

التعاون بين كلية الزراعة جامعة الإسكندرية وبعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية بمحافظة الإسكندرية والبحيرة في مجال التعليم المستمر

شادية حسن فتحى^١، عبد الله عبد الفتاح رمضان^١، داليا ابراهيم كشك^٢

الملخص العربي

انطلاقاً من أهمية التعليم المستمر فى النهوض بالمستويات الأدائية للمهنيين والخريجين الجدد، وفى ظل التعاون القائم بين كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية وبعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية فى هذا الصدد، استهدفت الدراسة الحالية ما يلى: ١- تقييم بعض البرامج التدريبية التى سبق تقديمها خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٦)، بمعرفة بعض الخبراء من أساتذة كلية الزراعة للعاملين والمتدربين ببعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية بمحافظة الإسكندرية والبحيرة، وذلك فى مجالات إنتاج البساتين، والتصنيع الغذائى، والإنتاج الحيوانى، بواقع ثلاثة برامج لكل مجال. وقد تضمنت المعايير المستخدمة فى تقييم تلك البرامج: أ- مدى تقديم مفاهيم أو تكنولوجيا جديدة فى التخصص، ب- مدى المشاركة أو التفاعل بين المدرب والمتدربين، ج- مدى الإهتمام بغرس قيمة التعليم الذاتى المستمر لدى المتدربين، ٢- التعرف على ردود فعل الأساتذة الخبراء نحو برامج التعاون المشترك مع تلك الجهات، سواء من ناحية إدراكهم للفوائد والتحديات المترتبة على ذلك التعاون.

وقد استعانت الدراسة فى تجميع البيانات بقاعدة المعلومات بالكلية الخاصة بإدارة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، حيث تم تحديد مجموعة إخبارية قوامها (١٨) أستاذاً بالكلية. وقد أمكن إجراء مقابلات استبائية شخصية متعمقة *Indepth interviews* مع (١٢) أستاذاً، بواقع (٢ إلى ٤) مقابلات شخصية لكل منهم. وقد تم استخدام المنهج الكيفى أو النوعى فى تحليل البيانات *Qualitative analysis* وأسلوب تحليل المحتوى *Content analysis* لتقييم البرامج التدريبية محل الدراسة.

وقد أسفرت النتائج فيما يتعلق بتقييم البرامج التدريبية محل الدراسة عما يلى:

١- جميع البرامج التدريبية (٩ برامج) مستوفية للمعايير المتعلقة بكل من تقديم مفاهيم أو تكنولوجيا جديدة فى التخصص، والمشاركة والتفاعل بين المتدربين والقائم على التدريب.

٢- أما فيما يتعلق بمعيار "الإهتمام بغرس قيمة التعليم الذاتى المستمر لدى المتدربين"، فقد تحقق فى سبعة برامج تدريبية وهى "زراعة وإنتاج الخرشوف" وتكنولوجيا ما بعد الحصاد للبصل الأخضر الخاص بالتصدير" و"التدريب من أجل التوظيف على قطف وتداول عنب المائدة للتصدير" والطرق الحديثة للتحاليل الكيميائية للبن ومنتجاته" و"أساسيات صناعة الجبن المطبوخ" وتقدير القوام للأغذية"، والتقنيات الحديثة لتفريخ الجمبرى والأسماك البحرية.

ومن ناحية أخرى، أوضحت النتائج الخاصة برود فعل الأساتذة الخبراء نحو برامج التعاون المشترك بمنطقة الدراسة، ما يلى:

١- أهم الفوائد التى تحققها الكلية تتضمن: أ- تدعيم البنية الأساسية للكلية، ب- بلورة نقاط بحثية مستفاه من احتياجات المصانع من البحث العلمى ومن المشاكل المثارة أثناء التدريب.

٢- أبرز التحديات تتضمن: أ- عدم التعرف على المستويات المعرفية للدارسين قبل التخطيط للبرامج التدريبية، ب- ضعف التواصل بين فئة الخريجين المتدربين، والقائمين على البرامج التدريبية بالكلية بعد انتهاء البرنامج التدريبى،

^١قسم التعليم الإرشادى الزراعى - كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية

^٢معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

استلام البحث فى ٢٤ إبريل ٢٠١٧، الموافقة على النشر فى ٢ مايو ٢٠١٧

(out sourcing)، من بينها الجامعات والمراكز البحثية وبعض الشركات المتخصصة في التدريب.

وفي إطار ما سبق تلعب الجامعات دوراً هاماً في تقديم خدمات في مجال التعليم المستمر للعاملين في القطاع الزراعي، حيث تسهم كليات الزراعة بما يلي:

أ- تصميم وتنفيذ الأنشطة البحثية العلمية لتحديد احتياجات التعليم المستمر للمجتمعات المحلية وللمهنيين في مختلف المجالات الإنتاجية الزراعية، يلي ذلك إعداد المواد التعليمية والطرق والوسائل اللازمة لوضعها في سياق برامج تعليمية أو تدريبية (فتحي، ١٩٩٩).

ب- التواجد في المواقف الميدانية أو التطبيقية لتقديم الاستشارات أو الخدمة التعليمية خلال زيارات قصيرة، وذلك بغرض حل مشاكل أو إنجاز مهام محددة

(Haygood, 1970; Bradshaw and Blakely, 1983).

وفي نفس السياق تقوم كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، من خلال وحدة تنمية المجتمع وخدمة البيئة، بالتعاون مع الشركات والمشاريع المهمة بالإنتاج والتصنيع الزراعي، بطرق عديدة تحقق المنفعة المتبادلة بين الطرفين. فالشركات، على سبيل المثال، عادة تسعى للحصول على خبرات تعليمية متخصصة، والمنظمات التعليمية عادة تهتم باستقطاب مصادر متجددة للدارسين. وبالرغم من وجود مثل تلك المميزات الواضحة لتفعيل التعاون بين الطرفين، فإن وضع برامج مشتركة لتدعيم ذلك التعاون يتطلب دراسة مكونين رئيسيين:

١- تقييم بعض البرامج التدريبية التي سبق تقديمها بمعرفة الخبراء من أساتذة كلية الزراعة بجامعة الإسكندرية، لبعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية والتعرف على إدراكهم للفوائد والتحديات التي تميز تلك العلاقة التعاونية.

ج- الحاجة إلى إضافة موضوعات تدريبية مكاملة سواء في النواحي التخصصية الفنية Technical أو النواحي العملية، مثل إدارة الوقت وفن الإقناع.

وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم اقتراح عدة توصيات.

الكلمات المفتاحية: التعاون- كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية- الشركات والمشاريع التنموية الزراعية- التعليم المستمر.

المشكلة البحثية

يشير مصطلح التعليم المهني المستمر (CPE) Continuing Professional Education إلى مجال اهتمام معين يقع في نطاق تعليم الكبار والتعليم المستمر Adult and Continuing Education والذي بدأ ينتشر على نطاق واسع منذ الستينيات (Houle, 1980; Jeris, 2010). ويتعرض ذلك المجال إلى حاجة المهنيين أو الموظفين - بعد حصولهم على المؤهلات العلمية - للحاق بالتقدمات الجديدة في مجالاتهم التخصصية، ولفهم العلاقات بين مجالاتهم التخصصية والمجالات الأخرى المرتبطة بها، فضلاً عن القضايا المتعلقة بتحقيق التقدم والإزدهار على المستوى الإنساني وأيضاً على المستوى الوظيفي (Houle, 1980).

وهناك هيئات وجهات متعددة، تسهم بصور مختلفة في مجال التعليم المستمر للمهنيين، منها الشركات والهيئات الصناعية، والنقابات أو الإتحادات المهنية، والجامعات (فتحي، ٢٠٠٩). وقد أدى التنبه المتزايد لأهمية هذا المجال للمهنيين إلى تطوير سياساته داخل المنظمات الحكومية وغير الحكومية، ومن بينها الشركات والمشاريع التنموية الزراعية، محل اهتمام هذا البحث. فبينما يوجد داخل بعض الشركات أقسام خاصة لتصميم وتقديم الخدمة التدريبية من داخلها (in house)، أصبحت غالبية الشركات تعتمد في توفير فرص التدريب أو التعليم المستمر لموظفيها على مصادر خارجية

أ- الفوائد أو المكاسب التي تحققها الكلية من التعاون المشترك.

