10 الى ان المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم في منظماتهم بين (1-2) سنة تبلغ نسبتهم (72,81%) من مجموع المبحوثين، وان مجموع المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم بين (3-4) سنوات تبلغ نسبتهم (17,48%)، اما المبحوثين الذين تبلغ مدة عملهم (5 سنوات فأكثر) فتبلغ نسبتهم (9,71%) من مجموع المبحوثين. وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم 10 الى ان الغالبية العظمى من المبحوثين ينتمون الى الفئة الاولى أي من ذوي الخبرة الوظيفية القليلة وربما يرجع السبب في ذلك الى تعيينهم حديثاً في منظماتهم او الى حداثة منظماتهم.

**جدول 10 توزيع المبحوثين وفق عدد سنوات العمل في المنظمة**

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	قيمة H
1	(1 - 2) سنة	75	8,72	0.330
2	(3 - 4) سنة	18	17,5	
3	(5- فأكثر) سنة	10	9,7	
	المجموع	103	%100	

ولتحديد الفروق في مستوى التدريب وفق مدة عمل المتدربين في منظماتهم، تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول (10) أن قيمة (H) المحسوبة بلغت (0.330) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، بذلك نقبل فرضية العدم، ويعني ذلك عدم وجود فروق في مستوى التدريب وفقاً لمدة عمل المتدربين في منظماتهم، وقد يعود السبب في ذلك الى ان الغالبية العظمى من المبحوثين ينتمون الى الفئة الاولى أي من ذوي الخبرة الوظيفية القليلة بسبب تعيينهم الحديث في منظماتهم او حداثة تشكيل منظماتهم.

**6- مدى المشاركة في الدورات التدريبية**

تم تصنيف المبحوثين وفق مدى مشاركتهم في التدريب اثناء خدمتهم في المنظمات غير الحكومية الى ثلاث فئات، وكما في الجدول 11، حيث تبين أن المبحوثين من غير المتدربين يشكلون حوالي (74,76%) من مجموع المبحوثين، وان الفئة الثانية وتضم المبحوثين الذين شاركوا في الدورات التدريبية لمدة تتراوح بين (1-13) يوم وهم يشكلون نسبة (16,50%) من مجموع المبحوثين، والفئة الثالثة وتضم المبحوثين الذين شاركوا في الدورات التدريبية لمدة تتراوح بين (14 يوم - فأكثر) وهم يشكلون حوالي (8,74%) من مجموع المبحوثين.



جدول 11 توزيع المبحوثين وفق المشاركة في الدورات التدريبية

ت	الفئات	العدد	النسبة المئوية	قيمة H
1	غير المشاركين في الدورات التدريبية	77	74,76	0.333
2	(13-1) يوم	17	16,50	
3	(14- فاكثر) يوم	9	8,74	
	المجموع	103	%100	

وبلاحظ من نتائج الجدول اعلاه ان الغالبية العظمى من المبحوثين لم يشاركوا اساساً في اية دورة تدريبية، وربما يعود السبب في ذلك الى ان الغالبية العظمى من المبحوثين من الملتحقين حديثاً بالمنظمات غير الحكومية او لحدائثة تشكيل منظماتهم. ولتحديد الفروق في مستوى التدريب وفق درجة المشاركة التدريبية السابقة للمبحوثين، تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis)، ويوضح جدول 11 أن قيمة (H) المحسوبة بلغت (0,333) وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0,05)، بذلك نقبل فرضية العدم، ويعني ذلك عدم وجود تباين في مستوى التدريب وفقاً للمشاركة التدريبية السابقة للمبحوثين وقد يعود السبب في ذلك الى ان النسبة الاكبر من المبحوثين لم يشاركوا اساساً في اية دورة تدريبية بسبب قلة فرص التدريب المتاحة للعاملين في المنظمات غير الحكومية وخصوصا الحديثة التشكيل منها.

#### يستنتج مما سبق:

- 1- ان مستوى التدريب في هذه الدورات التي نظمتها دائرة المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق في محافظة دهوك عام 2014 كان عالياً وفي جميع المجالات المدروسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للتقييم اكثر من (2) وبالنسبة لجميع فقرات المقياس.
- 2- استعانة الجهة المنظمة للدورات التدريبية بمدربين أكفاء ولكن ضرورة اختيار اوقات للتدريب تكون اكثر ملاءمة لظروف المتدربين ومنظماتهم.
- 3- عدم ظهور فروق معنوية بين خصائص المبحوثين فيما يتعلق بتقييم التدريب نتيجة لتقارب خصائصهم.

