

## AN EVALUATION OF THE TRAINING SESSION FOR EXTENSIONISTS IN THE FIELD OF INDUSTRIALIZATION AND MARKETING OF DATES IN KAFR EL-SHEIKH, EL- BEHEIRA AND EL-FAYOUM GOVERNORATES

EI-Hamoly, A. I. M. A.

Agric. Economic Department, Fac. of Agric., Kafr El-Sheikh University

تقييم الدورة التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تصنيع وتسويق ثمار البلح  
بمحافظة كفر الشيخ والبحيرة والفيوم

عادل إبراهيم محمد على الحامولي

قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة كفر الشيخ

### الملخص

استهدف هذا البحث تقييم الدورة التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تصنيع وتسويق ثمار البلح بمحافظات كفر الشيخ والبحيرة والفيوم. وجمعت بيانات هذا البحث عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية قبل التدريب وبعده من شاملة البحث وعددهم 62 متدرجا بواقع (21 بمحافظته كفر الشيخ و 21 بمحافظته البحيرة و 20 بمحافظته الفيوم)، واستخدمت عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات منها: النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختباري "ت" و"ف"، وأقل فرق معنوي LSD، وقد تمثلت أبرز النتائج في:  
- أن الدورة التدريبية أدت إلى زيادة معارف المبحوثين، حيث تبين وجود فرق معنوي بين متوسطي درجات معرفة المبحوثين بموضوعات الدورة التدريبية لصالح القياس البعدي، إذ بلغت قيمة "ت" 19.96 وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي 0.01، كما تفوقت محافظة البحيرة على محافظتي كفر الشيخ والفيوم في ارتفاع متوسط درجة معرفة مبحوثيها بموضوعات الدورة حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة 7.05 وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي 0.01.

- أكد حوالي 91% من المبحوثين على أهمية توافر عناصر الموقف التدريبي بمكوناتها حتى تحقق السدورة التدريبية أهدافها المنشودة. كما أقر 59% فقط منهم على توافر تلك العناصر، حيث اتضح وجود قصور في درجة توفير بعض عناصر الموقف التدريبي ومنها: الطرق والمعينات التدريبية والتي توفرت بنسبة 43.1%، والإمكانات التدريبية بنسبة 46.4%، ومكان التدريب بنسبة 51.3%.

- اتفق جميع المبحوثين على أن أهم أسباب حضورهم الدورة التدريبية هو التكلفة من جهة العمل، وكان أهم مقترحاتهم لتفعيل الدور التعليمي للدورات التدريبية يتمثل في: توفير المستلزمات التدريبية، وتوفير المحتوى التعليمي مطبوعاً، واستخدام المعينات المناسبة، وتوفير الوقت اللازم للتطبيق العملي.

وبناءً عليه يوصى البحث بضرورة التأكيد على أهمية توفير عناصر الموقف التدريبي حيث أكد غالبية المبحوثين على أهمية تواجدها، مع ضرورة الاستعانة بالطرق والمعينات التدريبية المختلفة لتوصيل المحتوى التدريبي بكفاءة عالية، وتوفير الإمكانات المادية واللامادية اللازمة للعملية التدريبية، وأخيراً توفير الشروط المكانية اللازمة لتهيئة المتدرب نفسياً لعملية التدريب. هذا بجانب الاستعانة بمختلف السبل التي تدعم المرشدين الزراعيين ذاتياً لحضور الدورات التدريبية بدلاً من تكليفهم من رؤساء العمل ومنها: تقديم حوافز عينية وتشجيعية مناسبة للمتدربين، وتضمين البرنامج التدريبي فقرات تروحية كالقيام برحلة مجانية مرتبطة بموضوع التدريب، وعمل الدعاية والإعلان المناسبين قبل وبعد الدورة التدريبية، وتقديم المعارف والمهارات المستحدثة، وزيادة درجة الاهتمام والجدية من جانب القائمين على تلك السدورات التدريبية، ووضع حضور دورات تدريبية متخصصة ضمن شروط الترقية.

### المقدمة ومشكلة البحث

أصبحت عملية تطوير وتنمية الموارد البشرية في العمل الإرشادي على مختلف مستوياته من أهم الركائز الأساسية لتحقيق الكفاءة المثلى في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية في مختلف

المجالات التنموية الزراعية، وذلك نظراً لما تتطلبه تلك البرامج من طاقات بشرية واعية ومدربة ومؤهلة للقيام بالمهام المنوطة إليهم بكفاءة.

ويعتبر التعليم الأكاديمي الرسمي للعاملين الإرشاديين على المستوى المحلي أقل حكماً وكيفية - من القدر المطلوب لصقل مهاراتهم، حيث يقع على عاتقهم مسؤولية التحكم في توجيه نفة الأهداف والأنشطة الإرشادية، لذلك فهم في حاجة دائمة للتزود بالمعلومات والمعارف والمهارات المتعلقة بالتقنيات الزراعية، وبالتالي يتمتعوا بدرجة كافية من الوعي والإدراك بكل ما هو مستحدث من تقنيات لنقلها للزراع (Martwana, 1989, p:2)، ولأن يتأتى ذلك إلا من خلال طرق التعليم والتدريب.

وتعد عملية تدريب المرشدين الزراعيين أثناء مزاولة المهنة من الضرورات لنجاحهم في أداء مهامهم الموضوعية، وذلك لأن التدريب الإرشادي يهدف إلى إحداث تغييرات معرفية ومهارية واتجاهية مرغوبة في سلوك المتدربين، ورفع معدلات أدائهم وخلق عادات فكرية مناسبة وجعلهم أكثر كفاءة (الخطيب وآخرون، ١٩٩٤، ص:٣).

وعلى الرغم من أهمية التدريب الإرشادي، وبخاصة التدريب أثناء مزاولة المهنة، وتجشم وزارة الزراعة العديد من الأعباء المادية والإدارية في إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية لتأهيل المرشدين الزراعيين في مختلف المجالات الزراعية، إلا أنه لوحظ في الآونة الأخيرة عدم اكتراث الكثير من المرشدين الزراعيين بتلك الدورات، ومن ثم ضعف دورهم في توصيل ما يجب أن يتعلموه بتلك الدورات من معارف وما اكتسبوه من مهارات واتجاهات مستحدثة للمستهدفين بما يحقق الأهداف المنشودة من عقد هذه الدورات التدريبية، لذا كان من محاور الإستراتيجية البحثية لوزارة الزراعة إجراء الدراسات التقييمية لتلك الدورات التدريبية المنفذة في المجالات الزراعية المختلفة.

وقد تعاطم في الآونة الأخيرة وعى المسؤولين عن جهاز الإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة بأهمية تنظيم لوره تدريبية في مجال إنتاج وتصنيع وتسويق ثمار البلح، والحد من الفاقد فيها، وذلك نظراً لأن المساحة المزروعة بنخيل البلح في مصر عام ٢٠٠٤ قد بلغت قرابة ٦٢ ألف فدان بمزروعة ب ٨,٥ مليون نخلة مثمرة، تمثل حوالي ١١% من إجمالي مساحة الفاكهة، وتنتج قرابة ١,٣ مليون طن بلح أي ما يزيد على ١٤% من إنتاج الفاكهة المصرية (منظمة الأغذية والزراعة، ٢٠٠٦)، كما أن نخيل البلح يعد مصدراً غذائياً وصحياً هاماً، ويمكن تخزين ثماره لفترة طويلة، ونقلها لمسافات بعيدة، مع إمكانية قيام العديد من الصناعات على كل جزء من أجزاء نخلة البلح (المجلة الزراعية، ٢٠٠٤، ص:٣٨).

لذلك قامت الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بتنظيم دورة تدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تصنيع وتسويق ثمار البلح في محافظات زراعتها خلال عام ٢٠٠٦، ومنها محافظات كفر الشيخ والبحيرة والفيوم، وذلك لتزويدهم بالتقنيات المستحدثة في هذا الصدد لرفع كفاءتهم الفنية والاتصالية، والتي تنعكس لا شك على مستوى الأداء والتنفيذ أخذين في الاعتبار المنهجية العلمية في التدريب وعناصر الموقف التدريبي المتكامل (المدرّبون، والمتدربون، ومكان التدريب، والمحتوى التدريبي، وتوقيت التدريب، والطرق والمعينات التدريبية، والإمكانات التدريبية).

