

جودة التدريب الإرشادي بمحافظة كفرالشيخ (من وجهة نظر الإخصائين الإرشاديين)

محمد حمودة الجزار ، عادل ابراهيم محمد الحامولي و اسماعيل محمد هلال
قسم الاقتصاد الزراعي- كلية الزراعة- جامعة كفرالشيخ

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على جودة التدريب الإرشادي بمحافظة كفرالشيخ (من وجهة نظر الإخصائين الإرشاديين) من خلال تحديد آراء الإخصائين الإرشاديين المبحوثين حول مدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي.

وأجريت هذه الدراسة بمحافظة كفرالشيخ، حيث تم إختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة ٢٥٪ شاملة الإخصائين الإرشاديين من العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي بمحافظة كفرالشيخ والبالغ عددهم ١٣٨ إخصائي إرشادي فبلغ قوامها ٣٥ مبحوثاً، موزعين على المراكز الإدارية العشرة بالمحافظة. وجمعت البيانات بواسطة الإستبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين خلال الفترة من إبريل حتى يونيو ٢٠١٧م، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS Version 22، واستخدمت عدة أساليب احصائية لمعالجة البيانات الميدانية وهي: النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، وتم استخدام جداول التوزيع التكراري لعرض البيانات.

وتمثلت أهم النتائج التي أسفر عنها البحث عن الآتي:

- تبين أن نسبة بلغت ٨٨,٦٪ من الإخصائين الإرشاديين المبحوثين ينتمون لفئتي السن الكبير والمتوسط وأن منهم ما يقرب من الثلثين نحو ٦٥,٧٪ وقعوا في فئة السن الكبير، ونسبة ٨٠٪ منهم لديهم خبرة إما متوسطة أو طويلة في مجال العمل الزراعي، بينما نجد أن نسبة ٦٢,٨٪ منهم كانت لديهم خبرة متوسطة أو طويلة في مجال العمل الإرشادي، و ٩٧,١٪ منهم كانت لديهم رغبة لحضور الدورات التدريبية.
- توضح النتائج أن ما يقرب من ثلاثة أرباع الإخصائين الإرشاديين المبحوثين (نحو ٧٤٪) منهم جاءوا في فئتي الدرجة الكلية المتوسطة والمرتفعة لإدراك أهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي.
- تظهر النتائج أنه فيما يتعلق بترتيب عناصر عملية التدريب الإرشادي وفق آراء الإخصائين الإرشاديين المبحوثين من حيث درجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة الخاصة بكل منها أن عنصر المدرب جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٧١,٢٦ درجة، يليه عنصر مكان التدريب في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٥٢,٤٩ درجة، ثم عنصر الطرق والوسائل التدريبية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤١,٥٤ درجة، ثم عنصر المدرب في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ ٣٧,٦٦ درجة، في حين جاء عنصر المادة التدريبية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ ٢٦,٤٦ درجة، وأخيراً في المرتبة السادسة جاء عنصر توقيت التدريب بمتوسط حسابي بلغ ١٧,٥٧ درجة.
- تبين النتائج أن نسبة بلغت ٧٤,٣٪ من الإخصائين الإرشاديين المبحوثين أبدوا رضاهم عن الدورات التدريبية التي حضروها، وكان أهم مقترحاتهم لزيادة فاعلية عملية التدريب الإرشادي تحديد مدة تدريب مناسبة، يليه وجود حافز مادي مناسب، ثم زيادة مستوى أداء المدربين، يليه توفير مادة تدريبية مطبوعة توزع على المتدربين، وتهيئة مناخ مناسب للتدريب، وأخيراً ضرورة الإهتمام بالمتدربين بنسبة (٨٥,٧٪، ٦٠,٠٪، ٥٧,١٪، ٥٤,٣٪، ٤٨,٦٪، ٢٨,٦٪ على الترتيب.

المقدمة ومشكلة البحث

يعتبر التدريب بصفة عامة لأي منظمة أو مؤسسة من العمليات الهامة والحيوية بها والتي يتوقف عليها نجاح واستمرار تلك المنظمة من عدمه، والكثير من دول العالم المتقدم تنفق على التدريب أضعاف ما تنفقه على التعليم وتخصص له ميزانيات ضخمة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية بلغت ميزانية التدريب مثلاً في عام ٢٠٠١ حوالي ٥٦,٨ بليون دولار إنخفضت إلى ٥٤,٢ بليون دولار في عام ٢٠٠٢، وبلغت في ٢٠٠٣ حوالي ٥١,٣ بليون دولار وفي عام ٢٠٠٤ بلغت حوالي ٥١,٤ بليون دولار. أما في عام ٢٠٠٥ بلغت الميزانية المخصصة للتدريب

الرسمي (الحكومي) حوالي ٥١,١ بليون دولار، وفي عام ٢٠٠٦ بلغت الميزانية ٥٥,٨ بليون دولار وبلغ نصيب الفرد من هذه الميزانية ١,٢٧ دولار ونجد أن في تلك السنة انخفض معدل التدريب التقليدي داخل القاعات التدريبية من ٧٠٪ إلى ٦٢٪ وزادت نسبة التدريب الذاتي والتدريب الإلكتروني ليبلغ نسبة ١٥٪ من إجمالي التدريب المطروح. وفي عام ٢٠٠٧ زادت الميزانية إلى ٥٨,٥ بليون دولار وبلغ نصيب الفرد منها ١,٢٠ دولار، وبلغت نسبة التدريب في هذه السنة المرتكز على وجود مدرب داخل قاعة تدريبية بالمفهوم التقليدي نحو ٦٥٪ من إجمالي ما يقدم من برامج تدريبية وزادت نسبة التدريب الذاتي ٢٠٪، وفي السياق نفسه نجد أن ميزانية تدريب المستويات القيادية

في مجالات أخرى، وتسعى إدارة الجودة الشاملة لإعداد العاملين بالإرشاد الزراعي، وبخاصة الأخصائيين الزراعيين، كل في مجاله بمواصفات معينة حيث يعيشوا في مرحلة تتسم بغزارة المعلومات وتسارع التقدم التكنولوجي الهائل حتى أصبح العالم قرية واحدة من خلال شبكة إتصالات عالمية واحدة، وبالتالي تتطلب المرحلة القادمة بمتغيراتها المتسارعة إنساناً ذو مواصفات معينة لاستيعابها والتعامل معها بفاعلية، وتقع هذه المسؤولية على التعليم والتدريب من أجل إعداد أفراد يستطيعون القيام بذلك بكفاءة والإنخراط في المنظومة العالمية الجديدة، ومن ثم تعد إدارة الجودة الشاملة داخل المنظمة الإرشادية هي أحد الأطر الأساسية للقيام بهذه المهمة.