ب- التحديات التي يواجهها الخبراء خلال برامج التعاون المشترك.

ج- الموضوعات التخصصية المرتبطة أو المكملة لتدعيم وظيفة وأداء المتدرب في البرامج التدريبية محل الدراسة.

الإطار النظري

ينطوي الإطار النظري الذي استعانت به الدراسة الحالية في تصميمها ومناقشة نتائجها على مفهومين رئيسيين:

أولاً: مفهوم برامج التعليم المستمر للمهنيين، ثانياً: مفهوم التقييم التعليمي.

أولاً: مفهوم برامج التعليم المستمر للمهنيين:

Continuing Professional Education (CPE)

وقد استعانت الدراسة في هذا الإطار بعنصرين أساسيين هما:

١- دور ومحتوى التعليم المستمر لتحقيق التنمية المهنية،
٢- نماذج لتخطيط برامج التعليم المستمر للمهنيين.

١- دور ومحتوى التعليم المستمر في مجال تحقيق التنمية المهنية:

يتطلب تحقيق الغرض من التعليم المستمر في مجال التنمية المهنية، إتاحة الفرصة للموظف الذي يمارس عمله لتحقيق ما يلي (Houle, 1980):

أ- أن يلاحق دائماً المعارف والمفاهيم الجديدة المرتبطة بوظيفته.

ب- أن يستكمل دراسته في المجالات التخصصية الأساسية التي تدعم وظيفته.

ج- أن ينمو ويزدهر كشخص إلى جانب نموه وازدهاره كموظف.

٢- التعرف على إدراك مسؤولي التدريب، بتلك الشركات للأولويات التدريبية للعاملين بها، ولل فوائد والتحديات التي تترتب على برامج التعاون المشترك بين الطرفين. وتتناول الدراسة الحالية المكون البحثي الأول، على أن يتم تناول المكون البحثي الثاني في دراسة مستقلة.

أهداف الدراسة

تهتم الدراسة الحالية بتقييم بعض البرامج التدريبية التي سبق تقديمها خلال الفترة من بداية عام ٢٠١٢ إلى نهاية عام ٢٠١٦، من قبل بعض الخبراء من أساتذة كلية الزراعة للعاملين ببعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية بمحافظتي الإسكندرية والبحيرة، وذلك في مجالات إنتاج البساتين، والتصنيع الغذائي، والإنتاج الحيواني.

وقد تضمن ذلك الأهداف المحددة التالية:

١- فحص وتقييم أمثلة للبرامج التدريبية المقدمة في كل من المجالات السابق الإشارة إليها، وذلك في ضوء المعايير التالية:

أ- تنوع النماذج التدريبية المقدمة من حيث كونها إما:

- نماذج مصممة لاستيفاء الموضوعات الأساسية في المجال

- نماذج مصممة استجابة لحاجات محددة لدى الدارسين

ب- تقديم مفاهيم أو تكنولوجيا جديدة في التخصص.

ج- مشاركة الجهات المعنية في تخطيط وتقييم البرنامج التدريبي.

د- التفاعل بين المدرب والمتدربين أثناء المواقف التعليمية.

هـ- غرس قيمة التعلم الذاتي المستمر من خلال تبصير المتدربين بمصادر المعرفة الحديثة المرتبطة.

٢- التعرف على ردود فعل الأساتذة الخبراء نحو برامج التعاون المشترك مع الشركات والمشاريع التنموية الزراعية، من خلال التعرف على إدراكهم لما يلي:

١- مستويات التقييم التعليمي، ٢- مفهوم التقييم التعليمي من خلال رؤية نظامية، ٣- علاقة التقييم التعليمي بعملية اتخاذ القرار.

١- مستويات التقييم التعليمي:

استندت الدراسة بدرجة أساسية إلى مفهوم التقييم على أنه "عملية منظمة للحكم على قيمة أفعال أو كفاية شئ ما طبقاً لمعايير محددة، وأدلة أو وقائع ملموسة، وأهداف موضوعية". وفي هذا الإطار يمكن تصور برامج تعليم الكبار أو التعليم المستمر، في ضوء سبعة مستويات من الأهداف لكل منها مجموعة المعايير والأدلة الخاصة بها. وتتمثل تلك المستويات في المدخلات والأنشطة، ومشاركة الدارسين، وردود الفعل، والتغيير في المعلومات والمهارات والاتجاهات لدى الأفراد، ثم التغيير في الممارسة ويليها النتائج النهائية (فتحي، ٢٠٠٩). ويعبر بعض الباحثين عن النتائج النهائية في صورة التغيير الحادث على مستوى المنظمة، يليه التغيير الحادث على مستوى المجتمع المحلي ثم المستوى القومي (Deshler, 1998). وتتطوي تلك المستويات من الأهداف على أدلة ومعايير تتعلق بسلوك كل من القائمين على وضع البرنامج التعليمي من جهة وسلوك الدارسين أو المستفيدين الموجه إليهم هذه البرامج من جهة أخرى. وفي هذا الإطار اهتمت الدراسة الحالية، من خلال الهدف الأول لها بتقييم البرامج التدريبية المقدمة للعاملين ببعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية بمنطقة البحث، عند ثلاث مستويات: مستوى "الأنشطة"، ومستوى "مشاركة الدارسين"، ومستوى "ردود الفعل". وبينما تم التركيز بالنسبة لمستوى "الأنشطة" على عملية تجميع وإعداد المادة العلمية المقدمة من قبل بعض الخبراء من أساتذة كلية الزراعة وأيضاً نقل وتوصيل المحتوى التعليمي باستخدام الطرق والوسائل التعليمية المختلفة، فإن مستوى المشاركة قد تضمن دراسة نوعية التفاعل الحادث بين الدارسين والقائم على التدريب. أما بالنسبة لمستوى ردود الفعل، فقد تم التركيز في ذلك على إدراك هؤلاء الخبراء من أساتذة كلية الزراعة لكل من

وفي هذا السياق يعرض بعض المفكرين والباحثين مثل (Dirkx and Austin, 2005; Mc Auliffe, 2006) أطراً نظرية للمحتوى التعليمي الذي يمكن الإسترشاد به عند تخطيط وتقييم برامج التعليم المستمر للمهنيين. وتتطوى تلك الأطر على ثلاثة مكونات رئيسية هي: أ- النواحي التخصصية الفنية Technical، ب- النواحي العملية Practical مثل تلك المتعلقة ببناء قدرات أفضل في موضوعات الإتصال، وبناء الفريق وإدارة النزاع، ج- النواحي المتعلقة ببناء الشخصية والإستقلالية وفهم الذات والقدرة على التفكير النقدي Emancipatory. ويرتبط هذا المكون بأحد المصطلحات الهامة في مجال تعليم الكبار، وهو القدرة على التعلم الذاتي self-Directed Learning (Taylor, 2006).

٢- نماذج لتخطيط برامج التعليم المستمر للمهنيين:

تصنف الكتابات السابقة مثل (Nadler, 1970) برامج التعليم المستمر المقدمة للمهنيين في إطار نوعين من النماذج، يعتمد كل منهما على المشاركة والتفاعل بين المتدربين والمدرّب في تخطيط وتنفيذ وتطوير تلك البرامج (Queeny, 2000). ويشير النموذج الأول إلى برامج مصممة لاستيفاء حاجات تعليمية متكاملة سبق تشخيصها والاتفاق عليها في مجال معين (Packaged programs) ويصلح هذا النموذج عادة للمهنيين الجدد، وذلك لتنشيط المكون المعرفي السابق دراسته لدى المتخصصين وربطه بالواقع الميداني بقدر الإمكان. ويهتم النموذج الثاني ببرامج محددة (Specific programs)، حيث يتم تصميم المحتوى التعليمي لذلك النوع من البرامج استجابة لحاجات معينة يحددها الدارسون أو الجهة المعنية.

وقد تم الإستعانة بمفهوم برامج التعليم المستمر للمهنيين على النحو السالف ذكره، عند وضع المعايير المستخدمة في تقييم البرامج التدريبية محل الدراسة.