وبناءً على ذلك أصبح من الضروري تقييم هذه الدورة التدريبية تقيماً علمياً، وقياس الأثر التدريبي لها للوقوف على التغييرات التعليمية التي أحدثتها في خبرات المبحوثين، واتخاذ نتائج هذا التقييم كأساس في بناء البرامج التدريبية المستقبلية، لذا يسمى هذا البحث للإجابة على عدة تساؤلات هي: ما هو الأثر المعرفي الذي أحدثته الدورة التدريبية في معارف المبحوثين؟ وما هي درجة أهمية توافر عناصر الموقف التدريبي في هذه الدورة؟ وما هي درجة توافر تلك العناصر بها من عدمه؟ وما هي أسباب حضور المبحوثين لهذه الدورة؟ وما هي مقترحاتهم لتفعيل الدور التعليمي للدورات التدريبية المستقبلية؟.

### أهداف البحث

استهدف هذا البحث بصفة أساسية تقييم الدورة التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال تصنيع وتسويق ثمار البلح بمحافظات كفر الشيخ والبحيرة والفيوم، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- قياس الأثر المعرفي للدورة التدريبية على معارف المبحوثين في مجال تصنيع وتسويق ثمار البلح.
- ٢- التعرف على متوسط درجة أهمية توافر عناصر الموقف التدريبي في الدورة التدريبية.
- ٣- التعرف على متوسط درجة توافر عناصر الموقف التدريبي في الدورة التدريبية.
- ٤- الوقوف على أسباب حضور المبحوثين للدورة التدريبية.
- ٥- الوقوف على مقترحات المبحوثين لتفعيل الدور التعليمي للدورات التدريبية المستقبلية.

### الاستعراض المرجعي

يعد التدريب أساس تطوير وتنمية العنصر البشري وبالتالي تقدم المجتمع ونهضته، ولقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدريب، حيث يعرفه (Beach, 1975, p:362) بأنه العملية التي يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد على العمل الذي يمارسه في الوقت الحالي أو الذي يحتمل قيامه به مستقبلاً للحصول على الخبرات الكافية في هذا العمل، ويراه كامل (1994، ص: 302) بأنه عملية تعد لخدمة احتياجات التنظيم من خلال الممارسة على بعض المهارات المتخصصة التي لها علاقة بالعمل الحالي للأفراد.

ويذكر أبو السعود (1995، ص: 142) بأن التدريب هو أي نشاط تعليمي يستهدف أساساً تحسين الأداء البشري عن طريق إحداث تغيير في المعلومات والمهارات والاتجاهات، ويعرفه (Donnelly, 1998, p:617) بأنه عملية مستمرة لمساعدة العاملين على أداء المهام الوظيفية من أول يوم لهم في العمل بمستوى عالي، وحده (Daft, 2000, p:410) بأنه التدريس الفني الذي عادة يقدم للعاملين بالمستويات الدنيا في المنظمة على كيفية القيام بعملهم الحالي، بينما يراه عبد الوهاب (2000، ص: 162) بأنه نشاط متجدد ومستمر يبدأ بالتخطيط وينتهي بالمتابعة والتقييم، ويستهدف تطوير المعلومات والمهارات الفردية والجماعية، والتأثير على السلوك تأثيراً إيجابياً، وتقاس فعاليته بقدر ما يمكن تطبيقه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع، ويحده هلال (2001، ص: 28) في أنه مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستفيدين للوصول إلى أفضل أداء في ظل الأهداف المطلوبة.

وبناءً على ذلك يمكن بلورة مفهوم التدريب بأنه عملية تعليمية منظمة ومستمرة للفرد والجماعة لتغييرهم وتطويرهم وإكسابهم أنماط سلوكية مستحدثة، بهدف تطوير أدائهم في القيام بمهامهم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع.

ويرى الرفاعي (1992، ص: 275) أن التدريب الإرشادي هو عملية تعليمية يمكن من خلالها حصول المتدربين على المهارات والقدرات اللازمة لأداء وتحسين إنجاز أعمال إرشادية معينة، ويعرفه عمر (1992، ص: 259) بأنه عملية مستمرة تتعلق بجميع العاملين الإرشاديين كل فترة أو كلما احتاج الأمر ذلك لإطلاعهم على كل جديد يرتبط بما يواجهونه من مشكلات تقنية أو إنسانية، ويحده سويلم (1998، ص: 144) في أنه عملية تعليمية منظمة تقدم فيها الخبرات والمعلومات والمهارات المتصلة بالعمل الزراعي ولكافة العاملين لأجل أداء أو تحسين أعمال زراعية معينة.

وعليه يمكن أن يتبلور مفهوم التدريب الإرشادي في أنه عملية تعليمية منظمة ومستمرة للعاملين الإرشاديين لتغييرهم وتطويرهم وإكسابهم أنماط سلوكية مستحدثة بهدف تطوير أدائهم في القيام بمهامهم الإرشادية لتحقيق أهداف العمل الإرشادي بالمجتمع.

هذا ويرى كل من خراط (1996، ص: 5-6)، وأبو السعود (1998، ص: 115)، وعبد الوهاب (2000، ص: 170-171)، وراضى (2002، ص: 25-26) أن أهمية التدريب للعاملين الإرشاديين تتمحور في: 1- ضمان أداء العمل الإرشادي بفاعلية، 2- ترغيب العاملين الإرشاديين في عملهم، 3- زيادة الدافع الذاتي لدى العاملين لرفع كفاءتهم وتحسين أدائهم، 4- رفع الروح المعنوية لهم، 5- زيادة مهاراتهم وقدراتهم وتدعيمهم بالمعلومات التي تؤهلهم للترقى، 6- العمل على استقرار التنظيم الإرشادي الزراعي، 7- خفض حوادث العمل والتغيب والتأخير، 8- التعرف على المشاكل الزراعية واحتياجات الزراع، 9- تقوية إحساس الفرد بالمسئولية المجتمعية نحو المجتمع، 10- زيادة قدرات الأفراد على التوجيه والإشراف.

ويذكر عبد الغفار (1975، ص: 424-426) أن البرنامج التدريبي الناجح يتصف بالمنهج الجيد، واستمرارية العمل، والممارسة العملية، والمتابعة الدائمة، والتوازن بين عناصره، والمندوبون الأكفاء، والتخطيط العلمي، والإثابة، والتقييم، والتدريب الجمعي، والاهتمام بمبادئ العمل مع الجماعة، ويحدد محرم (1990، ص: 206-207) تلك الخصائص في تحديد المجموعات المستهدفة بالتدريب، وتحديد احتياجاتهم التدريبية، ووضع الميزانيات التقديرية، ورسم خطة التدريب، ثم تنفيذها، وتحديد طرق وأساليب تقييم التدريب، ويضيف كل من عمر (1992، ص: 256-257)، وسويلم (1998، ص: 176-177) أن يكون البرنامج رسمياً، وهادفاً، ومرناً، وديناميكياً.

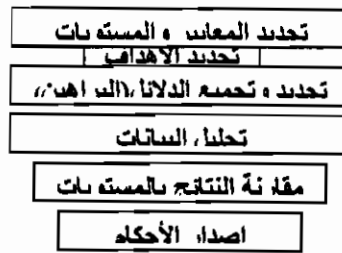
والتفق كل من الرفاعي (1992، ص: 276-278)، وعمر (1992، ص: 259-275)، وخراط (1994، ص: 6)، وأبو السعود (1998، ص: 108)، والطنوي (1998، ص: 371-377)، وسويلم (1998، ص: 169-170)، والجزار وآخرون (2006، ص: 87-90) على أن تدريب العاملين الإرشاديين يأخذ عدة

اشكال هي: أ-التدريب السابق للخدمة: **Pre-Service Training** وهو الذي يتضمن المقررات التعليمية الأكاديمية (النظرية، العملية) والتدريبية الميدانية المقدمة ضمن البرامج التعليمية بالكليات والمعاهد الزراعية، ب-التدريب عند بداية الخدمة: **Induction Training** وهو الذي يوفره الجهاز الإرشادي للعاملين الجدد عقب إتمام مسوغات تعيينهم بالوظيفة وقبل مباشرة العمل، وقد يمتد طوال السنة الأولى، ج-التدريب أثناء الخدمة: **In-Service Training** وهو الذي يقدمه الجهاز الإرشادي لموظفيه طوال فترة عملهم بالوظيفة، وذلك بعد عملهم لفترة من الوقت في البيئة الريفيه، د-التدريب التخصصي الأكاديمي العالي: **High-Academic Training** وهو الذي يتم من خلال دراسة مقررات دراسية للحصول على درجة الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه من إحدى كليات الزراعة بالجامعات، مع بحث إحدى المشكلات الإرشادية الزراعية الميدانية باستخدام الطريقة العلمية.