لذا كانت الحاجة الملحة إلى تجويد عملية التدريب الإرشادي الزراعي وذلك تنامياً مع الأهداف التعليمية للإرشاد الزراعي التي تسعى إلى إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة تؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة، وهذا لن يحدث كما ينبغي إلا من خلال التدريب على الجودة.

ولن تكون عملية تحسين وتجويد عملية التدريب الإرشادي سهلة بل ستواجه تحديات متباينة، وعلى المنظمة الإرشادية الزراعية التوجه إلى احتياجات العميل الحالية والمستقبلية ودراستها من كافة جوانبها إذا أرادت النجاح، وبالتالي تحديد مطالبها لتحسين جودة عناصر عملية التدريب والمتعلقة بالمدرسين، والمتدربين، والمحتوى التدريبي، والمناخ التدريبي، والطرق والوسائل التدريبية، وتوقيت التدريب من أجل التعرف على أوجه القصور التي تعرقل تجويد العملية التدريبية، لأن تجويد عناصر عملية التدريب الإرشادي الزراعي السابقة من الأمور الهامة للحصول على منتج خدمي عالي الجودة بمواصفات مرضية للعميل.

وتعد محافظة كفرالشيخ من المحافظات الزراعية التي يعتمد نشاط غالبية سكانها على الزراعة بدرجة كبيرة، حيث تبلغ المساحة المزروعة بها حوالي ٥٦٠ ألف فدان تمثل نحو ٦٢٪ من جملة المساحة الكلية بالمحافظة، ويبلغ عدد سكانها ٣,٤ مليون نسمة، ويعيش نحو ٧٧٪ منهم بالمناطق الريفية، وتنتمى بتنوع حاصلاتها الزراعية سواء الحقلية أو البستانية أو الحيوانية أو السمكية، (مركز المعلومات بمحافظة كفرالشيخ، ٢٠١٧). وانطلاقاً من تلك الأهمية للمحافظة زراعياً فقد تأسس فيها ثلاثة وعشرون مركزاً إرشادياً بمراكزها الإدارية العشر لتقديم خدمة إرشادية تعليمية بجودة عالية بهدف رفع الجدارة الإنتاجية في كافة مجالات الإنتاج الزراعي بالمحافظة، هذا فضلاً عن وجود محطة البحوث الزراعية بسخا، ووجود كلية الزراعة بجامعة كفرالشيخ.

وتأسيساً على ما سبق فإن هذا البحث يسعى للتعرف على آراء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين حول مدى أهمية تطبيق معايير الجودة في عناصر عملية التدريب الإرشادي المتمثلة في المدرب والمتدرب والطرق والوسائل التدريبية والمادة التدريبية وتوقيت التدريب ومكان التدريب، ومن هذا المنطلق فإنه يمكن بلورة مشكلة هذا البحث في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى أهمية تطبيق معايير الجودة في عناصر العملية التدريبية الستة بمحافظة كفرالشيخ من وجهة نظر الإخصائيين الإرشاديين الزراعيين؟ وما درجة رضاهم عن عملية التدريب الإرشادي؟ وما مقترحاتهم لزيادة فاعلية عملية التدريب الإرشادي؟

أهداف البحث

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على مدى أهمية

مجلة العلوم الزراعية المستدامة م ٤٣ ، ٣٤ (٢٠١٧)

والإشرافية بلغ حوالي ١٢ بليون دولار من إجمالي ما تم تقديمه من تدريب في هذه السنة سواء كان التدريب داخلي أو خارجي. أما آخر ميزانيات التدريب في عام ٢٠١٠ فقد بلغت حوالي ٥٢,٨ بليون دولار وبلغ نصيب الفرد من هذه الميزانية حوالي ١,٠٤١ دولار، وعدد الساعات التدريبية للفرد حوالي ٤٠,١ ساعة في السنة. أما في بريطانيا فأنفقت ١٧,٣٧ مليار جنيه إسترليني في عام ٢٠٠٣ بما يمثل ٢٪ من ميزانيتها، وفي عام ٢٠٠٨ بلغ متوسط عدد ساعات التدريب لكل موظف ٣٠ ساعة في السنة في حين كان ٨ ساعات عام ٢٠٠٠. كما أن الشركات العادية تتفق على التدريب أقل من ١٪ من ميزانية الأجر بينما الشركات الناجحة والتميزة تتفق على التدريب ٥٪ من ميزانية الأجر. وأثبتت دراسة قامت بها شركة موتورولا أن كل دولار يستثمر في التدريب يعود على المؤسسة بمقدار ٣٠ دولاراً. (<http://fundreeb.com>)

وفي ضوء ما أدت إليه السياسات الزراعية التي تبنتها الدولة في قطاع الزراعة أخيراً، حيث اعتبر العاملون الفنيون بوزارة الزراعة عاملين بالإرشاد الزراعي، بالرغم من أن أكثرهم ليس له صلة مباشرة بالعملية التعليمية الإرشادية (الحامولي، ٢٠١٣، ص: ٤٢٢). بالإضافة إلى أن العاملين المتخصصين في الإرشاد لم يحصلوا على التدريب الكافي قبل إلحاقهم بالعمل الإرشادي، الأمر الذي يحتم اعتبار التدريب ركيزة أساسية لإعداد هؤلاء العاملين وتأهيلهم ليصبحوا أكثر قدرة على القيام بالمهام الإرشادية.

ونتيجة لما تفرضه المتغيرات المعاصرة والمستقبلية من تحديات متباينة ومتجددة أمام المنظمات الخدمية بصفة عامة، ومنظمة الإرشاد الزراعي بصفة خاصة، حيث تزداد حدة المنافسة بين تلك المنظمات للفوز بالعملاء من أجل البقاء والنمو، وعليه فإن تجويد وتحديث الأداء أصبح منهجاً لهذه المنظمات من أجل إرضاء عملاءها.

ويضاف على ذلك الدور المتزايد للقطاع الخاص الزراعي الذي أدى إلى أن المزارع أصبح تتجاذبه أكثر من جهة غير حكومية تنافس المنظمة الإرشادية الزراعية الحكومية، والتي يجب عليها تحسين وتجويد أدائها، من خلال تبني مفهوم الجودة Quality في كافة أمورها منهاجاً ونسقاً، بحيث تغطي هذه الجودة مدخلاتها، وأنشطتها، ومخرجاتها لتحقيق هدفه الذي أسس التنظيم الإرشادي من أجله، وهو إحداث تغييرات سلوكية معرفية ومهارية واتجاهية مرغوبة من أجل الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للريفيين وتحقيق الرفاهية الاجتماعية لهم والوصول إلى جودة الحياة.