#### التوصيات

- 1- ضرورة تخصيص ميزانية خاصة سنوية من قبل دائرة المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق للتدريب مما سيساعد في التخطيط الجيد والمستمر لبناء قدرات المنظمات في الاقليم.
- 2- ضرورة وجود تنسيق كامل بين الإدارات العاملة داخل المؤسسات غير الحكومية بما يكفل موضوعية الترشيح لحضور البرامج التدريبية.
- 3- القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية مسبقاً مما يسهم إيجاباً في الاختيار الصحيح للمتدربين ويساعد على تصميم المواد التدريبية بشكل فعال.
- 4- التركيز على الجوانب العملية في التدريب التطبيقات العملية وذلك لما لها من أهمية في تعزيز التدريب وربطه بالواقع.
- 5- التركيز على متابعة المتدربين بعد إتمام البرامج التدريبية وعدم الانتهاء من التدريب بمجرد انتهاء البرنامج التدريبي.
- 6- ضرورة زيادة الوعي التدريبي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بأهمية التدريب وجدواه بالنسبة للمنظمة.
- 7- ضرورة اجراء دراسات اخرى لتقييم الدورات التدريبية المنفذة ضمن هذا البرنامج في محافظتي اربيل والسليمانية ايضاً.

## المصادر

1. أفندي، عطية حسين (دكتور)، تنمية موارد المنظمات غير الحكومية، كتاب الأهرام الاقتصادي، مايو 2007.
2. السبيعي، صعيان بن سلطان (2006)، تقييم اثر الدورة التدريبية في الارشاد الزراعي على معارف العاملين الارشاديين بوزارة الزراعة، مركز بحوث كلية علوم الاغذية و الزراعة، جامعة الملك سعود، نشرة بحثية رقم (144).
3. السعيد، سلامة (1989) ورقة عمل مقدمة في التنظيمات الأهلية العربية في مؤتمر القاهرة (31 أكتوبر إلى 3 نوفمبر 1989).
4. الدوسكي، عابد علي حسن (2010) أداء المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق، التقرير الاستراتيجي لاقليم كردستان العراق لعام 2010، تقرير (1)، مركز سه رنج للدراسات، اربيل.
5. العباسي، عامل فاضل، عابد علي حسن الدوسكي، زهراء ميسر سلطان البصو (2013)، تقييم الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة دهوك وعلاقته ببعض العوامل، مجلة زراعة الرافدين، المجلد 41، العدد 1، 2013.
6. النقاش، بسام حارث (2009)، تقييم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعيين من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل.
7. المشهداني، مثال عبداللطيف (2006)، بناء أنموذج لآلية تقييم التدريب اثناء الخدمة لموظفي الارشاد الزراعي الفنيين في العراق، اطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد.
8. حماد، رشاد حماد علي (2010) تقييم المشاريع في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر بغزة، اطروحة ماجستير.
9. راضي، أحمد مصطفى محمود (2003) كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر أطروحة دكتوراه، قسم المجتمع الريفي والارشاد الزراعي، جامعة عين شمس، مصر.
10. قنديل، أماني": (2007) تقييم منظمات المجتمع المدني العربي"، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
11. ثابت، وائل محمد، (2010) مشاكل التدريب الإداري في المؤسسات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة -فلسطين، - مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2010، المجلد 12، العدد 1 ص.
12. ياغي، محمد عبدالفتاح (1996)، التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
13. UN (2007), Rural Development in the Arab Region, Regional Conference on Land Degradation Issues in the Arab Region, Cairo
14. [www.krgngo.com-amari\\_rexirawakan](http://www.krgngo.com-amari_rexirawakan).
15. FAO /UNESCO, 2003. Education for rural development, Rome, Italy.

(\*) - قامت دائرة المنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق بتنفيذ برنامج تدريبي موسع للمنظمات غير الحكومية عام 2014 ومن خلال ثلاث منظمات معروفة في الاقليم وهي (منظمة مشاريع القرى الصغرى Zakho small villages projects -ZSVP وهي منظمة غير حكومية تشكلت عام 1991 في محافظة دهوك وتهتم بالتنمية الريفية، ومنظمة النجدة الشعبية PAO وهي تشكلت عام 2003 في اربيل ومنظمة CDO وهي تشكلت عام 1999 في محافظة السليمانية).