هذا وسوف يركز هذا البحث على النوع الثالث من التدريب الإرشادي، والذي يقوم به الجهاز الإرشادي للعاملين فيه بهدف تضييق الثغرات التعليمية والأكاديمية الإرشادية الزراعية وتجديد المعارف الإرشادية الزراعية، واستعراض المشاكل التي تواجه العمل الإرشادي ومحاولة حلها، ويذكر كل من Sherman & Bohlander (1992, pp:235-245) أن هذا النوع من التدريب يأخذ صوراً عدة هي: ١- المؤتمر السنوي للعاملين الإرشاديين Annual staff conference، ٢- المقررات القصيرة Short courses، ٣- المقررات المحددة المعلومات Refresh courses، ٤- المقررات التدريبية Training courses، ٥- الزيارات الحقلية Field trips، ٦- الحلقات الدراسية الحرة Work shops، ٧- الحلقات النقاشية Seminars، ٨- تدريب الأسبوعين Fortnight Training، ٩- التدريب بأخصائي المادة الفنية To by subject matters، ١٠- التدريب بمشاركة جهة أجنبية Foreign participation، ١١- الدورات التدريبية في المنطقة المحلية Local area training session، وهذا النوع يقدم للعاملين الإرشاديين على المستوى المحلي لمدة تتراوح ما بين نصف يوم إلى أسبوع واحد، وسوف يقوم هذا البحث بتقييم ذلك النوع رغم ما يكتنف عملية التقييم من صعوبات بسبب ما قد تظهره من نتائج قد تكون غير مرضية إلا أنه يعتبر نشاطاً رئيسياً ومكوناً هاماً لا ينفصل عن بقية مكونات العملية التدريبية، حيث يسرى عمر (١٩٩٢، ص: ٢٥٩) أن فعالية البرامج التدريبية لا تتحقق بجودة التخطيط والتصميم فقط ولكن باعتبارها على دقة التنفيذ وموضوعية التقييم.

ويذكر عبد الحافظ وعبد الخالق (٢٠٠٥، ص: ١٨) نقلاً عن Pont أن تقييم التدريب هو التجميع المنظم للمعلومات الوصفية والأحكام اللازمة لاتخاذ قرارات تدريبية فعالة ذات قيمة مرتبطة باختيار أو تعديل مختلف الأنشطة التدريبية، ويضيف Philips (1983) أن الغرض من التقييم هو تحديد مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه سواء بتموية معارف ومعلومات أو إكساب مهارات جديدة أو تعديل اتجاهات سلبية، وتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج، وتحديد نسبة التكلفة إلى العائد من البرنامج، وتحديد نسبة المستفيدين من البرنامج، وتحديد مدى ملائمة البرنامج لاحتياجات المتدربين، وتحديد مدى توافر عناصر الموقف التدريبي المتكامل من عدمه، وأخيراً اتخاذ القرار بالاستمرار في تقديم البرنامج التدريبي أو تعديله أو إلغاؤه نهائياً.

وسوف ينطلق هذا البحث في تقييمه للدورة التدريبية من نموذج التقييم القائم على الأهداف Objective Based Evaluation، والذي صممه تيلور ١٩٤٩ في عدة خطوات هي: تحديد الأهداف، وتحديد المعايير والمستويات، وتحديد وتجميع الدلائل (البراهين)، وتحليل البيانات، ومقارنة النتائج



نموذج التقييم القائم على الأهداف لتيلور ١٩٤٩

المستويات، وإصدار الأحكام، (سبعان، ٢٠٠٠، ص: ٤٤-٤٥)، حيث وضعت الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي هدفاً رئيسياً لهذه الدورة مؤداه تعريف المتدربين من المرشدين الزراعيين مختلف المعارف والمعلومات المتعلقة بعملية تصنيع وتسويق ثمار البلح، وبالنسبة للمعايير أو المستويات فلم تحدد مستوى معين ولكنها شأن أي منظمة تأمل في الوصول إلى أعلى المستويات المعرفية بموضوعات الدورة، وبالنسبة لتجميع الدلائل والبراهين من خلال إجراء القياس القبلي - البعدي للوقوف على درجة معرفة المتدربين بموضوعات الدورة وتحديد مدى توافر عناصر الموقف التدريبي المتكامل من عدمه، ويتم تحليل البيانات المجمعة لاستخدامها في عمل مقارنة بين القياس قبل الدورة وبعدها وبين المستوى المرغوب الوصول إليه، وأخيراً يتم إصدار حكم على مدى نجاح الدورة في تحقيق الهدف من تصميمها وتنفيذها.

هذا وقد أسفرت دراسة شاكر (١٩٨٤) ودراسة الخطيب (١٩٨٩)، ودراسة شر شر و فواد (١٩٨٩)، ودراسة عبد العال (١٩٩١) ودراسة شادي (١٩٩٢)، ودراسة جعفر (١٩٩٤) ودراسة عبد الحافظ وعبد الخالق (٢٠٠٦) عن وجود فروق معنوية بين درجة معارف المتدربين المبحوثين قبل وبعد التدريب فسي بعض أو كل الموضوعات المتضمنة بالدورات التدريبية، وأيضاً وجود قصور في توفير بعض عناصر العملية التدريبية والتي أثرت سلباً على نتائجها.

### الأسلوب البحثي

#### أولاً: التعريفات الإجرائية:

- الأثر المعرفي: يقصد به مقدار الزيادة في معارف المبحوثين بمحافظة الدراسة بعد تعرضهم للدورة التدريبية في مجال تصنيع وتسويق ثمار البلح.

#### ثانياً: فروض البحث:

١- يوجد فرق معنوي بين متوسط درجة معارف المبحوثين قبل وبعد الدورة التدريبية فيما يتعلق بإجمالي موضوعات الدورة.

٢- يوجد فرق معنوي بين متوسط درجة معارف المبحوثين قبل وبعد الدورة التدريبية فيما يتعلق بكل موضوع من موضوعات الدورة على حده.

٣- يوجد فرق معنوي بين متوسط درجة معارف المبحوثين بكل محافظة من المحافظات الثلاثة قبل وبعد الدورة التدريبية فيما يتعلق بإجمالي موضوعات الدورة.

هذا وقد تم اختبار هذه الفروض في صورتها الصفرية.

#### ثالثاً: منطقة وشاملة البحث:

أجرى هذا البحث بمحافظة كفر الشيخ والبحيرة والفيوم على أساس أنها من أهم محافظات إنتاج البلح في مصر، كما أن الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي قامت بتنظيم دورة تدريبية للمرشدين الزراعيين بتلك المحافظات، ونظراً لطبيعة هذا البحث فقد شملت الدراسة جميع المرشدين الزراعيين الذين حضروا الدورة خلال شهري سبتمبر وأكتوبر ٢٠٠٦، والبالغ عددهم ٦٢ متدرباً (بواقع ٢١ متدرباً من محافظة كفر الشيخ، ٢١ متدرباً من محافظة البحيرة، ٢٠ متدرباً من محافظة الفيوم).

#### رابعاً: جمع وتحليل البيانات:

تم استخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع بيانات البحث، بعد إعداد استماراتي استبيان وذلك نظراً لإتباع أسلوب القياس القبلي - البعدي، حيث اقتضت استمارة القياس القبلي على التعرف على معلومات المبحوثين المتعلقة بموضوعات الدورة التدريبية فقط، بينما استخدمت استمارة القياس البعدي بعد انتهاء الدورة التدريبية مباشرة للتعرف على معلومات المبحوثين المرتبطة بموضوعات الدورة التدريبية، وكذا التعرف على آرائهم حول درجة أهمية توافر عناصر الموقف التدريبي، وآرائهم حول درجة توافرها من عدمه خلال هذه الدورة، وأسباب حضورهم الدورة التدريبية، ومقترحاتهم لتفعيل الدور التعليمي للدورات التدريبية المستقبلية.

هذا وقد تم استيفاء البيانات من جميع المبحوثين الذين حضروا الدورة التدريبية بمحافظة الدراسة والبالغ عددهم ٦٢ متدرباً، وتم تفرغ البيانات وجدولتها وتصنيفها وفقاً لمتطلبات تحقيق أهداف البحث، وتم الاستمارة بعدة أساليب إحصائية لاستجلاء النتائج البحثية منها: النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختباري "ت" و"ف"، وأقل فرق معنوي LSD، فضلاً عن استخدام التكرارات في عرض البيانات.