ثانياً: مفهوم التقييم التعليمي Educational Evaluation:

استعانت الدراسة في هذا الإطار بثلاث عناصر أساسية هي:

اعتباره علاقة مفهوم التقييم التعليمى بعملية اتخاذ القرار، حيث يشير إلى أنه عملية تحديد والحصول على المعلومات المفيدة بغرض تقديمها لمتخذى القرار عند الحكم على البدائل المتاحة (Stufflebeam, 2007). وفى هذا الإطار، تم الاستناد إلى نتائج تقييم البرامج التدريبية محل الدراسة، فى ضوء المعايير التى تم اختيارها، وأيضاً إلى ردود أفعال الأساتذة الخبراء نحو برامج التعاون المشترك مع بعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية، عند وضع التوصيات الخاصة بالدراسة الحالية. والغرض من ذلك هو العمل على تحقيق نتائج أفضل عند اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برامج تدريبية مماثلة مستقبلاً.

الطريقة البحثية

مصادر وأدوات تجميع البيانات:

لتحقيق الهدف الرئيسى والأهداف الفرعية للدراسة الحالية، تم اتخاذ عدة خطوات أو إجراءات أهمها:

١- الإطلاع على قاعدة البيانات الخاصة بكل من إدارة شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية الزراعة - جامعة الإسكندرية، وأيضاً إدارة المشاريع البحثية الممولة خلال الفترة من بداية عام ٢٠١٢ حتى نهاية ٢٠١٦.

٢- تحديد مجموعة اخبارية قوامها (١٨ فرد) يمثلون الأساتذة الخبراء الذين قاموا بتخطيط وتنفيذ دورات تدريبية لفئات المتدربين بالشركات والمشاريع التنموية الزراعية خلال الفترة المذكورة، وذلك فى مجالات إنتاج البساتين، التصنيع الغذائى، والإنتاج الحيوانى.

١- إجراء مقابلات إستبائية شخصية متعمقة Indepth interviews مع (١٢ فرداً) من مجموعة الأساتذة الخبراء التى تم تحديدها فى الخطوة السابقة، وذلك للحصول على معلومات تتعلق بإدراكهم لما يلي:

أ- العناصر والإجراءات المتضمنة بالبرنامج التدريبي المقدم بمعرفة كل منهم.

الفوائد والتحديات المتعلقة ببرامج التعاون المشترك بين الكلية وبعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية بمنطقة الدراسة.

٢- مفهوم التقييم التعليمى من خلال رؤية نظامية:

توضح الكتابات السابقة فى مجال تقييم برامج التعليم المستمر أن البرنامج التعليمى نفسه، بما ينطوى عليه من محتوى وإجراءات تخطيطية وتنفيذية، يعد بمثابة أحد المكونات المسؤولة عن إحداث التغييرات السلوكية لدى المتدربين، وذلك ضمن مجموعات أخرى من العوامل والمتغيرات (Rogers and Shoemaker, 1971; Peterson, 1991 Halim and Ali, 1997)

وتشير الأطر أو النماذج النظرية التى تم تناولها فى هذا الشأن إلى أهمية دراسة العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمستهدفين من التغيير، والعوامل التى تتعلق بطبيعة التغيير أو المبتكر، إلى جانب العوامل العامة مثل الظروف البيئية الزراعية والسياسات، وذلك حتى يمكن فهم الموقف الذى تمارس فيه العملية التعليمية من خلال رؤية نظامية System perspective.

ومما يجدر التنويه عنه هو أن الدراسة الحالية تعد استكشافية بطبيعتها، حيث تم الاستناد إلى الخلفية النظرية المشار إليها فى استكشاف وبلورة بعض المتغيرات التى قد تمثل تحديات أو صعوبات تواجه الأساتذة الخبراء عند تخطيط وتنفيذ برامجهم التعليمية فى المجالات التخصصية التى قد تم اختيارها كأمتلة فى هذا الشأن. والغرض من ذلك هو إتاحة فرص التطوير لبرامج تعليمية مماثلة، فيما بعد، كفائدة تطبيقية، فضلاً عن الفائدة النظرية أو العلمية المتمثلة فى إمكانية الاستعانة بتلك المتغيرات على نطاق أوسع فى دراسات مستقبلية.

٣- علاقة التقييم التعليمى بعملية اتخاذ القرار:

من بين تعريفات التقييم التعليمى التى استعانت بها الدراسة أيضاً هو تعريف Stufflebeam الذى يأخذ فى

خلال السؤال المباشر للأستاذ الخبير الذي طلب منه الإشارة صراحة إلى ذلك البند في إطار موضوعات البرنامج التدريبي المقدم.

ج- مدى المشاركة أو التفاعل بين المدرب والمتدربين: تم التعرف على ذلك من خلال سؤال مفتوح طلب فيه من كل مدرب سرد أمثلة (إن وجدت) بخصوص إثارة مناقشات حول موضوعات أو مشاكل محددة، أو بخصوص ظهور احتياجات تدريبية جديدة قد تنشأ في ضوء التفاعل بين خبرات المدربين والدارسين أثناء المواقف التعليمية والتي يطلق عليها (Halim and Ali, 1997) Experiential training needs.

د- مدى الإهتمام بغرس قيمة التعلم الذاتي المستمر لدى المتدربين: وقد تم التعرف على ذلك من خلال سؤال القائم على التدريب عن مدى تبصير المتدربين بمصادر المعرفة الحديثة والمواقع الإلكترونية المرتبطة بالمجال.

٢- ردود فعل الأساتذة الخبراء نحو برامج التعاون المشترك:

وقد تم التعرف على ذلك من خلال إدراك الأساتذة الخبراء لما يلي:

أ- الفوائد أو العوائد التي تحققها كلية الزراعة من التعاون المشترك مع الشركات والمشاريع التنموية الزراعية محل الدراسة.

ب- التحديات التي يواجهها النشاط التدريبي في إطار برامج التعاون المشترك.

ج- الموضوعات التخصصية المرتبطة واللازمة لتدعيم وظيفة أو أداء المتدرب.

وقد تم تحليل البيانات المتعلقة بذلك من خلال فحص وتنظيم إجابات الأساتذة الخبراء محل الدراسة عن سؤال مفتوح لكل بند، ثم تصنيف الإجابات النوعية المتحصل

ب- الفوائد أو العوائد التي تحققها الكلية من التعاون المشترك مع الشركات والمشاريع التنموية الزراعية.

ج- التحديات التي يواجهها الأساتذة الخبراء خلال برامج التعاون المشترك.

وقد استلزم تجميع البيانات إجراء عدد من (٢ إلى ٤) مقابلات إستبائية شخصية مع كل من الأساتذة الخبراء الذين قاموا بالتدريب، وذلك بحضور (٢ إلى ٣) أفراد من الفريق البحثي في كل مقابلة شخصية.

المتغيرات البحثية وتحليل البيانات:

نظراً لطبيعة وأهداف هذا البحث وطبيعة البيانات المتحصل عليها، من حيث تميزها بالطابع النوعي، فقد تم الاعتماد في معالجة تلك البيانات على أسلوب التحليل النوعي (Berg, 2007) Qualitative analysis، وذلك في إطار المتغيرات البحثية التالية:

١- العناصر والإجراءات المتضمنة بالبرامج التدريبية المختارة:

تم تحليل البيانات المتعلقة بوصف العناصر والإجراءات الخاصة بالبرامج التدريبية المختارة بغرض تحديد ما يلي:

أ- نموذج Format لكل من البرامج التدريبية المقدمة: وقد استلزم ذلك فحص محتوى إجابات الأساتذة الخبراء من أساتذة كلية الزراعة في كل من المجالات المختارة للدراسة، حيث انطوت تلك الإجابات على بيانات نوعية تتعلق بمصدر تحديد الاحتياجات التدريبية، والموضوعات التي انطوى عليها كل برنامج تدريبي، والقائم بالتدريب، الطرق والوسائل المستخدمة، المتدربين، مكان التدريب، واسم الشركة أو المشروع التنموي، وقد تم تنظيم تلك البيانات وتلخيصها في نموذج خاص لكل برنامج تدريبي.

ب- مدى تقديم مفاهيم جديدة و/ أو المواءمة مع التغيرات التكنولوجية الحديثة في التخصص: تم تحديد ذلك من

الخاص بالتصدير" نموذج (٢). و"الطرق الحديثة للتحاليل الكيميائية للبن ومنتجاته"، و"أساسيات صناعة الجبن المطبوخ" نموذج (٤).