وتعد منظمة الإرشاد الزراعي كغيرها من المنظمات التي تعتمد بالدرجة الأولى على تنمية قدرات العاملين بها والإرتقاء بهم وتدريبهم وتأهيلهم للقيام بأعمالهم بكفاءة وفاعلية على مختلف المستويات الإدارية والتنظيمية وخاصة الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين، وذلك لما يقومون به من دور بارز في العمل الإرشادي، حيث لا يمكن أن تكون هناك خدمات إرشادية فاعلة بدونهم لأنهم حلقة الوصل بين منابع المبتكرات الحديثة والمرشدين والمسترشدين، لذا تهتم المنظمة الإرشادية بإعدادهم وتأهيلهم وتدريبهم على أحدث الطرق والأساليب لتقديم خدمة إرشادية بجودة عالية، ليس هذا فحسب بل تسعى لإتخاذ الجودة شعاراً ومنهجاً في كافة مستويات ووحدات المنظمة الإرشادية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

وعليه تعتبر عملية إدارة الجودة الشاملة من الأساليب التي دخلت حديثاً إلى مجال الإرشاد الزراعي بعد أن أثبتت نجاحها

العاملين القدامى، وتنمية قدراتهم على أداء أعمالهم، ويكون التدريب مطلوباً بغرض إعداد العاملين لتولي الوظائف ذات المستوى الأعلى من الصعوبة والمسئولية، وتحسين وتطوير سلوكيات العاملين في العمل وتعاملهم مع المؤسسة ومع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين وجمهور المؤسسة أي القيام بدور كبير في ترشيد الأنماط والعادات السلوكية وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للعاملين ويكفل لهم المحافظة على توازنهم النفسي، ويُسهّم بصورة فاعلة في تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل.

وخلاصة القول أن التدريب يعد بمنزلة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتها، وتعود عوائده على كل من المؤسسة المنظمة ومواردها البشرية التي تعمل بها.

واتفق كل من نور (١٩٨٠)، وحسنين (١٩٨٤)، والجوهري (١٩٨٧)، وتريس (١٩٩٠)، والطنوبي (١٩٩٦)، وسويلم (١٩٩٨) على أن مبادئ التدريب هي: الدافعية: Motivation ١- التدرج: Reinforcement ٢- الممارسة الذاتية: Self-practice ٣- الفروق الفردية: Individual Differences ٤- وضوح الهدف: Clearness of Objective ٥- إظهار مدى التقدم الحادث: Determine of the progress ٦- التعليم الموزع (الجزئي): Distributed Instruction ٧- الإستعداد: Readiness ٨- إنتقال أثر التدريب: Transfer to Training ٩- الشمولية: Comprehension ١٠- الإستمرارية: Continuity ١١- المنهجية: Methodology ١٢- حل المشكلات: Solving of Problems ١٣.

ويذكر بنداري (١٩٩٩) إمكانية تقسيم أنواع التدريب وفقاً لثمانية معايير كالتالي: حسب عدد الأفراد المراد تدريبهم إلى فردي وجماعي، وحسب المكان الذي يعقد فيه التدريب إلى تدريب داخل موقع العمل وخارج موقع العمل، وحسب الجهة القائمة بالتدريب إلى جهة العمل ومعاهد التدريب المتخصصة، وحسب القائم بالتدريب إلى مدرب من داخل التنظيم وخارجي متخصص، وحسب الغرض من تنفيذ التدريب إلى تدريب تأهيلي ومهاري وتجديدي وتحويلي وتوجيهي مهني وإداري، وحسب توقيت تنفيذ التدريب إلى تدريب قبل الخدمة، وعند بدء الخدمة وأثناء الخدمة ودراسات عليا، وحسب مدة التدريب إلى طويل ومتوسط وقصير، وحسب مستوى تنفيذ التدريب إلى مركزي ولا مركزي.

وهناك تعريفات متعددة لعملية التدريب الإرشادي الزراعي تباينت جميعها من حيث الشكل ولكنها في حقيقة الأمر أتفقت إلى حد كبير من حيث الجوهر والمضمون، فيذكر عبدالغفار (١٩٧٥) أن التدريب الإرشادي هو ذلك النوع من التوجيه والإرشاد والتنظيم في مهنة أو وظيفة المرشد الزراعي، والذي يستهدف زيادة قدرات المتدرب ومهاراته وإعطائه قدراً أكبر في أداء العمل، كما أنه نوع من التعليم التطبيقي الذي يرتبط بالمهارات اللازمة للعمل.

وعرفه صالح (١٩٧٩) بأنه "العملية التي من خلالها يحصل المرشدون الزراعيون على المعارف والمهارات والتوعية والتوجيهات الإيجابية اللازمة لأداء وتحسين وإنجاز المهام الموكولة لهم". وأورد عمر (١٩٩٢) أن التدريب الإرشادي هو "عملية مستمرة تتعلق بجميع العاملين في الإرشاد قريبا أو كلما احتاج الأمر ذلك لإطلاعهم على كل جديد يرتبط بما يواجهونه من مشكلات تقنية أو إنسانية".

وعرف سويلم (١٩٩٨) التدريب في مجال الإرشاد الزراعي بأنه "عملية تعليمية منظمة تقدم فيها الخبرات والمعلومات والمهارات المتصلة بالعمل الزراعي لكافة العاملين لأجل أداء

تطبيق مواصفات الجودة في عناصر العملية التدريبية الستة بمحافظة كفر الشيخ من وجهة نظر الإخصائيين الإرشاديين الزراعيين، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على بعض الخصائص المميزة للأخصائيين الإرشاديين المبحوثين.
٢. التعرف على درجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي الستة (المدرّب، المتدرب، الطرق والوسائل التدريبية، المادة التدريبية، توقيت التدريب، مكان التدريب).
٣. التعرف على آراء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين حول أهمية تطبيق كل بند من بنود مواصفات الجودة في كل عنصر من عناصر عملية التدريب الإرشادي بمحافظة كفر الشيخ.
٤. التعرف على رضا الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين عن عملية التدريب الإرشادي.
٥. التعرف على مقترحات الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين لزيادة فاعلية عملية التدريب الإرشادي.

الإستعراض المرجعي

يمثل الاستعراض المرجعي بشقيه الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث نقطة فارقة لكل بحث حيث منه ينطلق البحث وإليه يضيف، فيعرف **الطعاني** التدريب بأنه "عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وبتأثير عالية" (الطعاني، ٢٠٠٢).

ويذكر كشواي (٢٠٠٣) أن التدريب هو "العملية التي يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات وإعطائهم المعرفة وإكسابهم الخبرات لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة". بينما يعرف إبراهيم (٢٠٠٩) التدريب بأنه عبارة عن "إجراء منظم **organized procedure** من خلاله يتسلم الأفراد المعرفة والمهارة المتعلقة بغرض محدد". في حين يعرفه أبو النصر (٢٠١٤) بأنه "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في المتدربين من ناحية إتجاهاتهم ومعلوماتهم وأدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، بما يجعل مستوى الأداء لديهم أفضل مما هو عليه".