## النتائج ومناقشتها

أولاً: الأثر المعرفي للدورة التدريبية على معارف المبحوثين في مجال تصنيع وتسويق ثمار البلح:  
تشير النتائج الموضحة بجدول (١) إلى أن متوسط الدرجات القبلية لإجمالي درجة معرفة المبحوثين بموضوعات الدورة قد بلغت ١٩,٠٢ درجة، في حين كان متوسط الدرجات البعدية ٢٩,٧١ درجة، وأن متوسط الفروق المطلقة بينهما قد بلغ ١٠,٧٠ درجة، وهذا يعكس أثر التدريب في زيادة معارف المبحوثين. وعند مقارنة متوسطات الدرجات القبلية والبعدية لموضوعات الدورة تبين أن متوسط الدرجات القبلية كان ٤,٦٣ درجة لموضوع علامات نضج ثمار البلح، ١,٢١ درجة لثمار البلح، ٠,٧٩ درجة لمواصفات عبوات ثمار البلح، ٢,٤٠ درجة لعملية تخزين ثمار البلح، ٢,٩٢ درجة لعملية تصنيع ثمار البلح، ٤,٥٥ درجة للمواصفات التصديرية لثمار البلح، ٢,٥٢ درجة لعملية تسويق ثمار البلح، في حين كان متوسط الدرجات البعدية لهذه الموضوعات هو: ١٩,٠٢، ٢٩,٧١، ١٠,٧٠، ١٠,٧٠، ١٠,٧٠، ١٠,٧٠، ١٠,٧٠، ١٠,٧٠، ١٠,٧٠، ١٠,٧٠ درجة على الترتيب، جدول (١).

جدول (١): المتوسط الحسابي والنسب المئوية والفروق المطلقة وقيمة ت لم توسط درجة معرفة المبحوثين بموضوعات الدورة قبل وبعد الدورة التدريبية

الموضوعات	القياس القبلي		القياس البعدي		الفروق المطلقة		قيمة ت *
	متوسط	%	متوسط	%	متوسط	%	
- علامات نضج ثمار البلح	٤,٦٣	٢٤,٣	١٨	٥,٣٥	٠,٧٣	٦,٨	٠٠٤,٧٠
- طرق جمع ثمار البلح	١,٢١	٦,٤	٨,١	٢,٣٧	١,١٦	١٥,٠	٠٠٩,٠٢
- مواصفات عبوات ثمار البلح	٠,٧٩	٤,٢	٢,٠	٢,٠٣	١,٢٤	١١,٦	٠٠٨,٣٧
- عملية تخزين ثمار البلح	٢,٤٠	١٢,٦	٤,٨٩	١٦,٥	٢,٤٨	٢٣,٢	٠٠١٣,٣٢
- عملية تصنيع ثمار البلح	٢,٩٢	١٥,٤	٤,٢٧	١٤,٤	١,٣٥	١٢,٦	٠٠٧,٩٤
- المواصفات التصديرية للثمار	٤,٥٥	٢٣,٩	٦,٥٣	٦,٥	١,٩٨	١٨,٥	٠٠٨,٥٢
- عملية تسويق ثمار البلح	٢,٥٢	١٣,٢	٤,٢٦	١٤,٣	١,٧٤	١٦,٣	٠٠١١,٤٣
إجمالي موضوعات الدورة التدريبية	١٩,٠٢	١٠٠	٢٩,٧١	١٠٠	١٠,٧٠	١٠٠	٠٠١٩,٩٦

المصدر: جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان. \* مغوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١.

وللتعرف على معنوية الفروق بين متوسطات الدرجات القبلية والبعدية لدرجة معرفة المبحوثين بموضوعات الدورة، فقد تم حساب قيمة ت بالنسبة لإجمالي درجة معرفة المبحوثين، ووجد أنها ١٩,٩٦، وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١، وهذه النتيجة تؤكد الفرض البحثي الأول.  
أما بالنسبة لكل موضوع على حده فقد تبين أن قيمة ت بالنسبة لموضوع علامات نضج ثمار البلح كانت ٤,٧٠، وبالنسبة لطرق جمع ثمار البلح بلغت ٩,٠٤، وبالنسبة لمواصفات عبوات ثمار البلح كانت ٨,٣٧، وبالنسبة لعملية تخزين ثمار البلح بلغت ١٣,٣٢، وبلغت ٧,٩٤ بالنسبة لعملية تصنيع ثمار البلح، وبالنسبة للمواصفات التصديرية لثمار البلح بلغت ٨,٥٢، وكذا بلغت ١١,٤٣ العملية تسويق ثمار البلح، وجميعها قيم معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١، وهذه النتيجة تتفق مع الفرض البحثي الثاني، جدول (١).  
وبناءً على ذلك يتضح أثر الدورة التدريبية في زيادة معارف ومعلومات المبحوثين نتيجة مشاركتهم في تلك الدورة مما يعد مؤشراً للحكم على نجاح هذه الدورة في تحقيق هدفها المتمثل في تنمية معارف المتدربين في تلك الدورة.

وللكشف عن الأثر المعرفي لهذه الدورة فيما يتعلق بإجمالي درجة معرفة المبحوثين بموضوعات الدورة بالمحافظات الثلاثة، بينت نتائج القياس القبلي - البعدي الموضحة بجدول (٢) أن متوسط الدرجات القبلية لإجمالي درجة معرفة المبحوثين بموضوعات الدورة بمحافظة كفر الشيخ بلغت ١٩,٩٥ درجة، وبمحافظة البحيرة كانت ١٧,٧٦ درجة، وفي محافظة الفيوم بلغت ٩,٣٥ درجة، في حين كانت الدرجات البعدية بالمحافظات الثلاثة هي: ٣٢,١٤، ٣٦، ٢٩,١٠ درجة على الترتيب، وهذا يشير إلى أن الدورة التدريبية كان لها أثراً معرفياً واضحاً في محافظات الدراسة الثلاثة دون استثناء حيث زادت معارف المبحوثين بكل منها زيادة واضحة.

جدول (٢): المتوسط الحسابي لدرجة معرفة المحوثين بموضوعات الدورة قبل وبعد الدورة في محافظات الدراسة

الموضوعات	محافظه كفر الشيخ		محافظه البحيرة		محافظه الفيوم	
	متوسط قبلي	متوسط بعدي	متوسط قبلي	متوسط بعدي	متوسط قبلي	متوسط بعدي
- علامات نضج ثمار البلح	٤,٧٦	٥,٤٨	٤,٢٩	٥,٥٢	٤,٨٦	٥,٠٥
- طرق جمع ثمار البلح	١,٢٣	٣,٢٤	١,١٤	١,٥٧	١,٢٥	٢,٣٠
- مواصفات عبوات ثمار البلح	٠,٧١	٢,٦٧	٠,٩٥	١,٧١	٠,٧٠	١,٧٠
- عملية تخزين ثمار البلح	٢,٤٨	٥,٨١	٢,٣٣	٤,١٩	٢,٤٠	٤,٦٥
- عملية تصنيع ثمار البلح	٣,٠	٤,٠٥	٢,٩٥	٣,٨٦	٢,٨٠	٤,٩٥
- المواصفات التصديرية للثمار	٥,٥٧	٦,٧١	٣,٤٣	٦,٧١	٤,٦٥	٦,١٥
- عملية تسويق ثمار البلح	٢,١٩	٤,١٩	٢,٦٧	٤,٢٩	٢,٧٠	٤,٣٠
إجمالي موضوعات الدورة التدريبية	١٩,٩٥	٣٢,١٤	١٧,٧٦	٣٦,٠	١٩,٣٥	٢٩,١٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

والتعرف على معنوية الفروق بين متوسطات إجمالي درجة معرفة المحوثين بموضوعات الدورة بمحافظات الدراسة الثلاثة قبل وبعد الدورة التدريبية، توضح النتائج المبينة بجدول (٣) أن قيمة "ف" المحسوبة بالنسبة للقياس القبلي بلغت ٢,٥٨ وهي قيمة غير معنوية بما يعكس عدم معنوية الفروق بين متوسطات إجمالي درجة معرفة المحوثين بموضوعات الدورة في المحافظات الثلاثة. أما بالنسبة للقياس البعدي فكانت قيمة "ف" المحسوبة ٧,٠٥، وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١ مما يشير إلى وجود فرق واضح ومعنوي بين متوسطات الدرجات بالمحافظات الثلاثة المدروسة، حيث تفوقت محافظة البحيرة على كل من محافظتي كفر الشيخ والفيوم، وربما يرجع ذلك إلى عدة عوامل منها جدية القائمين على الدورة بمحافظة البحيرة، وحضور بعض متدريها لسدورات تدريبية أخرى مماثلة، وزيادة مدة خبراتهم في العمل الإرشادي، وهذه النتيجة تؤيد الفرض البحثي الثالث.