وفى المقابل تبين أن أحد البرامج التدريبية ضمن النماذج المقدمة وهو عن "زراعة وإنتاج الخرشوف" نموذج (١)، يغطى عناصر أساسية متكاملة فى هذا الموضوع. وقد أوضحت نتائج المقابلات الإستبائية الشخصية، فضلا عن تحليل محتوى البرنامج، أن تلك التغطية المتكاملة لموضوع التدريب كانت متطلبا أساسياً لضمان التطبيق السليم عند إدخال تكنولوجيا جديد فى هذا السياق. وقد تم ذلك بتشجيع من الشركة المنتجة لذلك التكنولوجى المتمثل فى "وسائل التبيكر فى الخرشوف عن طريق إستخدام الهرمونات والأسمدة الحيوية وقواعد استخدامها" نموذج (١). وأيضا فيما يتعلق ببرامج الإنتاج الحيوانى والأسماك نجدها برامج متكاملة عن رعاية الحيوان والأسماك والأرانب من حيث التغذية والأمراض وإنشاء المزارع ودراسات الجدوى الإقتصادية الخاصة بها نموذج (٥، ٦، ٧).

٢- مدى إحتواء البرنامج التدريبى على مفاهيم و/أو تكنولوجى جديد:

توضح النماذج من (١ إلى ٧) أن جميع أمثلة البرامج التدريبية المقدمة تنطوى على مفاهيم وتكنولوجيا جديدة فى المجالات التخصصية محل الدراسة، والذى يعد أحد معايير الحكم الرئيسية على قيمة برامج التعليم المستمر للمهنيين. حيث أن المفترض فى تلك البرامج هو أن لا يكون محتواها تكرارا لمراحل سابقة من التعليم، بل أن يتيح ذلك المحتوى الفرصة لإستكشاف ودراسة الجديد (Charters,1970; Houle, 1980). ومن أمثلة التكنولوجيا الحديثة التى تعرضت لها البرامج التدريبية محل الدراسة "وسائل التبيكر فى الخرشوف من خلال استخدام الهرمونات والأسمدة الحيوية وقواعد استخدامها" نموذج (١)، "طرق تعبئة البصل الأخضر فى عبوات التصدير" نموذج (٢)،

عليها تحت فئات categories، وذلك فى ضوء الإطار النظرى للدراسة.

النتائج والمناقشة

أولاً: تقييم بعض البرامج التدريبية المقدمة بمعرفة أساتذة كلية الزراعة- جامعة الإسكندرية للعاملين ببعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية خلال الفترة من (٢٠١٢-٢٠١٦)

تلخص البيانات الواردة: بالنماذج من (١) إلى (٧) العناصر الخاصة بالبرامج التدريبية المقدمة بمعرفة بعض الأساتذة الخبراء بكلية الزراعة جامعة الإسكندرية، للمهنيين العاملين ببعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية، بالإضافة إلى بعض الخريجين الجدد خلال الفترة من بداية عام ٢٠١٢ إلى نهاية عام ٢٠١٦. وقد تم اختيار تلك البرامج كأمثلة فى مجالات إنتاج البساتين، والتصنيع الغذائى، والإنتاج الحيوانى.

وتتضمن العناصر المشار إليها بكل نموذج: الموضوع العام للتدريب، وطبيعة المحتوى أوالنموذج التدريبى المقدم، والقاءم بالتدريب، وفئات المتدربين، وموضوعات المحتوى التدريبى. وقد أوضحت نتائج تحليل المحتوى Content analysis للبرامج التدريبية محل الدراسة، وأيضا المقابلات الإستبائية المتعمقة Indepth interviews لإلقاء مزيد من الضوء على العناصر والإجراءات الخاصة بالبرامج المشار إليها، ما يلى:

١- طبيعة البرنامج التدريبى ومصدر تحديد الإحتياجات التدريبية:

أوضحت البيانات النوعية المتحصل عليها أن جميع البرامج التدريبية المقدمة قد تم اختيار موضوعاتها بناء على مبادرات من قبل الجهات المعنية أو المتدربين أنفسهم. وفيما يتعلق بطبيعة البرنامج التدريبى، تبين أن غالبية البرامج المقدمة تعبر عن استجابة لحاجات محددة لدى المتدربين مثل " تكنولوجيا ما بعد الحصاد للبصل الأخضر

المعمل عن تحضير الكيماويات الخاصة بتقدير جودة الثمار.

وفيما يتعلق بالأسئلة المثارة في إطار البرامج التدريبية الخاصة "بالتصنيع الغذائي" فقد تضمن ذلك "التأكد من جودة المواد الخام المستخدمة في الصناعة"، "وكيفية معرفة نسب الإضافات التي يجب استخدامها"، "تأثير بعض العمليات التصنيعية على المنتج النهائي" وتلك الأسئلة متعلقة بالبرنامج التدريبي الخاص بأساسيات صناعة الجبن المطبوخ. كما أسفرت المناقشات أثناء البرنامج التدريبي الخاص بموضوع تقدير القوام للأغذية عن بعض الأسئلة منها "تأثير المواد المضافة في التصنيع الغذائي على قوام المنتجات" وكذلك الإستفسار عن "العلاقة بين النتائج المتحصل عليها من الأغذية ونتائج التقييم الحسي (التذوق)"، وكيفية التحكيم الحسي (التذوق) بالنسبة لمنتجات الألبان.

ومن أبرز المناقشات والقضايا التي أثرت بالبرنامج التدريبي "اقتصاديات تصنيع وتكوين علائق المجترات المتكاملة": "مشاكل عمل السيلاج والدريس لدى صغار الزراع"، "ارتفاع أسعار الأعلاف ومستلزمات الإنتاج". كذلك أوضحت نتائج المقابلات الإستبائية الشخصية مع الأساتذة القائمين على التدريب في مجال "التقنيات الحديثة لتفريخ الجمبري والأسماك البحرية" أنه من أهم المشاكل والقضايا التي أثرت خلال الحوار بين المتدربين والقائمين على التدريب، تلك المتعلقة بارتفاع تكلفة المزارع السمكية، بسبب ارتفاع أسعار الأعلاف، والمرتبطة بدورها بقضية الإستيراد وارتفاع سعر الدولار.

وقد أسفرت تلك المناقشات عن ضرورة الحاجة لتصميم وتقديم برامج تدريبية لاحقة عن "تصنيع الأعلاف السمكية من المخلفات المزرعية والصناعية وغيرها". كما أسفرت المناقشات في البرنامج التدريبي الخاص بالاتجاهات الحديثة في تربية الأرناب، عن ضرورة عمل جمعيات أهلية لصغار منتجي الأرناب في كل منطقة مما يعطى لهم قوة

"الفحص الحراري لسلسلة التبريد لعنب المائدة" نموذج (٣)، "تحليل البروتينات بالهجرة الكهربية" نموذج (٤)، "استخدام الحاسب الآلي في تكوين علائق المجترات"، "استخدام ماكينة الخلط لتغذية المجترات بنظام الخلط المتكامل Total mixed ration نموذج (٥)، "تفريخ الأسماك الجديدة المرشحة للإستزراع البحري بمحور تنمية قناة السويس" نموذج (٦)، "التطورات الحديثة في إعداد مزارع الأرناب" نموذج (٧).