ومما سبق يتضح لنا أن هناك تبايناً في الآراء ووجهات النظر حول مفهوم التدريب بصفة عامة والتدريب الإرشادي بصفة خاصة، فهناك من ينظر إلى التدريب على أنه نشاط وآخر على أنه عملية أو إجراء أو عملية تعليمية أو نشاط تعليمي وعلى الرغم من هذا التباين إلا أن هذه التعريفات تضمنت في جوهرها الآتي: ١- التدريب عملية تعليمية منظمة. ٢- التدريب عملية مستمرة ومتجددة. ٣- التدريب يشمل جميع الأفراد على اختلاف مستوياتهم وثقافتهم. ٤- تعدد وتنوع أشكال التدريب وفقاً للهدف منه والمستوى التعليمي للمتدربين وفقاً لإحتياجاتهم التدريبية. ٥- ينبغي أن يكون التدريب قائماً على إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة تشمل الجوانب المعرفية والمهارية والإتجاهية للمتدربين. ٦- التدريب عملية مخططة ومقصودة تتم وفق برنامج زمني محدد.

ويذكر رضوان (٢٠١٤) أن أهمية التدريب تكمن في: إكساب الموظف الجديد المهارات التي تجعله قادراً على أداء المهام المتوقعة منه بطريقة مرضية وصحيحة، وتطوير معلومات مجلة العلوم الزراعية المستدامة م٤٣، ع٣٤ (٢٠١٧)

المتدربين. ٢٠- تنمية قدرات المتدربين الإرشاديين على تحديد المشاكل، تحليل المشاكل، وضع الحلول المناسبة، إتخاذ القرار المناسب. ٢١- استثمار الطاقات البشرية للمتدربين الإرشاديين في ضوء الإمكانيات المتاحة. ٢٢- إعلام المتدربين الإرشاديين بأحدث التطورات في مجالهم.

ويسعى التدريب الإرشادي الزراعي إلى تحقيق عدة أهداف هي في نهاية المطاف أحد أهداف المنظمة الإرشادية، فيذكر الحامولي (٢٠١٥) أن التدريب بصفة عامة والتدريب الإرشادي بصفة خاصة يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف سواء كانت أهدافاً عاجلة أم آجلة يمكننا أن نوجزها فيما يلي: (١) رفع الكفاءة الإنتاجية. (٢) رفع الكفاءة الخدمية. (٣) رفع الروح المعنوية. (٤) زيادة المرونة. (٥) المحافظة على استمرار وبقاء المنظمات المجتمعية. (٦) تسهيل الإتصال. (٧) تغيير السلوك البشري. (٨) تقليل الحواجز. (٩) زيادة الثبات والإستقرار.

ويقسم علماء الإرشاد الزراعي مثل عمر (١٩٩٢)، وسوليم (١٩٩٨) التدريب الذي يتعرض له العاملون الإرشاديين إلى أربعة أنواع رئيسية هي: أولاً: التدريب فيما قبل الخدمة (التدريب الأكاديمي السابق لمزاولة المهنة الإرشادية): Pre-Service Training. ثانياً: التدريب عند بدء الخدمة (التدريب التأهيلي في بداية مزاولة المهنة الإرشادية): Inductive Training. ثالثاً: التدريب أثناء الخدمة (التدريب التأهيلي أثناء مزاولة المهنة الإرشادية): In-Service Training. رابعاً: التدريب الأكاديمي العلوي (الدراسات العليا): High Academic Training.

هذا وتبين وجهات النظر والآراء حول تحديد عناصر عملية التدريب بصفة عامة والتدريب الإرشادي بصفة خاصة، حيث يذكر النجار (٢٠٠٨) أن منظومة التدريب The Training System تضم عدة عناصر متدربين والمدربين والمواد التدريبية وأساليب ووسائل التدريب ومكان التدريب وميزانية التدريب ورسوم الإشتراك وأدوات افتتاح البرنامج التدريبي وأدوات إنهاء البرنامج التدريبي وأساليب التقييم والمراجعة ونماذج المتابعة والقياس المتعدد المراحل لنتائج التدريب وتكنولوجيا التدريب من وسائل إيضاح ونماذج العرض واستخدامات الفيديو والتلفزيون والأفلام التدريبية والزيارات الميدانية. وأورد الحامولي (٤٣٠) أن عملية التدريب الإرشادي تضم محاور خمسة وهي: المدرب والمتدرب والمحتوى التدريبي والوسائل التدريبية والإمكانيات التدريبية.

ونستخلص مما سبق ومن خلال إطلاع الباحث على الكتابات المتصلة بموضوع التدريب أن عملية التدريب تشمل على ستة عناصر رئيسية هي المدرب، والمتدرب، والمادة التدريبية، والطرق والوسائل التدريبية، وتوقيت التدريب، ومكان التدريب.

في الحقيقة أن من الصعوبة بمكان تقديم تعريف دقيق للجودة حيث أن كل مؤلف له مفهومه الخاص للجودة، ويختلف التعريف باختلاف المدخل الذي يتبعه هذا المؤلف، فالجودة في اللغة العربية تعني أن الشيء جيداً، وجاد الشيء أي سار جيداً والجود مصدر من فعل جاد.

ويرجع أصل المصطلح إلى الكلمة اليونانية Qualitas وتعني حرفياً "ما نوع" وأيضاً طبيعة الشخص أو الشيء ودرجة الصلابة. وقديماً كان يشير مصطلح الجودة إلى الدقة والإتقان في البناء، والجودة وإن طور الغرب أسسها الحديثة كما نراها في عصرنا فقد جاء بها ديننا الحنيف منذ أكثر من ١٤ قرناً، وحث عليها في نصوص كثيرة من الكتاب والسنة النبوية. فهذا سيدنا

مجلة العلوم الزراعية المستدامة م ٤٣ ، ع ٣ (٢٠١٧)

أو تحسين أعمال زراعية معينة". وذكر أبو السعود (١٩٩٨) أن التدريب الإرشادي بصفة عامة هو "نشاط تعليمي يستهدف أساساً تحسين الأداء البشري عن طريق إحداث تغيير في المعارف والمهارات والإتجاهات".

ونستخلص مما سبق أنه يمكن وضع تعريف محدد للتدريب الإرشادي على أنه "عملية تعليمية منظمة تقوم به المنظمة الإرشادية للعاملين بها على كافة مستوياتهم الوظيفية وبخاصة العاملين منهم على المستوى المحلي وبالتعاون مع المتخصصين من خلال برامج تدريبية لتزويد هؤلاء العاملين بالمعلومات والمهارات وتعديل إتجاهاتهم لرفع مستوى أداء العمل الحالي أو المستقبلي وتحقيق الفائدة لهم ولمجتمعهم".