جدول (٣): نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات درجة إجمالي معرفة المحوثين وأقل فرق معنوي LSD

القياس	قيمة "ف"	متوسط درجة معارف المحوثين			الفروق بين المتوسطات وأقل فرق معنوي		
		كفر الشيخ (أ)	البحيرة (ب)	الفيوم (ج)	أ - ب	أ - ج	ب - ج
القبلي	٢,٥٨	١٩,٩٥	١٧,٧٦	١٩,٣٥	٢,١٩	٠,٦٠	١,٥٩
البعدي	٧,٠٥	٣٢,١٤	٣٦,٠٠	٢٩,١٠	٣,٨٦	٣,٠٤	٠,٦٩

\* معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠٥

\*\* معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١

ثانياً: درجة أهمية توافر عناصر الموقف التدريبي:

تبين النتائج الموضحة بجدول (٤) أن عنصر الإمكانات التدريبية جاء في المرتبة الأولى بمتوسط ٢,٧٧ درجة، ونسبة ٩٢,٤% يليه في المرتبة الثانية عنصر المتدربون بمتوسط ٢,٧٤ درجة، ونسبة ٩١,٤%، ثم جاء في المرتبة الثالثة عنصر المدربين بمتوسط ٢,٧٣ درجة ونسبة ٩١,٢%، وفي المرتبة الرابعة جاء عنصر مكان التدريب بمتوسط ٢,٧٠ درجة ونسبة ٩٠,١%، ثم جاء في المرتبة الخامسة عنصر توقيت التدريب بمتوسط ٢,٦٩ درجة ونسبة ٨٩,٥% يليه عنصر المحتوى التدريبي في المرتبة السادسة بمتوسط ٢,٦٥ درجة ونسبة ٨٨,٢%، وأخيراً جاء في المرتبة السابعة عنصر الطرق والمعينات التدريبية بمتوسط ٢,٦٤ درجة ونسبة ٨٨,١%، وهذا يعكس وجود شبه اتفاق بين المحوثين بنسبة تصل إلى حوالي ٩١% على مدى أهمية أن تتوافر مثل هذه العناصر لكي تحقق الدورة أهدافها.

جدول(٤):توزيع المبحوثين وفقاً لأرائهم حول درجة أهمية توافر عناصر الموقف التدريبي في الدورة التدريبية موضع البحث

الدرجة % الأهمية	متوسط درجة الأهمية	غير مهمة		لحد ما		مهمة		درجة الأهمية	الإجراءات التنظيمية للدورة
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
٩١,٢	٢,٧٣								١- المدربون:
٩٥	٢,٨٤	٠	٠	١٦,١	١٠	٨٣,٩	٥٢		- معارف ومعلومات المدربين عن موضوع التدريب
٩٢	٢,٧٧	٠	٠	٢٢,٥	١٤	٧٧,٤	٤٨		- قدرة المدربين على توصيل المعلومات
٨٧	٢,٦٢	٣,٢	٢	٣٢,٢	٢٠	٦٤,٢	٤٠		- قدرة المدربين على استخدام المعينات
٩٤	٢,٨٢	٠	٠	١٧,٧	١١	٨٢,٢	٥١		- احترام المدربين لشخصية المتدربين
٩٠	٢,٦٩	٨,٠	٥	١٤,٥	٩	٧٧,٤	٤٨		- مراعاة المستوى العلي للمتدربين
٨٩	٢,٦٨	٦,٤	٤	١٧,٧	١١	٧٥,٨	٤٧		- إعطاء المدربين الوقت للمناقشة والأسئلة
٩١,٤	٢,٧٤								ب- المتدربون:
٩١	٢,٧٢	٣,٢	٢	٢٠,٩	١٣	٧٥,٨	٤٧		- توفر حافز مادي مناسب من أجل التدريب
٩٠	٢,٧١	٣,٢	٢	٢٢,٥	١٤	٧٤,١	٤٦		- قيام المتدربين بالمناقشة والاستفسار أثناء التدريب
٩٤	٢,٨١	٣,٢	٢	١١,٢	٧	٨٥,٤	٥٣		- المتدربون يتمتعوا بسلوك لائق أثناء التدريب
٨٩	٢,٦٧	٨,٠	٥	١٦,١	١٠	٧٥,٨	٤٧		- استجابة المتدربين العالية للتعليم
٩١	٢,٧٤	٦,٤	٤	١٢,٩	٨	٨٠,٦	٥٠		- الالتزام في الحضور المبكر للمحاضرات
٩٣	٢,٨٠	٤,٨	٣	٩,٦	٦	٨٥,٤	٥٣		- انتظام المتدربين في حضور أيام التدريب
٩٠,١	٢,٧٠								ج- مكان التدريب:
٩١	٢,٧٢	٤,٨	٣	١٧,٧	١١	٧٧,٤	٤٨		- واسع لعمليات التدريب
٩١	٢,٧٢	٤,٨	٣	١٦,١	١٠	٧٩,٠	٤٩		- مجهز لراحة المتدربين
٩٠	٢,٧٠	٦,٤	٤	١٦,١	١٠	٧٧,٤	٤٨		- تتوفر فيه الشروط الصحية (إضاءة، تهوية،)
٨٩	٢,٦٨	٦,٤	٤	١٢,٣	١٢	٧٤,١	٤٦		- مجهز ضد الضوضاء والمؤثرات الخارجية
٨٧	٢,٦٦	٦,٤	٤	٢٠,٩	١٣	٧٠,٩	٤٤		- قريب بالنسبة للمتدربين
٩٢	٢,٧٦	٤,٨	٣	١٤,٥	٩	٨٠,٦	٥٠		- تتوفر فيه المعينات السمعية والبصرية
٨٩,٥	٢,٦٩								د- توقيت التدريب:
٩٤	٢,٨٣	٣,٢	٢	٩,٦	٦	٨٧,٠	٥٤		- موعد الدورة ملائم للمتدربين
٩١	٢,٧٢	٤,٨	٣	١٧,٧	١١	٧٧,٤	٤٨		- توقيت بداية اليوم التدريبي ملائم للمتدربين
٨٩	٢,٦٨	٤,٨	٣	٢٢,٥	١٤	٧٤,١	٤٥		- ملائمة طول اليوم التدريبي للمتدربين
٩٠	٢,٧٠	٤,٨	٣	١٦,١	١٠	٧٩,٠	٤٩		- مدة الدورة ملائمة لحجم المحتوى التدريبي
٩٠	٢,٧٠	٤,٨	٣	١٦,١	١٠	٧٩,٠	٤٩		- ملائمة موعد الدورة للمحتوى المقدم للمتدربين
٨٣	٢,٤٨	٦,٤	٤	١٤,٥	٩	٧٠,٩	٤٤		- توفر الوقت اللازم للتطبيقات العملية أثناء الدورة
٨٨,٢	٢,٦٥								هـ- المحتوى التدريبي:
٨٧	٢,٦١	٤,٨	٣	٩,٦	٦	٧٩,٠	٤٩		- بساطة المحتوى التدريبي ووضوحه
٨٧	٢,٦١	١١,٢	٧	١٦,١	١٠	٧٢,٥	٤٥		- موضوعات المحتوى مرتبة منطقياً
٨٨	٢,٦٣	٨,٠	٥	٢٠,٩	١٣	٧٠,٩	٤٤		- تكامل أجزاء المحتوى مع موضوع الدورة
٨٨	٢,٦٥	٨,٠	٥	١٢,٣	١٢	٧٢,٩	٤٥		- ارتباط المحتوى بمهارات الوظيفة
٩١	٢,٧٢	٦,٤	٤	١٤,٥	٩	٧٩,٠	٤٩		- توافر المحتوى مع حاجة المتدربين
٨٨	٢,٦٥	٩,٦	٦	١٦,١	١٠	٧٤,١	٤٦		- تناسب المحتوى مع مستوى المتدربين
٨٨,١	٢,٦٥								و- الطرق والمعينات التدريبية:
٨٨	٢,٦٤	٣,٢	٢	٢٤,٢	١٥	٧٠,٩	٤٤		- تنوع الطرق والمعينات المستخدمة في التدريب
٨٧	٢,٦٢	٣,٢	٢	٣٢,٢	٢٠	٦٤,٢	٤٠		- حداثة المعينات المستخدمة في التدريب
٩٠	٢,٦٩	٣,٢	٢	١٢,٣	١٢	٧٥,٨	٤٧		- سلامة المعينات المجهزة للتدريب
٨٦	٢,٥٩	٦,٤	٤	٢٧,٤	١٧	٦٦,١	٤١		- اختيار الطرق والمعينات المناسبة للمحتوى التدريبي
٨٧	٢,٦١	٤,٨	٣	٣٠,٦	١٩	٦٤,٢	٤٠		- استخدام المعينات في التوقيت المناسب أثناء الدورة
٩٠	٢,٧١	٤,٨	٣	٢٠,٩	١٣	٧٤,١	٤٦		- توفر الخبرة والمهارة في المدربين لتشغيل المعينات
٩٢,٤	٢,٧٧								ز- الإمكانيات التدريبية:
٩٤	٢,٨٢	٠	٠	١٧,٧	١١	٨٢,٢	٥١		- ملائمة حافز التدريب للمتدربين
٩٧	٢,٩١	٤,٨	٣	١٢,٩	٨	٨٢,٢	٥١		- وجود مادة مطبوعه لمحتوى الدورة
٩٢	٢,٧٧	٣,٢	٢	١٦,١	١٠	٨٠,٦	٥٠		- مناسبة بدل السفر للمتدربين
٩٠	٢,٧١	٣,٢	٢	٢٢,٥	١٤	٧٤,١	٤٦		- علاقة الود والتعاون بين المتدربين والمنظمين للدورة
٨٩	٢,٦٦	٣,٢	٢	٢٢,٥	١٤	٧٢,٥	٤٥		- توفر مستلزمات التدريب (أوراق، أقلام،...)
٩٢	٢,٧٧	٣,٢	٢	١٦,١	١٠	٨٠,٦	٥٠		- توفر المدربين الكفاء والمناسبين لمحتوى الدورة