٣- مدى المشاركة والتفاعل بين القائم على التدريب والمتدربين:

استندت الدراسة إلى المؤشر الخاص بإثارة أسئلة من قبل الدارسين أو بلورة احتياجات تدريبية جديدة لديهم أثناء الموقف التعليمي، وأعقب انتهائه، كدليل على حدوث المشاركة والتفاعل بين الدارسين والقائم على التدريب. ويستمد معيار المشاركة أهميته، من ضرورة الربط بين ما يتم تعليمه أو نقله والإطار الذي يجرى فيه ممارسة العمل (Queeny, 2000). وقد أوضحت استجابات الأساتذة القائمين على التدريب خلال المقابلات الإستبائية الشخصية حدوث مثل تلك المشاركة والتفاعل في جميع أمثلة البرامج التدريبية محل الدراسة. ففي البرامج التدريبية الخاصة بزراعة الخضر وتكنولوجيا ما بعد الحصاد أسفرت نتائج المناقشة في المواقف التعليمية - من خلال التفاعل مع خبرات القائم على التدريب - عن حاجة الدارسين إلى التدريب على موضوعات "مكافحة الحشائش في زراعة الخضر المحملة"، "أهم أصناف الخضر المناسبة للعروات المختلفة وكذلك المناسبة للتصنيع"، "طرق تشخيص الأمراض الفسيولوجية والفطرية في محاصيل الخضر"، و"كيفية مجابهة التغير المناخي الذي يؤثر على إنتاج وجودة محاصيل الخضر". وفي البرنامج التدريبي الخاص "بقطف وتداول عنب المائدة للتصدير"، كانت أهم استفسارات المتدربين عن "طرق تقدير جودة الثمار". وقد ترتب على ذلك تصميم دورة تدريبية لاحقة في

وتشير النتائج السابقة إلى أن البرامج التدريبية محل الدراسة تعتبر في مجملها مستوفية لمعايير أساسية تتعلق بأساسيات تصميم وتنفيذ برامج التعليم المستمر للمهنيين.

وقد تمثلت تلك المعايير المستوفاه فيما يلي:

١- تضمين محتوى البرامج المقدمة لمفاهيم وتكنولوجيا حديثة في المجالات التخصصية محل الدراسة، والذي يتسق مع فكرة أن التعليم المستمر يجب أن لا يقتصر على تنشيط ذاكرة الدارسين في إطار ما سبق لهم تحصيله، وإنما يجب أن يضيف أيضا الجديد إلى خبراتهم من خلال المواءمة مع التغيرات التكنولوجية الحادثة (Charters, 1970; Houle, 1980).

٢- حدوث المشاركة والتفاعل بين المتدربين والقائم على التدريب سواء في صورة إثارة مناقشات وقضايا هامة تتعلق بموضوعات التدريب المقدمة أوفى صورة بلورة احتياجات تدريبية جديدة في ضوء تفاعل خبرات القائمين على التدريب مع استفسارات الدارسين في كل من البرامج التدريبية محل الدراسة. وسواء كانت البرامج مقدمة لاستيفاء حاجات تعليمية متكاملة متفق عليها في مجال معين Packaged programs، أو برامج محددة Specific programs ، فإن معيار "المشاركة" على النحو المبين يعد من الأساسيات المتفق عليها في تطوير مثل تلك البرامج (Nadler, 1970; Queeny, 2000).

٣- اهتمام القائمين على التدريب في سبعة برامج من بين تسعة برامج، بإتاحة فرص التعليم الذاتي المستمر من خلال تواصل الدارسين سواء مع بعض المواقع الإلكترونية أومع القائم على التدريب، بعد انتهاء البرنامج التدريبي. ويعد إتاحة مثل تلك الفرص أحد المقومات الهامة لبرامج التعليم المستمر، لما يمكن أن يسهم به ذلك في زيادة القدرة على الإعتماد على النفس،

وإزكاء روح التفكير النقدي Critical thinking

(Tylor, 2006).

وسلطة على التجار، عن طريق التحكم فى أسعار بيع وتسويق الأرانب والتحكم أيضا فى أسعار الأعلاف ومستلزمات الإنتاج وتسويق المنتج النهائى.

٤- مدى اهتمام البرنامج التدريبي بغرس قيمة "التعلم الذاتي المستمر" لدى المتدربين:

استندت الدراسة في الحكم على مدى تطبيق هذا المعيار عند تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية محل الدراسة إلى مؤشرات مثل: لفت نظر أو انتباه الدارسين إلى بعض المصادر العلمية الحديثة سواء في صورة كتب أو مراجع علمية أو من خلال شبكة المعلومات (الإنترنت) في التخصصات المختلفة والتي تتيح لهم فرصة التعلم الذاتي بعد انتهاء البرنامج.

وقد أوضحت نتائج المقابلات الإستبائية الشخصية مع القائمين على البرامج التدريبية التسعة، محل الدراسة، وجود الأدلة الواقعية أو الخبرات الملموسة في هذا الشأن في جميع البرامج التدريبية بمجال "إنتاج البساتين" (٣ برامج)، وأيضاً في مجال "التصنيع الغذائي" (٣ برامج)، وفي برنامج واحد في مجال "الإنتاج الحيواني" من جملة (٣ برامج)، وهو برنامج الإستزراع السمكي. وقد تضمنت الأدلة: تبصير من مديري الإنتاج والجودة من المتدربين في بعض شركات الألبان بالمواقع الإلكترونية لبعض شركات الأجهزة المعملية مثل Buchi, Foss للتعرف على الأجهزة المطلوب شراؤها والمفاضلة فيما بينها. كما تضمنت أيضاً "في مجال الإستزراع السمكي" إتاحة صفحة إلكترونية لكل من "الإستزراع البحري" و"المورينجا". هذا، فضلاً عن استمرارية التواصل بين القائمين على التدريب والمتدربين عن طريق الرسائل الإلكترونية في حالة أي مشاكل أو استفسارات في العمليات الإنتاجية الفنية، والتي يستتبعها غالباً زيارات ميدانية على أرض الواقع، وذلك في مجال إنتاج البساتين والتصنيع الغذائي.

نموذج ١. برنامج تدريبي عن زراعة وانتاج الخرشوف

القائم بالتدريب: أ.د./ إبراهيم غنيم

الموضوع	الطرق والوسائل التدريبية المستخدمة
<ul style="list-style-type: none"> - أصناف الخرشوف وموصفاتها - العوامل البيئية المؤثرة على نمو وجودة الخرشوف - إعداد وتجهيز الأرض الزراعية - التسميد - إعداد وتجهيز الفسائل والأمهات للزراعة - الشروط الواجب مراعاتها بالنسبة لقطعة التقاوى - المعاملة بالمبيدات الفطرية والتأكيد على بعض الأمور الفنية - وضع برنامج الري المناسب - الترقيع في الوقت المناسب - برنامج وقائي وعلاجي للآفات - وسائل التبخير في الخرشوف من خلال استخدام الهرمونات والأسمدة الحيوية وقواعد استخدامها - إمكانية تحميل بعض النباتات مع الخرشوف مثل الفول الرومي - دلائل القطف وعملية الفرز والتوزيع والتعبئة 	<p>محاضرة + إيضاح عملي + مطبوعات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المتدربون: ٤٥ من العاملين بشركة Dotra لإنتاج الأسمدة والمغذيات النباتية + رؤساء القطاعات - ميعاد ومكان التدريب: ٢٠١٦/١١/١٥، شادر من خلال شركة Dotra 	

نموذج ٢. برنامج تدريبي عن تكنولوجيا ما بعد الحصاد للبصل الأخضر الخاص بالتصدير

القائم بالتدريب: أ.د./ إبراهيم غنيم

الموضوع	الطرق والوسائل التدريبية المستخدمة
<ul style="list-style-type: none"> - دلائل الحصاد - عملية الحصاد - عمليات الغسيل والتشذيب للبصل بعد الحصاد - عمليات الفرز والتدريج - التبريد المبدئي - طرق التعبئة في عبوات التصدير - النقل المبرد 	<p>محاضرة + إيضاح عملي</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المتدربون: ٣٥ من رؤساء قطاع الإنتاج والجودة بشركة دالتكس - ميعاد ومكان التدريب: ١٧-١٨/٢/٢٠١٣، مقر شركة دالتكس 	

نموذج ٣. برنامج تدريبي عن قطف وتداول عنب المائدة للتصدير

القائم بالتدريب: د/ ضياء الأنصاري

الموضوع	الطرق والوسائل التدريبية المستخدمة
<ul style="list-style-type: none"> - مقدمة عن عنب المائدة في مصر والأهمية الاقتصادية والتسويقية للتصدير والفاقد في الحاصلات البستانية بعد القطف - عوامل ما قبل الحصاد والتي تؤثر على الجودة عند الحصاد وأثناء التداول والتخزين - دلائل قطف الثمار والجودة وطرق قياس جودة ثمار العنب - العوامل البيئية والحيوية التي تؤثر على تدهور ثمار العنب بعد الحصاد - التقنيات الحديثة لنظام تداول عنب المائدة بعد الحصاد - تداول عنب المائدة في محطة الروضة - الفحص الحراري لسلسلة التبريد في محطة الروضة - ملاحظات وتوصيات 	<p>محاضرة + إيضاح عملي</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المتدربون: ٥ متدربين من موظفي شركة الروضة + ٢٥ متدرب حديثي التخرج من كلية الزراعة جامعة الإسكندرية أقسام فاكهة وخضر وزهور وزينة وتنسيق الحدائق. - ميعاد ومكان التدريب: خلال الفترة من ٨ - ١٦ / ٨ / ٢٠١٢، شركة الروضة الكيلو ٧٠ طريق إسكندرية القاهرة الصحراوي. 	