ويلعب التدريب الإرشادي الزراعي دوراً هاماً وحيوياً في إعداد وتوجيه كوادر العاملين بالإرشاد الزراعي وذلك لكونه عملية تعليمية تؤدي في النهاية إلى إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في المعارف والمهارات والإتجاهات سواء كان ذلك قبل الخدمة أو أثنائها بما يؤدي في النهاية لرفع كفاءة أداء العاملين بالجهاز الإرشادي والذي ينعكس بدوره على زيادة الإنتاجية وإحداث التنمية المستدامة.

ويذكر الجزائر (١٩٩٥) أن عملية تدريب العاملين الإرشاديين لها أهمية كبيرة وذلك للإعتبارات التالية: ١- أن المؤهلات العلمية لا تكفي المرشدين الذين يعملون في خدمة الزراع ومن الضروري لهم حضور دورات تدريبية تتوافق مع مجال أنشطتهم. ٢- أن وكلاء التغيير المحليين تنقصهم غالباً الكفاءة الفنية في مجال الزراعة العضوية وكذا فهم إستراتيجيات التغيير. ٣- أن جهود التنمية الريفية تعنى ما هو أكثر من الإنتاج الزراعي فلا بد من إحلال التقنيات الزراعية المتطورة المبنية على أحدث ما توصل إليه العلم محل التقنيات التقليدية.

وتؤكد أهمية وضرورة التدريب الإرشادي للعاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي لأنه يتسم بالطبيعة التعليمية والتي تسمح بإكتساب المعارف والمهارات والإتجاهات الجديدة، كما يعد مصدراً معرفياً مرجعياً هاماً للأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وهذا ما أكدته خضر (٢٠٠٩).

وبيلور الحامولي (٢٠١٥) أهمية عملية التدريب الإرشادي فيما يلي: ١- القضاء على بعض عيوب العاملين الإرشاديين. ٢- خفض الحوادث التي تحدث من المتدربين الإرشاديين. ٣- إمام المتدربين الإرشاديين بطبيعة الحياة الريفية ومشاكلها. ٤- تنوع مجالات العمل الإرشادي. ٥- زيادة فعالية ونجاح البرامج الإرشادية. ٦- يساعد في إلمام بمعلومات فنية زراعية ومجتمعية ريفية في نفس الوقت. ٧- يساهم في نشر السياسة الزراعية للمجتمع المصري الزراعي. ٨- معالجة النقص في بعض المجالات المستخدمة كالزراعة العضوية وأساليب الري الحديثة، وتقنيات الإتصال الحديثة..... إلخ. ٩- زيادة الكفاءة الإتصالية للمتدربين الإرشاديين. ١٠- زيادة الكفاءة التعليمية للمتدربين الإرشاديين. ١١- حسن إستغلال الطرق والمعينات الإرشادية بكفاءة عالية. ١٢- رفع الروح المعنوية للمتدربين الإرشاديين. ١٣- تقوية روح الفريق بين المتدربين الإرشاديين. ١٤- إمكانية تحويل بعض الأفراد المتدربين للقيام بمهام معينة. ١٥- زيادة الدفع الذاتي لدى المتدربين الإرشاديين لرفع كفاءتهم وتحسين أداءهم. ١٦- العمل على الإستقرار الإجتماعي والنفسي للمتدربين الإرشاديين. ١٧- تقوية إحساس المتدربين الإرشاديين بالمسئولية المجتمعية نحو المجتمع. ١٨- التعرف على المشاكل الميدانية لدى المتدربين الإرشاديين. ١٩- التعرف على المشاكل الإجتماعية من خلال آراء

ويعتبر تجويد عملية التدريب الإرشادي والتي تشتمل على المدرب، والمتدرب، والمادة التدريبية، والطرق والوسائل والأساليب التدريبية، وتوقيت التدريب، ومكان التدريب من الأمور الهامة والضرورية للحصول على منتج عالي الجودة بمواصفات معينة والمقصود بتجويد التدريب هو: " تجويد وتحسين مدخلات وعمليات ومخرجات التدريب، بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية في المجتمعات". ويقصد به " التحسين المستمر للأداء في التدريب بما يحقق الجودة في جميع نشاطاته ونتائجه، (<https://hrdiscussion.com/hr18454.html>) و(<http://daliahafez.com>) كما يُعرف بأنه "إعادة هيكلة نظام وآلية التدريب في ضوء المعايير العالمية للجودة الشاملة وربطه بمدخلات وعمليات ومخرجات النظام التدريبي لتحسين العملية التدريبية. (<https://hrdiscussion.com/hr18454.html>) و(<http://daliahafez.com>) كما أن الجودة في المؤسسات التدريبية تعني "مدى مطابقة مخرجات التدريب للأهداف والمعايير الموضوعية". (<https://hrdiscussion.com/hr18454.html>).

في حين يذكر دهمان (٢٠١٢، ص: ٢٠، ٢١) إن إدراك فلسفة التدريب يقود إدارة التدريب لإدراك أهمية جودة تدريب ما لتحقيق فلسفتها، ويعتبر ضمان الجودة في عملية التدريب نقطة هامة جداً نابعة من فلسفة التدريب في المركز، وإن نجاح عملية التدريب ككل مرتبط بمستوى الجودة التي يعتمدها المركز في عمله ويمكن وضع معايير خاصة بالجودة تحكم العمل في المراكز التدريبية بدءاً من الاستقبال وإنهاءً بقياس رضا العملاء (المتدربين) وأن من التحديات التي تواجه إدارة التدريب لتحقيق جودة التدريب ما يلي: ١- إنتاج متطلبات الجودة: مثل الكتيبات، والأدوات المساعدة في العمل، الفيديو وشرائح العرض وغيرها. ٢- إنتاج إجراءات الجودة في التدريب: والتي تتمثل في الإجراءات التدريبية الإبداعية المركزة والمجدولة التي تميز المدربين الممتازين. ٣- يتوفر لدى إدارة التدريب إجراءات تطبق: في موضعها الصحيح لضمان الجودة في العمل الذي يتم مزاولته من "المنزل" عبر الفاكس أو البريد الإلكتروني أو العمل الذي يؤديه موظفون. ٤- يتعين على إدارة التدريب أن تتعرف على رغبات العملاء فيما يتعلق بالجودة، وأن تتخذ الإجراءات التي تضمن تحقيق هذه الرغبات بما يتناسب مع محتوى البرامج التدريبية التي تقدمها. ينبغي على إدارة التدريب أن تعتبر ٥- كل دورة مشروعاً متكاملاً يخضع لحلقة ديمنج في الجودة التي تقوم على أربعة أنشطة متفاعلة (خطط للدورة - نفذ الدورة - قيم الدورة - حسن الدورة).