ن=١٢

المصدر: جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

ثالثاً:درجة توافر عناصر الموقف التدريبي:

توضح النتائج بجدول(٥) أن عنصر المدربون جاء في المرتبة الأولى بمتوسط ٢,٢٥ درجة وبنسبة ٧٥,١% يليه عنصر المدربون بمتوسط ٢,٠٧ درجة وبنسبة ٦٨,٨%، وعنصر المحتوى التدريبي بمتوسط ٢,٠٥ درجة وبنسبة ٦٨,٢%، ثم عنصر توقيت التدريب بمتوسط ١,٨٣ درجة وبنسبة ٦١,١%، وعنصر



مكان التدريب بمتوسط ٥,٥ درجة وبنسبة ١,٣% يليه عنصر الإمكانات التدريبية بمتوسط ٣,٩ درجة وبنسبة ٤,٤%، وأخيراً عنصر الطرق والمعينات التدريبية بمتوسط ١,٢٩ درجة وبنسبة ٤٣,١%.

جدول (٥): توزيع المبحوثين وفقاً لآرائهم حول درجة توافر عناصر الموقف التدريبي في الدورة التدريبية موضع البحث

الدرجة	كافية		لحد ما		غير كافية		متوسط درجة التوفر	% التوفر	درجة التوافر
	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
أ- المدربون:									
٢٧	٤٣,٥	٢٨	٤٥,١	٢٨	٤٣,٥	٢٧	٢,٢٥	٧٥,١	معارف ومعلومات للمدربين عن موضوع التدريب
٢٩	٤٦,٧	٢٦	٤١,٩	٢٦	٤٦,٧	٢٩	٢,٣٥	٧٨	قدرة المدربين على توصيل المعلومات
٨	١٢,٩	١٢	١٩,٣	١٢	١٢,٩	٨	١,٦٥	٥٥	قدرة المدربين على استخدام المعينات
٣٤	٥٤,٨	٢٢	٣٥,٤	٢٢	٥٤,٨	٣٤	٢,٤٦	٨٢	احترام المدربين لشخصية المتدربين
٣٣	٥٣,٢	٢٣	٣٧,٠	٢٣	٥٣,٢	٣٣	٢,٤٥	٨٢	مراعاة المستوى العقلي للمتدربين
٢٦	٤١,٩	٢٧	٤٣,٥	٢٧	٤١,٩	٢٦	٢,٢٨	٧٦	إعطاء المدربين الوقت للمناقشة والأسئلة
ب- المتدربون:									
٥	٨,٠	٢٤	٣٨,٧	٢٤	٨,٠	٥	١,٥٤	٥١	توفر حافز مادي مناسب من أجل التدريب
١٥	٢٤,١	٣٠	٤٨,٣	٣٠	٢٤,١	١٥	١,٩٧	٦٦	قيام المتدربين بالمناقشة والاستفسار أثناء التدريب
٢٦	٤١,٩	٢٦	٤١,٩	٢٦	٤١,٩	٢٦	٢,٢٦	٧٥	المتدربون يتبعوا سلوك لائق أثناء التدريب
١٨	٢٩,٠	٢٧	٤٣,٩	٢٧	٢٩,٠	١٨	٢,٠١	٦٧	استجابة المتدربين العقلي للتعلم
٢٥	٤٠,٣	٢٨	٤٥,١	٢٨	٤٠,٣	٢٥	٢,٢٦	٧٥	الالتزام في الحضور المبكر للحاضرات
٢٧	٤٣,٥	٢٩	٤٦,٧	٢٩	٤٣,٥	٢٧	٢,٣٥	٧٨	انتظام المتدربين في حضور أيام التدريب
ج- مكان التدريب:									
٩	٤,٥	١١	١٧,٧	١١	٤,٥	٩	١,٥٤	٥١,٣	واسع عملية التدريب
١٠	١٦,١	١٢	١٩,٣	١٢	١٦,١	١٠	١,٥٢	٤٩	مجهز لراحة المتدربين
٨	١٢,٩	١٤	٢٢,٥	١٤	١٢,٩	٨	١,٨٠	٦٠	توفر فيه الشروط الصحية (إضاءة تهوية،)
٤	٦,٤	٦	٩,٦	٦	٦,٤	٤	١,٢٢	٤١	مجهز ضد الضوضاء والمؤثرات الخارجية
١٥	٢٤,١	٢٨	٤٥,١	٢٨	٢٤,١	١٥	١,٨٤	٦١	قريب بالنسبة للمتدربين
٨	١٢,٩	٩	١٤,٥	٩	١٢,٩	٨	١,٤١	٤٧	توفر فيه المعينات السمعية والبصرية
د- توقيت التدريب:									
١٦	٢٥,٨	٣٠	٤٨,٣	٣٠	٢٥,٨	١٦	٢,٠١	٦٧	موعد الدورة ملائم للمتدربين
١٣	٢٠,٩	٣٠	٤٨,٣	٣٠	٢٠,٩	١٣	١,٩١	٦٤	توقيت بداية اليوم التدريبي ملائم للمتدربين
٢٢	٣٥,٤	٢٨	٤٣,٩	٢٨	٣٥,٤	٢٢	٢,١٥	٧٢	ملائمة طول اليوم التدريبي للمتدربين
١٧	٢٧,٤	٢٣	٣٧,٠	٢٣	٢٧,٤	١٧	١,٩١	٦٤	مدة الدورة ملائمة لحجم المحتوى التدريبي
٢٠	٣٢,٢	٢٣	٣٧,٠	٢٣	٣٢,٢	٢٠	٢,٠٢	٦٧	ملائمة موعد الدورة للمحتوى المقدم للمتدربين
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١,٠٠	٢٣	توفر الوقت اللازم للتطبيقات العملية أثناء الدورة
هـ- المحتوى التدريبي:									
٢٢	٣٥,٤	٢٧	٤٣,٥	٢٧	٣٥,٤	٢٢	٢,١٤	٧١	بساطة المحتوى التدريبي ووضوحه
٢٣	٣٧,٠	٢٦	٤١,٩	٢٦	٣٧,٠	٢٣	٢,٠٣	٦٨	موضوعات المحتوى مرتبة منطقياً
١٨	٢٩,٠	٣٠	٤٨,٣	٣٠	٢٩,٠	١٨	١,٩٣	٦٩	تكامل أجزاء المحتوى مع موضوع الدورة
١٧	٢٧,٤	١٩	٢٩,٦	١٩	٢٧,٤	١٧	١,٨٥	٦٢	ارتباط المحتوى بمهارات الوظيفة
١٤	٢٢,٥	٢٩	٤٦,٧	٢٩	٢٢,٥	١٤	١,٩٩	٦٦	توافق المحتوى مع حاجة المتدربين
٢٠	٣٢,٢	٢٩	٤٦,٧	٢٩	٣٢,٢	٢٠	٢,١٩	٧٣	تناسب المحتوى مع مستوى المتدربين
و- الطرق والمعينات التدريبية:									
٥	٨,١	٦	٩,٦	٦	٨,١	٥	١,٣٠	٤٣	تنوع الطرق والمعينات المستخدمة في التدريب
٤	٦,٥	٦	٩,٦	٦	٦,٥	٤	١,٢٧	٤٢	جدائه المعينات المستخدمة في التدريب
٣	٤,٨	٥	٨,١	٥	٤,٨	٣	١,٩٣	٦٤	سلامة المعينات المجهزة للتدريب
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١,٠٠	٢٣	اختيار الطرق والمعينات المناسبة للمحتوى التدريبي
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١,٠٠	٢٣	استخدام المعينات في التوقيت المناسب أثناء الدورة
٣	٤,٨	٩	١٤,٥	٩	٤,٨	٣	١,٢٥	٤٢	توفر الخبرة والمهارة في المدربين لتشغيل المعينات
ز- الإمكانيات التدريبية:									
٦	٩,٦	٩	١٤,٥	٩	٩,٦	٦	١,٣٤	٤٥	ملائمة حافز التدريب للمتدربين
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١,٠٠	٢٣	وجود مادة مطبوعة لمحتوى الدورة
٨	١٢,٩	١٠	١٦,١	١٠	١٢,٩	٨	١,٤٢	٤٧	مناسبة بدل السفر للمتدربين
١٢	١٩,٤	١٨	٢٩,٠	١٨	١٩,٤	١٢	١,٦٨	٥٦	علاقة الود والتعاون بين المتدربين والمنظمين للدورة
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١,٠٠	٢٣	توفر مستلزمات التدريب (أوراق، أقلام،...)
١٧	٢٧,٤	٢٣	٣٧,٠	٢٣	٢٧,٤	١٧	١,٩١	٦٤	توفر المدربين الأكفاء والمناسمين لمحتوى الدورة