نموذج ٤. الإطار العام للبرامج التدريبية في مجال تصنيع الألبان خلال الفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٦

القائم بالتدريب: أ.د/سامح عوض

مدة التدريب	الموضوع	الفئات المتدربة	الميعاد	المكان	عدد المتدربين	الطرق والوسائل التدريبية المستخدمة
يومين	الطرق الحديثة للتحاليل الكيميائية للبن ومنتجاته	مديرو الجودة ومديرو المعامل ومهندسين بقسم الجودة ومهندسين المعامل	٢٤: ٢٥/٩/٢٠١٣	مصنع جهينة	٢٠-١٨ متدرب	محاضرة + إيضاح عملي + استخدام PowerPoint
٣ أيام	أساسيات صناعة الجبن المطبوخ	مديرو الجودة ومديرو الإنتاج ومهندسين الجودة والإنتاج	يونيو / ٢٠١٤	ميلكانا (الشركة الفرنسية)	٢٠ متدرب	محاضرة + إيضاح عملي + استخدام PowerPoint
يومين	تقدير القوام للأغذية تحليل البروتينات بالهجرة الكهربائية	مديرو الجودة والإنتاج بالمصانع (شركة لينيتا - سيكلام الصقر	يونيو / ٢٠١٦	قسم الألبان (كلية الزراعة - الشاطبي)	١٠ متدرب	محاضرة + تدريب عملي في المعمل على أجهزة قياس القوام

نموذج ٥. برنامج تدريبي عن اقتصاديات تصنيع وتكوين علائق المجترات المتكاملة

الموضوع	القائم بالتدريب
- الأعلاف	أ.د/ محمد عماد عبد الوهاب
- أساسيات تغذية حيوان اللحم	أ.د/ محمد عماد عبد الوهاب
- الإضافات الغذائية في تغذية الحيوان	د/ يسرا سلطان
- دراسات الجدوى الاقتصادية بمشاريع الإنتاج الحيواني	د/ دعاء إبراهيم
- خطوط تصنيع الأعلاف	أ.د/ سعد فتح الله
- النظم الحديثة في تغذية أبقار اللبن	أ.د/ صبحي سلام
- اقتصاديات الإنتاج الحيواني	أ.د/ سعد زغول
- استخدام الحاسب الآلي في تكوين علائق المجترات	أ.د/ حسام كامل

- المتدربون: ٢٥ من العاملين في شركة الإسكندرية لتصنيع الأعلاف + ٨ من أصحاب المزارع + ٣٧ من خريجي كلية الزراعة بالشاطبي

- ميعاد ومكان التدريب: خلال الفترة من ١٥ - ١٨ / ٢ / ٢٠١٦، مدرج (٣) بكلية الزراعة - جامعة الإسكندرية

- الطرق والوسائل التدريبية: المحاضرة والإيضاح العملي والمطبوعات.

- الجهات المشاركة: شركة الإسكندرية لتصنيع الأعلاف.

نموذج ٦. برنامج تدريبي عن التقنيات الحديثة لتفريخ الجمبرى والأسماك البحرية

الموضوع/ المحتوى التدريبي	القائم بالتدريب
- الاستزراع السمكى في مصر بين الماضى والحاضر	أ.د/ عبد العزيز نور
- تفريخ الأسماك الجديدة المرشحة للاستزراع البحري بمحور تنمية قناة السويس	أ.د/ أشرف الذكر
- طبيعة أمراض الأسماك تحت ظروف الاستزراع البحري	أ.د/ مجدى خليل
- تفريخ الأسماك البحرية بين الأسس العلمية والتطبيق	أ.د/ محمد عبد الرحيم
- الرعاية الصحية بالمفرخات البحرية	أ.د/ رياض خليل
- تفريخ أسماك الدنيس والقاروص تحت الظروف المصرية	أ.د/ أشرف الذكر
- انتاج الغذاء الطبيعي بالمفرخات البحرية	أ.د/ محمد عاشور
العملي:	
- عرض حالة تطبيقية بالفيديو عن تفريخ القاروص والدنيس	أ.د/ أشرف الذكر
- زيارة مشروع مريوط بالإسكندرية	م/ جمال إسماعيل
- زيارة المفرخ البحرى بالكيلو ٢١	د/ أيمن لطفى
- معمل الطحالب - معمل القشريات	د/ أيمن لطفى
- تجربة المعهد القومي لعلوم البحار والمصايد (زيارة + محاضرة)	د/ هبة سعد
- الأكواريوم	د/ حمدي عمر

- المتدربون: ٥ من العاملين في مشاريع الاستزراع السمكى + ٣٠ طالب من أقسام كلية الزراعة بالإسكندرية وأيضًا بكلية الثروة السمكية بالسويس.

- ميعاد ومكان التدريب: ٢٨/٤ - ١/٥/٢٠١٦ - الطرق والوسائل التدريبية: المحاضرة والإيضاح العملي والمطبوعات

- الجهات المشاركة: كلية الثروة السمكية بالسويس + المعهد القومي لعلوم البحار والمصايد + الأكاديمية العربية للثروة السمكية للنقل والتكنولوجيا + كلية علوم الإسكندرية.

نموذج ٧. برنامج تدريبي عن الاتجاهات الحديثة في تربية الأرناب

الموضوع/ المحتوى التدريبي	القائم بالتدريب
- كيفية إنشاء مشروع الأرناب	أ.د/ علاء عزت
- رفع كفاءة أداء العمل في مزرعة الأرناب	أ.د/ علاء عزت
- التغذية وتكوين أعلاف الأرناب	د/ أحمد محمد عبد الهادي
- التطورات الحديثة في إعداد مزارع الأرناب	د/ أسامة حسن
- برامج رفع كفاءة التناسل في الأرناب	د/ كريم الصبروت
- أمراض الأرناب وطرق الوقاية والعلاج	د/ أحمد محمد عبد الهادي
- المتدربون: ٤٥ خريج بعضهم من العاملين في شركة علاء الدين للمشروعات وتجهيز مزارع الدواجن + ٧٢ طالب من (كلية الزراعة جامعة الإسكندرية + كلية زراعة سببا باشا + كلية زراعة جامعة دمنهور + كلية زراعة جامعة الأزهر.	
- ميعاد ومكان التدريب: ١٤/١٢ - ١٥/١٢/٢٠١٥ بمدرج (٣) بكلية الزراعة جامعة الإسكندرية.	
- الطرق والوسائل التدريبية: المحاضرة والإيضاح العملي والمطبوعات.	- الجهات المشاركة: شركة علاء الدين للمشروعات وتجهيز مزارع الدواجن.
ثانياً: ردود فعل الأساتذة الخبراء نحو برامج التعاون المشترك بين كلية الزراعة جامعة الإسكندرية وبعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية.	- المشاركة والعون في تخطيط وتنفيذ أنشطة التدريب الميداني للطلاب في إطار زيارة بعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية بما يخدم بعض أقسام الكلية.
١. الفوائد أو العوائد التي تحققها الكلية من التعاون المشترك مع الشركات والمشاريع التنموية الزراعية محل الدراسة:	- تقديم دعم مادي والمساهمة في إيجاد فرص عمل لشباب الخريجين من خلال التدريب بالمصانع والشركات الزراعية كما في أقسام الألبان والمبيدات.
تبين من خلال فحص وحصر وتصنيف الإجابات النوعية للمبحوثين عن سؤال مباشر مفتوح تم تخصصيه لهذا الغرض، أن مجالات الاستفادة في تدعيم أنشطة التعليم والبحث العلمي للكلية قد تمثلت فيما يلي:	- التعرف على خبرات وممارسات تطبيقية للاستفادة منها في العملية التعليمية والتدريب.
- تدعيم البنية الأساسية للكلية عن طريق: أ- المساهمة في تجهيز قاعات محاضرات ومعامل متخصصة كما في أقسام الألبان والصناعات الغذائية والمبيدات، ب- تقديم عينات مجانية من المنتجات أو الخامات المتوفرة لدى بعض الشركات لإجراء البحوث والتجارب المعملية كما في أقسام الخضر والفاكهة والألبان.	- بلورة نقاط بحثية مستقاه من احتياجات المصانع من البحث العلمي والمشاكل المثارة أثناء التدريب.
- المشاركة والعون في تخطيط وتنفيذ أنشطة التدريب الميداني للطلاب في إطار زيارة بعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية بما يخدم بعض أقسام الكلية.	٢. التحديات التي يواجهها الخبراء خلال برامج التعاون المشترك مع الشركات والمشاريع التنموية الزراعية:
	في ضوء مفهوم التقييم التعليمي، والمكونات المختلفة التي تؤخذ في الاعتبار عند تقييم برامج التعليم المستمر، ووفقاً للإطار النظري للدراسة، أمكن بلورة التحديات التي يواجهها الخبراء القائمون على التدريب في إطار أربع فئات أو محاور، تتعلق بما يلي: البرنامج التدريبي، المتدربون، السياسات والتشريعات، الظروف البيئية (شكل ١).
	وتشير البيانات الواردة بشكل (١) إلى أن أبرز التحديات التي تندرج تحت البرنامج التدريبي تتعلق بمرحلتني تخطيط وتقييم البرنامج التدريبي نفسه.