ويشير دهمان إلى أنه يمكن رصد بعض مبررات تطبيق إدارة الجودة الشاملة على عملية التدريب وبناء عليه فإنه يمكن بلورة مبررات تطبيق إدارة الجودة الشاملة على عملية التدريب الإرشادي في البنود التالية: أ- زيادة عدد شكاوى العملاء (المزارعين والمرشدين الزراعيين) ب- كثرة حالات إلقاء اللوم على الآخرين ج- زيادة الوعي لدى العملاء بحقوقهم د- عدم وجود مرشد زراعي متخصص ولم بكل ما هو جديد ه- اللامبالاة وعدم الإهتمام بالعمل الإرشادي و- قلة أعداد المرشدين الزراعيين.

وهناك أسباب عديدة تدعونا للاهتمام بجودة التدريب الإرشادي منها: ١- تحسين الأداء للمرشدين الزراعيين (المتدربين). ٢- تحسين أداء المدربين القائمين على تدريب المرشدين الزراعيين. ٣- تقليل نسبة الخطأ في العمل الإرشادي. ٤- كسب ثقة الزراع (عملاء خارجيين). ٥- تخفيض تكاليف تقديم المعلومات والمعارف الزراعية حيث أنها تتطلب تكلفة أعلى. ٦-

يوسف عليه السلام لما اصطفاه ملك مصر، طلب منه أن يولي خزان الأرض، لأنه أدري وأقدر على إجادته وعبر عن ذلك بصفتي الحفظ والعلم كأساس لنجاح عمله وسبب لجودته وإتقانه، قال تعالى "قال اجعلني على خزائن الأرض إني خفيظ عليم" سورة يوسف، آية (٥٥).

وأمر رسول الله بالإتقان وحث عليه حين قال (رحم الله عبداً عملاً فأتقنه) رواه البيهقي، وقال رسول الله (إن الله كتب الإحسان على كل شيء) رواه مسلم، وقال (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) رواه مسلم، وهكذا نرى أن الإسلام لم يذع فقط إلى العمل، بل دعا إلى إتقانه وإجادته.

وتعرف الجمعية الأمريكية الجودة بأنها "تمثل الخصائص الشاملة لكيان ما الذي يحمل داخله القدرة على إشباع الحاجات الصريحة والضمنية، ويجب أن يكون فريق إدارة المنظمة حريصاً وعلى دراية بأن إدارة الجودة الشاملة مكمل لإدارة المؤسسة الحديثة". بينما تعرفها هيئة المواصفات البريطانية على أنها "مجموعة صفات وملامح وخواص المنتج أو الخدمة بما يرضى ويشبع الإحتياجات الملحة والضرورية". وأورد كروسبي (Crosby, 1984) أن مبادئ الجودة أربعة أولها: أن تعريف الجودة هو المطابقة مع المتطلبات، ثانيها: نظام الجودة يكمن في الوقاية وهو منع حدوث الخطأ، ثالثها: أن شعار "صناعة بلا عيوب هو معيار الأداء وهو إنعدام العيوب، رابعها: أن مقياس الجودة هو عبارة عن سعر عدم التطابق.

ويعرف معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي The U.S. Fedederal Q. Institute, 1991 إدارة الجودة الشاملة بأنها "نظام إداري إستراتيجي متكامل يسعى لتحقيق رضا العميل. إن تطبيق هذه الفلسفة الإدارية يحتم مشاركة جميع المديرين والموظفين، ويقوم باستخدام الطرق الكمية لتحسين العملية الإدارية بشكل مستمر". ويعرفها أبو النصر (٢٠٠٨) بأنها "منهج علمي لتطوير أداء المنظمات والعاملين بهدف تقديم سلع أو خدمات تلبي إحتياجات وتوقعات ورضاء العملاء. وذلك من خلال الحرص على التحسين المستمر وتدريب العاملين والعمل الفريقي وإشراك العملاء في جميع مراحل العمل". ويعرف العلي (٢٠١٠) الجودة بأنها تعني "جودة المنتج والخدمة كما يدركها الزبون". بينما يعرفها شريف (٢٠١٤) بأنها "معياراً للتمييز والتطور فالنظام يتحرك لخدمة المستفيدين وتحقيق إحتياجاتهم وتوقعاتهم في شكل خدمي جيد متكامل وفعال لا يقبل الخطأ ويدير الوقت بكفاءة".

وأورد أبو النصر (٢٠٠٨) أن من مميزات إدارة الجودة الشاملة ما يلي: تقليل العمليات الإدارية، تبسيط النماذج والإجراءات، تقليل شكاوى العملاء، التحسين المستمر داخل المنظمة، زيادة الإنتاجية، إتقان العمليات الإدارية. ويذكر عباس (٢٠٠٨) أن مبررات إدارة الجودة الشاملة هي: التغيرات السريعة والمستمرة والشاملة في مجالات الحياة، وظهور الفكر الإبتكاري في الأساليب والتكنولوجيا لمواجهة آثار المتغيرات، وظهور الحاجة إلى الأساليب الكلية مثل الجودة خاصة بعد ثبوت فشل الأساليب الجزئية.

في حين يرى النجار (٢٠٠٨) أن الهدف الأساسي من تطبيق برنامج إدارة الجودة الشاملة في المنظمات هو: تطوير الجودة للمنتجات والخدمات مع إحراز تخفيض في التكاليف والإقلال من الوقت والجهد الضائع لتحسين الخدمة المقدمة للعملاء وكسب رضاهم، وأن فوائد إدارة الجودة الشاملة هي: خفض التكاليف، وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهمات للعميل، وتحقيق الجودة، وتحقيق رضا العميل.

البحث تطبيق مجموعة الموصفات القياسية لتجويد كل عنصر من عناصر عملية التدريب الإرشادي (المدرّبون، والمتدربون، والمادة التدريبية، ومكان التدريب، والطرق والوسائل التدريبية) لنحصل في النهاية على منتج) متدرب) يتسم بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية ومسائرا لمتطلبات العصر الراهن.

- المدرّبون: ويقصد بهم مجموعة الأفراد المؤهلين في مجال الإرشاد الزراعي أو الطب البيطري أو المجالات الزراعية المرتبطة، والذين قاموا بتدريب مجموعة المتدربين من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين.

- جودة المدرّبون: ويقصد بها مجموعة من الموصفات القياسية والتي تتوفرها من جانب القائمين بالتدريب سوف تساهم في تحقيق تجويد عملية التدريب الإرشادي.

- المتدربون: ويقصد بهم مجموعة الأفراد الشاغلين لوظيفة أخصائي الإرشاد بالجهاز الإرشادي الزراعي سواء بمديرية الزراعة أو في الإدارات الزراعية أو في المراكز الإرشادية بمحافظة كفر الشيخ والذين تلقوا دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي أو المجالات المرتبطة به.

- جودة المتدربون: ويقصد بها مجموعة من الموصفات القياسية والتي تتوفرها من جانب المتلقين للتدريب يمكن أن تساهم في تحقيق تجويد عملية التدريب الإرشادي.