ن=٦٢

المصدر: جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

ولمزيد من التفصيل نستعرض النتائج الواردة بجدول (٥)، فقد تبين أنه بالنسبة لعنصر المدربين وجد أن به احترام المدربين لشخصية المتدربين، وكذلك مراعاة المستوى العقلي للمتدربين جاء في المرتبة الأولى بنسبة ٨٢% لكل منهما، ثم قدرة المدربين على توصيل المعلومات بنسبة ٧٨%، ومعارف ومعلومات

المدرسين عن موضوع التدريب بنسبة ٧٧%، يليه إعطاء المدرسين الوقت للمناقشة والأسئلة بنسبة ٧٦% وأخيراً قدرة المدرسين على استخدام المعينات بنسبة ٥٥%. أما بالنسبة لعنصر المتدربين فقد جاء في المرتبة الأولى به انتظام المتدربين في حضور أيام التدريب في المقدمة بنسبة ٧٨% ثم الالتزام في الحضور المبكر للمحاضرات بنسبة ٧٥%، يليه المتدربون يتمتعوا بملوك لائق أثناء التدريب بنسبة ٧٥%، واستجابة المدرسين العالية للتعلم بنسبة ٦٧%، ثم قيام المتدربون بالمناقشة والاستفسار أثناء التدريب بنسبة ٦٦%، وأخيراً توفر حافز مادي مناسب من أجل التدريب بنسبة ٥١%.

وفيما يتعلق بعنصر المحتوى التدريبي فقد تقدم فيه تتناسب المحتوى التدريبي مع مستوى المتدربين ٧٣%، ثم بساطة المحتوى ووضوحه بنسبة ٧١% يليه تكامل أجزاء المحتوى مع موضوع الدورة بنسبة ٦٩%، ثم ترابط موضوعات المحتوى منطقياً بنسبة ٦٨% يليه توافق المحتوى مع حاجة المتدربين بنسبة ٦٦%، وأخيراً ارتباط هذا المحتوى بمهارات الوظيفة بنسبة ٦٢%. في حين أن عنصر توقيت التدريب قد جاء فيه ملائمة طول اليوم التدريبي للمتدربين بنسبة ٧٢%، ثم كل من ملائمة موعد الدورة للمتدربين وللمحتوى المقدم لهم بنسبة ٦٧% لكل منهما، ثم كل من ملائمة توقيت بداية اليوم التدريبي وملائمة مدة الدورة لحجم المحتوى المقدم بنسبة ٦٤% لكل منهما، وأخيراً توفر الوقت اللازم للتطبيقات العملية أثناء الدورة بنسبة ٣٣%.

وأما عنصر مكان التدريب فقد جاء في المرتبة الأولى به أن مكان التدريب قريب للمتدربين بنسبة ٦١%، ثم توفر الشروط الصحية في هذا المكان بنسبة ٦٠% يليه أنه جاهز لراحة المتدربين بنسبة ٥١%، وأنه واسع لعملية التدريب بنسبة ٤٩%، ثم تتوفر فيه المعينات السمعية والبصرية بنسبة ٤٧%، وأخيراً أنه مجهز ضد الضوضاء والمؤثرات الخارجية بنسبة ٤١%. وفيما يتعلق بعنصر الإمكانات التدريبية تقدم فيه توفر المدرسين الأكفاء المناسبين بنسبة ٦٤%، ثم علاقة الود والثقة والتعاون بين المدرسين والمنظمين للدورة بنسبة ٥٦%، يليه مناسبة بدل السفر للمتدربين بنسبة ٤٧%، وملاءمة حافز التدريب بنسبة ٤٥%، وأخيراً كل من وجود مادة مطبوعة للمحتوى العلمي للدورة وتوفر مستلزمات التدريب بنسبة ٣٣% لكل منهما. وأخيراً جاء في عنصر الطرق والمعينات التدريبية سلامة المعينات المجهزة للتدريب بنسبة ٦٤% أولاً، ثم تنوع الطرق والمعينات اللازمة للتدريب بنسبة ٤٣%، يليه كل من حداثة المعينات المستخدمة وتوفر الخبرة لتشغيلها بنسبة ٤٢%، وأخيراً كل من اختيار الطرق والمعينات المناسبة واستخدامها في التوقيت المناسب بنسبة ٣٣% لكل منهما.

نخلص مما سبق أن نسبة توافر عناصر الموقف التدريبي في هذه الدورة التدريبية بلغت حوالي ٥٩% فقط، وهذه نسبة متدنية حيث تبين وجود قصور واضح في درجة توفير عناصر الطرق والمعينات التدريبية المناسبة، والإمكانات التدريبية المطلوبة، ومكان التدريب الملائم.

رابعاً: أسباب حضور المبحوثين للدورة التدريبية:

تشير النتائج الواردة بجدول (٦) إلى أن أول الأسباب التي دفعت المبحوثين لحضور الدورة التدريبية كان تكليفهم من جهة العمل بنسبة ١٠٠%، يليه رغبتهم في زيادة معارفهم ومهاراتهم في موضوع التدريب بنسبة ٧٢,٦%، ثم الحصول على مكافأة مالية من التدريب بنسبة ٧١,١%، وتحسين الأداء ورفع كفاءة العمل بنسبة ٦٢,٩%، وأخيراً الترشح لوظيفة جديدة بنسبة ٤٥,٢%، وهذا يدل على تسدنى الرغبة الذاتية لدى المرشدين الزراعيين لحضور مثل هذه الدورات من أجل التعلم.

جدول (٦): أسباب حضور المبحوثين للدورة التدريبية

م	الأسباب	العدد ن=٦٢	%
١	تكليف من جهة العمل	٦٢	١٠٠
٢	الرغبة في زيادة المعارف والمهارات في الموضوع	٤٥	٧٢,٦
٣	الحصول على مكافأة مالية من التدريب	٤٤	٧١,١
٤	تحسين الأداء ورفع كفاءة العمل	٣٩	٦٢,٩
٥	الترشح لوظيفة جديدة	٢٨	٤٥,٢

المصدر: جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

خامساً: مقترحات المبحوثين لتفعيل الدور التعليمي للدورات التدريبية المستقبلية :  
 تمحورت مقترحات المبحوثين حول: توفير المستلزمات التدريبية بنسبة ١٠٠%، وتوفير المحتوى العلمي للدورة مطبوعاً بنسبة ٩٦,٨%، واستخدام المعينات المناسبة أثناء الدورة بنسبة ٩٥,٢%، وتوفير الوقت اللازم للتطبيقات العملية أثناء الدورة بنسبة ٩٣,٥%، والاهتمام والجدية من القائمين على الدورات التدريبية بنسبة ٩٠,٣%، واختيار الأماكن المجهزة للتدريب بنسبة ٨٣,٩%، وتنوع الطرق التدريبية أثناء الدورة بنسبة ٨٢,٣%، وأخيراً توفير الحوافز التدريبية المناسبة للمتدربين بنسبة ٧٥,٨%، (جدول (٧)).