شكل ١. التحديات التي يواجهها الخبراء خلال برامج التعاون المشترك مع الشركات والمشاريع التنموية الزراعية

التحديات التي يواجهها الخبراء	المحور / الفئة
<ul style="list-style-type: none"> - عدم التعرف على المستويات المعرفية للدارسين قبل التخطيط للبرنامج التدريبي. - نقص الإهتمام بتقييم البرنامج التدريبي. 	١- البرنامج التدريبي:
<ul style="list-style-type: none"> - الاتجاهات السلبية لدى بعض المتدربين نحو عملية تقييم البرامج التدريبية. - ضعف أو انعدام التواصل بين فئة الخريجين المتدربين والأساتذة القائمين على البرامج التدريبية بالكلية، بعد إنتهاء البرنامج التدريبي، لعدم وجود فرص للتطبيق والممارسة. 	٢- المتدربون:
<ul style="list-style-type: none"> - ضعف التنظيمات المحلية وقواعد المعلومات التسويقية لدى بعض صغار الزراع المتعاقدين مع الشركات. - قصور توفير بعض مستلزمات الإنتاج الزراعي بالأسعار والجودة الملائمة وفي التوقيت المناسب. 	٣- السياسات والتشريعات الزراعية:
<ul style="list-style-type: none"> - صعوبة التحكم في الظروف البيئية، خصوصاً في المجالات التدريبية المتعلقة بإنتاج البساتين. 	٤- الظروف البيئية:

التدريبي، لعدم وجود فرص عمل للتطبيق والممارسة". وفى هذا الإطار توصى الدراسة بالاهتمام بتفعيل مكتب شئون الخريجين بالكلية أ- كحلقة اتصال بين المتدربين من جهة والشركات والمشاريع التنموية الزراعية من جهة أخرى، ب- لإثارة انتباه الخريجين للبرامج والخبرات التعليمية الهامة التى تقدمها الكلية، التى قد تسهم فى تأهيلهم لسوق العمل.

وفيما يتعلق بالسياسات والتشريعات الزراعية، أوضحت النتائج أن أبرز التحديات قد تضمنت أ- "ضعف قواعد المعلومات التسويقية لدى بعض صغار الزراع المتعاقدين مع الشركات"، سواء للسوق الداخلى أو الخارجى. وعليه توصى الدراسة بأهمية الإبقاء على الإتحاد التسويقى التابع للمشاريع التنموية، بعد إنتهاء تلك المشاريع، كمصدر لاستمرار توعية صغار الزراع بالمعلومات التسويقية، على أن يتم متابعة ذلك من خلال التنسيق بين المحافظة ومديرية الزراعة التابعة لها. فذلك من شأنه تشجيع الزراع على تطبيق الممارسات الإنتاجية والتسويقية التى تدعم فرصة الحصول على منتج زراعى مطابق للمواصفات سواء للسوق الداخلى أو الخارجى، ب- "قصور توفير بعض

فقد تضمنت الإستجابات النوعية Qualitative responses للخبراء فى هذه الدراسة، مشكلة "عدم التعرف على المستويات المعرفية للدارسين فيما يتعلق بموضوع التدريب"، قبل التخطيط للبرنامج. الأمر الذى قد يتطلب إتاحة فرصة للتسجيل فى البرنامج التدريبي، يتم خلالها قياس المستويات المعرفية للراغبين أو المرشحين للمشاركة. ويهم ذلك فى تنقيح وتحديث عناصر البرنامج التدريبي بما يتلاءم مع خبرات وقدرات المتدربين بصورة أفضل.

ومن جهة أخرى، تم الإشارة، تحت فئة البرنامج التدريبي، إلى مشكلة "نقص الإهتمام بتقييم البرنامج التدريبي". وعليه توصى الدراسة بأهمية مشاركة الشركات والمشاريع التنموية المختلفة فى مكون تقييم البرامج التدريبية. ويتضمن ذلك أن تتولى إدارات التدريب التابعة لتلك الشركات والمشاريع التنموية، من خلال التعاون مع القائمين على التدريب من أساتذة كلية الزراعة، مسؤولية تقييم البرامج المقدمة سواء أثناء مراحل التنفيذ أو بعد انتهاء البرنامج.

أما بالنسبة لمحور "المتدربون"، أوضحت النتائج مشكلة "ضعف أو انعدام التواصل بين فئة الخريجين المتدربين والقائمين على البرامج التدريبية بالكلية بعد انتهاء البرنامج

تلخص البيانات الواردة بشكل (٢) الموضوعات التدريبية المكتملة التي يرى الأساتذة القائمون على التدريب أهمية أخذها في الإعتبار عند عقد برامج تدريبية مماثلة. وقد أمكن بلورة الموضوعات التدريبية المكتملة، بكل من المجالات التخصصية محل الدراسة، ووفقا للبيانات النوعية المتحصل عليها، تحت فئتين: موضوعات تخصصية فنية وموضوعات إدارية - عملية. وتوضح البيانات وجود تباين في إدراك الأساتذة الخبراء للموضوعات المرتبطة أوالمكتملة للعمل بفاعلية في إطار المهام المنوطة بالمتدربين، وذلك وفقا لطبيعة المجالات التخصصية. إلا أن الموضوعات الخاصة بإدارة الوقت، ودراسة الجدوى الاقتصادية، وسلامة الغذاء كانت في أولوية الموضوعات المرتبطة لتحقيق الكفاية في الأداء المستمر للمتدربين.

مستلزمات الإنتاج الزراعي بالأسعار والجودة الملائمة وفي التوقيت المناسب".

وفي هذا الإطار وفيما يتعلق بالظروف البيئية أبرزت النتائج مشكلة "صعوبة التحكم في الظروف البيئية، خصوصا في الموضوعات التدريبية المتعلقة بمجال انتاج البساتين". ومما يجدر التنويه عنه في هذا الشأن، أنه يجري حاليا الإهتمام بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة، من خلال بعض الجهات العلمية الزراعية، في مجال مواجهة آثار التغيرات المناخية على الزراعة المصرية.