- الطرق والوسائل التدريبية الإرشادية: ويقصد بها مجموعة من الطرق والمعينات السمعية والبصرية والأساليب المستخدمة والتي يستعين بها المدرب في شرح وتوصيل المادة التدريبية بسهولة ويسر للمتدربين.

- جودة الطرق والوسائل التدريبية الإرشادية: ويقصد بها مجموعة من الموصفات القياسية والتي تتوفرها في الطرق والمعينات السمعية والبصرية والأساليب التدريبية يمكن أن تساهم في تحقيق تجويد عملية التدريب الإرشادي.

- المادة التدريبية: ويقصد بها المحتوى العلمي المتعلق بالمجال الإرشادي أو البيطري أو المجالات المرتبطة، والتي تصمم بحيث تحقق أهداف التدريب وتؤدي في النهاية إلى إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في المتدربين.

- جودة المادة التدريبية: ويقصد بها مجموعة من الموصفات القياسية والتي تتوفرها في المادة التدريبية يمكن أن تساهم في تحقيق تجويد عملية التدريب الإرشادي.

- جودة توقيت التدريب: ويقصد به في هذا البحث مجموعة من الموصفات القياسية والتي تتوفرها في الوقت المخصص للدورة التدريبية من حيث الملائمة والمناسبة يمكن أن تساهم في تحقيق تجويد عملية التدريب الإرشادي.

- جودة مكان التدريب (بيئة التدريب): ويقصد بها في هذا البحث مجموعة من الموصفات القياسية والتي تتوفرها في التدريب الإرشادي يمكن أن تساهم في تحقيق تجويد عملية التدريب الإرشادي.

- درجة أهمية تطبيق موصفات الجودة: ويقصد بها آراء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين حول مدي أهمية تطبيق كل مواصفة من موصفات الجودة بكل عنصر من عناصر عملية التدريب الإرشادي الستة المدروسة.

تحسين سمعة وتفعيل دور المرشدين الزراعيين. ٧- تدعيم القدرة التنافسية للمنظمة الإرشادية الزراعية. ٨- تجنب شكوى الزراع في المستقبل. ٩- تسهيل عمل الفريق الإرشادي.

ونستخلص مما سبق أن مفهوم جودة التدريب هو " تقديم خدمة تدريبية بمواصفات عالية من خلال الإهتمام بمواصفات كافة عناصر العملية التدريبية سواء مدخلاتها أو عملياتها أو مخرجاتها النهائية من أجل تحقيق رضى المستفيدين.

هذا وقد أجريت العديد من الدراسات في مجال التدريب، ولكن ندرت الدراسات التي إهتمت بجودة عملية التدريب الإرشادي كدراسة ناجي (٢٠٠٦)، ودراسة خضر (٢٠١٥)، ودراسة سرحان ورباب (٢٠١٦) ولقد توصلت تلك الدراسات لعدد من النتائج أهمها:

١- توجد فروق معنوية في متوسطات درجات المبحوثين من الأخصائيين، المرشدين الزراعيين، والزراع وبين أبعاد جودة العمل الإرشادي والتي تتمثل في: (الإمكانيات المادية الملموسة، الاعتمادية، الإستجابة، الأمان، والتعاطف) وبين إدراكهم لما يجب أن تكون عليه جودة الخدمة، وما يتم تنفيذه بالفعل منها، وتوقعات الزراع عن جودة الخدمة الإرشادية الزراعية، كما أن هناك العديد من فجوات جودة الخدمة الإرشادية الزراعية.

٢- تبين أن نسبة ٢٣ ٪ من المدرّبين المبحوثين يرون أن جودة العملية التدريبية كانت منخفضة، بينما يرى نسبة ٣٧ ٪ منهم أنها متوسطة ونسبة ٤٠ ٪ منهم أنها مرتفعة. في حين أن نسبة ٦ ٪ من المتدربين المبحوثين يرون أنها منخفضة، بينما ترى نسبة ٤٥ ٪ منهم أنها متوسطة وأن نسبة ٤٩ ٪ منهم ترى أنها كانت مرتفعة.

٣- جاء المتوسط العام للإقتراب من تطبيق معايير مدخلات النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت ٤٤,٥ ٪، ولعمليات النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت ٣٩,٣ ٪، ولمخرجات النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت ٤٣,١ ٪، وجاء المتوسط العام للإقتراب من تطبيق معايير الموصافة الدولية على النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت ٤٢,٩ ٪، وللإبتعاد عن تطبيق معايير الموصافة الدولية على النظام التدريبي بمستوى متوسط بنسبة بلغت ٥٧,١ ٪.

الإسلوب البحثي

أولاً: التعريفات الإجرائية:

نستعرض هنا تعريفات لبعض المفاهيم الواردة بالبحث في إطار مشكلة وأهداف البحث واستعراضه المرجعي على النحو التالي:

- عملية التدريب الإرشادي الزراعي: ويقصد بها في هذا البحث العملية التعليمية التي يحصل من خلالها المتدربين من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين على محتوى تدريبي معين في مجال الإرشاد الزراعي أو مجال الطب البيطري أو المجالات الزراعية المرتبطة به باستخدام كافة الطرق والأساليب والمعينات السمعية والبصرية المناسبة، ويقوم بذلك مجموعة من المدرّبين المؤهلين بغرض إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة لدى المتدربين من الأخصائيين الإرشاديين.

- جودة عملية التدريب الإرشادي الزراعي: ويقصد بها في هذا

الطرق والوسائل التدريبية، وجودة المادة التدريبية، وجودة توقيت التدريب، وجودة مكان التدريب والتي يؤدي مجموعها في النهاية بعد معيارتها إلى الدرجة الكلية لأهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي بمحافظة كفر الشيخ.

ثالثاً: منطقة البحث:

اختيرت محافظة كفر الشيخ لإجراء هذا البحث باعتبارها من المحافظات الزراعية الهامة والتي يتواجد بها أكبر عدد من المراكز الإرشادية وعددها ٢٣ مركزاً إرشادياً يمثلون ١٢٪ من إجمالي عدد المراكز الإرشادية بمحافظة الجمهورية (وزارة الزراعة، ٢٠١٣) (موزعين على المراكز الإدارية العشرة للمحافظة (كفر الشيخ، الرياض، دسوق، قلين، فوه، مطوبس، سيدى سالم، بيلا، الحامول، بلطيم). كما أن بها كلية الزراعة بجامعة كفر الشيخ وهي الجهة المشرفة على البحث إيماناً بأهمية الربط بين البحوث العلمية وخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية المحيطة.

رابعاً: شاملة وعينة البحث:

أجري هذا البحث على الإخصائين الإرشاديين بالجهاز الإرشادي الزراعي بمحافظة كفر الشيخ والبالغ عددهم (١٣٨) إخصائي إرشادي موزعين على المراكز الإدارية العشرة بالمحافظة ليمثلوا شاملة البحث، وقد أخذت عينة عشوائية بسيطة بنسبة ٢٥٪ من شاملة البحث فبلغ قوامها (٣٥) إخصائي إرشادي، جدول (١).