جدول (٧): مقترحات المبحوثين لتفعيل الدور التعليمي للدورات التدريبية المستقبلية

م	المقترحات	العدد ن=٦٢	%
١	توفير المستلزمات التدريبية	٦٢	١٠٠
٢	توفير المحتوى العلمي للدورة مطبوعاً	٦٠	٩٦,٨
٣	استخدام المعينات المناسبة	٥٩	٩٥,٢
٤	توفير الوقت اللازم للتطبيقات العملية أثناء الدورة	٥٨	٩٣,٥
٥	الاهتمام والجدية من القائمين على الدورات التدريبية	٥٦	٩٠,٣
٦	اختيار الأماكن المجهزة للتدريب	٥٢	٨٣,٩
٧	تنوع الطرق التدريبية أثناء الدورة	٥١	٨٢,٣
٨	توفير الحوافز التدريبية المناسبة للمتدربين	٤٧	٧٥,٨

المصدر: جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

### المراجع

- أبو السعود، خيرى حسن (دكتور): التدريب التحويلي في ظل المتغيرات المتوقعة للتنظيم الإرشادي، مؤتمر مستقبل العمل الإرشادي الزراعي في ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، القاهرة، (٨-٩) مارس، ١٩٩٥.
- أبو السعود، خيرى حسن (دكتور): إعداد وتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في الوطن العربي، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية الزراعية في الوطن العربي، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، اتحاد الجامعات العربية، القاهرة، (٩-١١) ديسمبر، ١٩٩٨.
- الجزار محمد، وطه منكور، ورجاء شلبي، وصفاء أمين (دكاترة): أساسيات الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ، ٢٠٠٦.
- الخطيب، حورية كامل (دكتورة) : دراسة للأثر التدريبي لدورة تأهيل المرشدين الزراعيين بوادي سهام وسردود بمنطقة تهامة بالجمهورية العربية اليمنية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، القاهرة، نشرة بحثية (٥٦) ١٩٨٩.
- الخطيب، حورية، ومحمد يحي حامد، وجمال عبد المؤمن (دكاترة): الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في بعض عمليات إنتاج الموالح بمحافظة القليوبية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، القاهرة، نشرة بحثية (١٤٤)، ١٩٩٤.
- الرافعي، احمد كامل (دكتور): الإرشاد الزراعي علم وتطبيق، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، القاهرة، ١٩٩٢.
- الطنوبى، محمد عمر (دكتور): مرجع الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٩٨.
- المجلة الزراعية: تنمية إنتاج نخيل البلح للتصدير، دار التعاون للطبع والنشر، العدد (٥٥٣)، ديسمبر ٢٠٠٤.
- جعفر، كريم حسن : فعالية التدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنيا، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة المنيا، ١٩٨٤.
- خراط، انطوان (دكتور): تجربة منظمة الأغذية والزراعة في مجال التدريب الإرشاد الزراعي في منطقة الشرق الأدنى، حلقة العمل الإقليمية لمنطقة الشرق الأدنى عن سياسات تنمية المصايد (تدريب-إرشاد)، المكتب الإقليمي للشرق الأدنى، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة بالقاهرة، (١٢-٢١) يونيو، ١٩٩٤.

- سويلم، محمد نسيم (دكتور): الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٨.
- شادي، سامي على : تنمية وتدريب المرشدين الزراعيين ، رسالة دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ١٩٩٢.
- سيفان، إبراهيم أبو خليل (دكتور): تقييم فعالية الطرق والمعينات الإرشادية، استعراض مرجعي مقدم إلى اللجنة العلمية الدائمة للاقتصاد الزراعي والإرشاد والمجتمع الريفي، غير منشور، يونيو ٢٠٠٠.
- شاكر، محمد حامد (دكتور) : تقييم الدورات التدريبية المتخصصة بمركز الدعم الإعلامي بمربوط، نشرة بحثية رقم (١٣)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، القاهرة، ١٩٨٤.
- شرشر، عبد الحميد أمين، وفؤاد سليم (دكتوران): تقييم الدورة التدريبية للمرشدين الزراعيين العاملين بمشروع التنمية الريفية بمحافظة البحيرة، المؤتمر الثاني للاقتصاد والتنمية في مصر والبلاد العربية، جامعة المنصورة، (٢١-٢٣) مارس، ١٩٨٩.
- عبد الحافظ، سيد أحمد، وعبد الخالق إسماعيل (دكتوران): تقييم دورة إعداد مهندسي الإرشاد الزراعي والتوجيه المائي في مجال ترشيد استخدام مياه الري بمحافظة كفر الشيخ والبحيرة، مجلة البحوث الزراعية، جامعة طنطا، عدد (١)، مجلد (٣١)، مارس ٢٠٠٥.
- عبد العال، سعد الدين : دراسة بعض العوامل المؤثرة على فعالية المواقف التدريبية للعاملين في القطاع الزراعي، رسالة دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ١٩٩١.
- عبد الغفار، عبد الغفار طه (دكتور): الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، ١٩٧٥.
- عبد الوهاب، على محمد (دكتور): إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠.
- عمر، أحمد محمد (دكتور): الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.
- كامل، مصطفى مصطفى (دكتور): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٤.
- محرم، إبراهيم (دكتور): التنمية الريفية، سلسلة التثقيف التعاوني، عدد (١٢)، مركز عمر لطفي للتدريب التعاوني، الإسماعيلية، ١٩٩٠.
- منظمة الأغذية والزراعة، كتاب الإنتاج، روما، ٢٠٠٦.
- هلال، محمد عبد الغنى (دكتور): التدريب الأسس والمبادئ، مركز تطوير الأداء والتنمية، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠١.
- Beach, D.S. : "The Personal Management of People at Work" 5<sup>th</sup> ed., the MC. Millian Co., USA, 1975.
- Daft, R.L. : "Management" 5<sup>th</sup> ed., Houghton Mifflin Co. Boston, USA, 2000.
- Donnelly, J.H. : "Fundamental Of Management" 10<sup>th</sup> ed., Richard D. Irwin, Inc., USA, 1998.
- Martwanna, M.: "How Educators Educate Themselves?" Journal of Adult Education, Vol. 29, No. 3, Australia, 1989.
- Philips, J. "Hand Book Of Training Evaluation Methods" Gulk Publishing Company, Houston, 1983.
- Sherman, A. & Bohlander G. : "Managing Human Resources" 9<sup>th</sup> ed., South-Western publishing Co., Cincinnati Ohio, USA, 1992.

**AN EVALUATION OF THE TRAINING SESSION FOR  
EXTENSIONISTS IN THE FIELD OF INDUSTRIALIZATION  
AND MARKETING OF DATES IN KAFR EL-SHEIKH, EL-  
BEHEIRA AND EL-FAYOUM GOVERNORATES**

**El-Hamoly, A. I. M. A.**

**Agric. Economic Department, Faculty of Agric., Kafr El-Sheikh University**

**ABSTRACT**

The main aim of the research is to evaluate the training session which conducted at September and October 2006 in Kafr El-Sheikh, El-Beheira and El-Fayoum Governorates dealing with preparing the extensionists in the field of industrialization and marketing of dates in these Governorates.

Data were collected from 62 trainees by personal interview using questionnaire from all the respondents twice, before the training session and after it. Percentages, means, standard deviation, T and F tests, LSD and frequencies were used to analyze data.

**The finding of this research revealed that:**

- The training session led to increase trainees knowledge.
- There were positive and significant differences concerning the trainees knowledge as a result to the training session, depending on T-value ( $t = 19.96$ , on 0.01 level).
- El-Beheira governorate significantly different from Kafr El-Sheikh, and El-Fayoum governorates, depending on V-value ( $v = 7.05$ , on 0.01 level).
- 91% of trainees assured that the elements of the training situation are important through training session, but 59% only of them mentioned that these elements exist.
- The main reason of the trainees attendance the training session was the request of the work agency. They suggested: providing training facilities, distributing printed training contents, using suitable aids and devoting the necessary time for practical training in order to increase learning role of the training session.