٣. إدراك الأساتذة الخبراء للموضوعات التخصصية المرتبطة لتدعيم وظيفة وأداء المتدربين:

شكل ٢. إدراك الأساتذة الخبراء للموضوعات التخصصية المرتبطة لتدعيم وظيفة وأداء المتدربين

الموضوعات التخصصية	إنتاج البساتين	التصنيع الغذائي	الإنتاج الحيواني
موضوعات تخصصية فنية Technical	<ul style="list-style-type: none"> سلامة الغذاء كيفية مجابهة التغير المناخي الذي يؤثر على إنتاج وجودة المحصول الإدارة المتكاملة للمحصول Crop Management 	<ul style="list-style-type: none"> سلامة الغذاء ISO 	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على طرق الوقاية والعلاج والتحصينات الخاصة بالحيوان نظم الإسكان ومعدات مشاريع الإنتاج الحيواني تصنيع منتجات الألبان التلقيح الصناعي استخدام البرامج الحديثة لحساب العلائق وتقدير الاحتياجات الإنتاجية تصنيع الأعلاف للأسماك وأيضاً دراسة أعلاف بديلة للحيوانات من مخلفات التصنيع الزراعي المفرخات البحرية أمراض الأسماك والتعرف عليها وعلاجها
موضوعات إدارية - عملية Practical	<ul style="list-style-type: none"> إدارة الوقت دراسات الجدوى الاقتصادية 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة الوقت كتابة التقارير العلمية 	<ul style="list-style-type: none"> إدارة مزارع الألبان أو المزارع السمكية تمويل المزارع السمكية تسويق الأسماك دراسات الجدوى الاقتصادية خلفية عامة عن استخدام الكمبيوتر

المراجع

- فتحى، شادية حسن ١٩٩٩: الأنشطة التدريبية لقسم الإرشاد الزراعى في مجال خدمة المجتمع - مؤتمر نشر وتسويق الخدمات العلمية الزراعية. كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية ٢٠-٢١ إبريل ١٩٩٩.
- فتحى، شادية حسن ٢٠٠٩: التعليم المستمر ودوره في التنمية البشرية - الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- Berg, Bruce L. 2007. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*, (Sixth Edition), California State University, Long Beach.
- Bradshaw, Ted K. and Edward J. Blakely. 1983. *National, State, and Local Roles in Rural Policy Development*. The Rural Sociologist vol. 3 No.4. Rural Sociological Society, Iowa State University, Ames, IA 50011.
- Charters, Alexander N. 1970. *Continuing Education for the professions*. In *Handbook of Adult Education* Edited by Robert M. Smith; George Aker and J. R. Kidd. Macmillan publishing company, INC., New York.
- Deshler, D. 1998. "Measurement and Appraisal of Program Success". In P.S. Cookson (ed.), *Program Planning for the Training and Continuing Education of Adults: North American Perspectives*. Malabar, Fla: Krieger Publishing Co.
- Dirkx, J. M. & A.E Austin, 2005. *Making sense of continuing professional development: Toward an integrated vision of life-long learning in the professions*. Paper presented at the AHRD Preconference on Continuing Professional Education: Exploring a Model of Theoretical Orientations in Professional Development, Estes Park, Co.
- Halim, A. and M.M.Ali, 1997: "Training and Professional Development". In: *Improving Agricultural Extension*. Edited by Burton E. Swanson, Robert P. Bentz, and Andrew J. Sofranko, FAO, Rome.
- Haygood, Kenneth 1970. "Colleges and Universities". In: *Hand Book of Adult Education*. Edited by Robert M Smith; George Aker and J. R. Kidd. Macmillan publishing Company, INC., New York.
- Houle, C. O. 1980. *Continuing Learning in the Professions*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jeris, Laurel H. 2010. *Continuing Professional Education*. In *Handbook of Adult an Continuing Education*. Edited by Krol E. Kasworm, Amy D. Rose, and Jovita M. Ross-Gordon. A publication of the American Association For Adult and Continuing Education. U.S.A.
- McAuliffe, G. 2006. "The Evolution of professional Competence". In: *Handbook of Adult Development and Learning*. Edited by Carole Hoare. Oxford University Press, Inc. N. Y.

الخلاصة والتوصيات

اهتمت الدراسة الحالية بتقييم بعض البرامج التدريبية التي سبق تقديمها خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٦) من قبل بعض الخبراء من أساتذة كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية للعاملين والمتدربين ببعض الشركات والمشاريع التنموية الزراعية، وذلك في مجالات إنتاج البساتين، والتصنيع الغذائي، والإنتاج الحيواني. وقد تضمنت النتائج، مدى استيفاء البرامج التدريبية لمقومات تخطيط وتنفيذ برامج التعليم المهني المستمر، وردود فعل الأساتذة الخبراء نحو إيجابيات وتحديات التعاون المشترك مع تلك الجهات، وسبل معالجة التحديات.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بما يلي:

- ١- الحاجة إلى استقصاء كثير من تساؤلات البحثية التي تم تناولها في الدراسة الحالية، من وجهة نظر مسؤولي الشركات والمشاريع التنموية الزراعية كطرف مشارك.
- ٢- إجراء دراسات مماثلة عن العلاقة التعاونية بين كلية الزراعة والإدارات الزراعية الحكومية بمحافظة الإسكندرية في مجال التعليم المستمر، والتي تتسم بمناخ إداري مختلف وإمكانيات مادية محدودة، وذلك لاستقصاء تساؤلات بحثية مماثلة، والتي قد تسفر عن نتائج علمية مكملة لنتائج الدراسة الحالية.
- ٣- العمل على نشر وتسويق الخدمات التدريبية المتاحة بالكلية بصورة دورية منتظمة للقطاع العريض من الشركات والمشاريع التنموية الزراعية من جهة، والإدارات الزراعية الحكومية على مستوى المحافظة، من جهة أخرى، الأمر الذي يستلزم: أ- تخصيص إدارة مستقلة لشئون التدريب بالكلية، ب- التنسيق مع الإعلام، ونقابة المهن الزراعية، ورجال الأعمال، والجمعيات الأهلية ذات العلاقة، بغرض تحقيق مهام إدارة التدريب.

- Stuffelbeam, Daniel L. 2007. CIPP Evaluation Model Checklist, (Second Edition): A tool for applying the CIPP Model to assess long-term enterprises. Evaluation Checklists Project. WWW.wmich .Edu/evalcer/checklists.
- Taylor, Kathleen 2006. Autonomy and self-Directed learning: A developmental Journey. In Handbook of Adult Development and Learning. Edited by Carole Hoare. Oxford University Press, Inc. N. Y.
- Nadler, Leonard. 1970. "Business and Industry". In Handbook of Adult Education. Edited by Robert M. Smith, George F. Aker and J. R. Kidd. Macmillan Publishing Co. Inc. New York.
- Queeney, Donna S. 2000. "Continuing Professional Education". In: Handbook of Adult and Continuing Education. Edited by Arthur L. Wilson and E.R. Hays. Jossey-Bass, A wiley company, U.S.A.

ABSTRACT

Cooperation between Faculty of Agriculture, Alexandria University and Selected Business and Agricultural Development Projects in the Area of Continuing Education

Shadia H. Fathy, Abdallah A.Ramadan, Dalia I. keshk

As the role of universities in the continuing education of the workforce and new graduates has grown, the present study aimed at examining the cooperative relationship between Faculty of Agriculture, Alexandria University and employers in selected fields of interest. These were Horticulture, Food Industries, and Animal Production. The specific objectives included:

- 1- Examining and evaluating examples of the training programs offered by professors, as experts and trainers throughout (2012-2016) to professionals and new graduates in selected business and agricultural development projects, in Alexandria and El beheira Governorates, 2- Exploring the reactions of the professors, as trainers, toward the studied cooperative relationship, including their perceptions of the benefits and challenges of such a relationship.

Drawing upon the data base of the Faculty of Agriculture concerning the offered training programs in relation to the research objectives, a purposive sample comprised of (18) professors, as trainers, were selected. Using indepth interviews, data were collected from (12) professors as primary source of information for this study (from December, 2016 to April, 2017). Qualitative and content analysis were mainly used for the purpose of data analysis.

The major findings of the study could be summarized as follows:

- 1- Evaluation of the studied training programs revealed that:
 - a- All of the training programs (9 programs) were satisfying the criteria of continuing professional education (CPE) interms of "presenting new concepts or technology, and "the interaction between the trainer and trainees in the learning situations".
 - b. The criterion pertaining to "developing the value of self-directed learning" was evidenced in 7 programs.
- 2- Reactions of the professors, as trainers toward the studied cooperative relationship revealed that:
 - a. The major perceived benefits included: sharing in the development and renewal of the faculty research labs, as well as crystallizing researchable points, and developing research proposals for funding.
 - b. The main perceived challenges included: lack of identifying trainees levels of knowledge prior to planning the training programs, and lack of interaction and keeping in touch between trainees and trainers, upon the termination of the programs.

Recommendations to enhance future cooperative relationships were noted.