خامساً: أسلوب جمع وتحليل بيانات البحث:

استخدم الإستهيبان بالمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات من الإخصائين الإرشاديين المبحوثين للحصول على البيانات اللازمة

جدول (١): توزيع شاملة وعينة البحث من الإخصائين الإرشاديين على المراكز الإدارية العشرة بالمحافظة

كفرالشيخ	الرياض	دسوق	قلين	فوه	مطوبس	سيدي سالم	بيلا	الحامول	بلطيم	جملة
٢٣	١١	١٩	١٩	٧	١٢	٢٣	٨	١٠	٦	١٣٨
٦	٣	٤	٤	٢	٣	٦	٢	٣	٢	٣٥

المصدر: وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، مديرية الزراعة بكفرالشيخ بيانات غير منشورة، ٢٠١٦.

تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي. وأن ٧٤,٣٪ منهم جاءوا في فئة التعليم المتوسط أو المرتفع، منهم ٢,٩٪ حاصلين على درجة تعليم مرتفعة أي حاصلون على بكالوريوس أو ماجستير أو دكتوراه، وأن نسبة مرتفعة بلغت ٧١,٤٪ جاءت في الفئة المتوسطة للتعليم مما قد يشير إلى ضحالة معلوماتهم عن عملية الجودة ومن ثم عدم إدراكهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي. وأن ٨٠٪ منهم لديهم خبرة إما متوسطة أو طويلة في مجال العمل الزراعي بصفة عامة، وهذا قد يكون عاملاً إيجابياً لإدراك غالبيتهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي. وأن ٦٢,٨٪ منهم لديهم خبرة تراوحت بين المتوسطة والطويلة في مجال العمل الإرشادي، والتي يُحتمل أن يكون لها تأثيراً إيجابياً في إدراك ثنائهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي. وأن ٨٢,٩٪ منهم جاءوا في فئتي توفر معايير الترشيح للدورات التدريبية المتوسطة والمرتفعة والتي يُحتمل أن يكون لها تأثيراً إيجابياً في إدراك معظمهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي، كما

وقيست أهمية تطبيق مواصفات الجودة بكل عنصر من عناصر عملية التدريب الإرشادي الستة السابقة من خلال عرض عدد من المواصفات القياسية علي المبحوث بلغت (٢٥، ١٣، ٩، ٤، ٦، ١٨) مواصفة لكل من عنصر المدرب والمتدرب والطرق والوسائل التدريبية والمادة التدريبية وتوقيت التدريب ومكان التدريب علي الترتيب، وأعطى المبحوث درجات (٣، ٢، ١) إذا كانت استجابته (مهمة، ومهمة لحد ما، غير مهمة) علي الترتيب، ثم جمعت الدرجة في كل عنصر لتمثل رأي المبحوث حول مدى أهمية تطبيق تلك المواصفات بهذا العنصر.

وللحصول على الدرجة الكلية لأهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي من وجهة نظر الإخصائين الإرشاديين المبحوثين تم معايرة درجة المبحوث بالعناصر الستة السابقة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل منها ثم تقدير الدرجة المعيارية من المعادلة التالية: (الدرجة المعيارية = الدرجة الخام - المتوسط الحسابي/الانحراف المعياري)، ثم حولت الدرجات المعيارية لكل عنصر إلى درجات ثانية بالمعادلة (ت = الدرجة المعيارية x ١٠ + ٥٠)، (غنيم ونصر، ٢٠٠٢). ثم جُمعت الدرجات الثانية للعناصر الستة لتعبر القيمة الناتجة عن الدرجة الكلية لأراء المبحوث حول أهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي.

ثانياً: متغيرات البحث:

إتساقاً مع طبيعة وأبعاد موضوع هذا البحث وأهدافه فقد تمثل المتغير التابع في الدرجة الكلية لأراء المبحوثين حول أهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي، والذي تشكل من ستة محاور هي: جودة المدرب، وجودة المتدرب، وجودة

لتحقيق أهداف البحث، بعد إعدادها وإختبارها مبدئياً، والتي تمت خلال الفترة من إبريل وحتى يوليو ٢٠١٧م، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS Version 22، واستخدمت عدة أدوات إحصائية مناسبة وهي: النسبة المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والدرجة المتوسطة المرجحة، هذا فضلاً عن استخدام جداول التوزيع التكراري في عرض نتائج البحث.

النتائج ومناقشتها

أولاً: بعض الخصائص المميزة للإخصائين الإرشاديين المبحوثين:

كشفت النتائج بجدول (٢) عن أن ٨٨,٦٪ من الإخصائين الإرشاديين المبحوثين ينتمون إلى فئتي السن الكبير والمتوسط، وأن نسبة مرتفعة منهم بلغت ٦٥,٧٪ أي ما يقرب من الثلثين وقعت في فئة السن الكبير وهذا يدل على أنهم ذوي خبرات طويلة والتي قد تنسجم بالتقليدية مما قد يجعلها معوقاً لإدراكهم لمدى أهمية

أن نسبة قليلة منهم بلغت ٢٠٪ جاءت في فئة متوفرة وربما يؤثر ذلك تأثيراً سلبياً على إدراكهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي.

وأوضحت النتائج أن ٩٤,٣٪ منهم جاءوا في فئتي الرضا عن العمل الإرشادي المتوسط والمرتفع، وأن نسبة بلغت ٥٤,٣٪ منهم جاءت في الفئة التي تتسم بدرجة رضا مرتفعة عن العمل

جدول (٢): توزيع الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لبعض الخصائص المميزة لهم.

الخصائص	عدد	%	المتوسط الحسابي	الإنتحاف المعياري	الخصائص	عدد	%	المتوسط الحسابي	الإنتحاف المعياري
السن					الرضا عن العمل الإرشادي				
صغير (٢٦-٣٦) سنة	٤	١١,٤	٤٩,٧٧	٩,٠١	منخفضة (١٧-١٨) درجة	٢	٥,٧	٢١,٩٤	٢,٠٩
متوسط (٣٧-٤٨) سنة	٨	٢٢,٩			متوسطة (١٩-٢٢) درجة	١٤	٤٠,٠		
كبير (٤٩-٥٩) سنة	٢٣	٦٥,٧			مرتفعة (٢٣-٢٤) درجة	١٩	٥٤,٣		
التعليم					الوعي بعملية التدريب				
منخفضة (١٢-١٥) سنة	٩	٢٥,٧	١٥,٣٧	٢,٥١	منخفضة (٣-٧) درجة	٤	١١,٤	١١,٦٣	٣,١٨
متوسطة (١٦-٢٠) سنة	٢٥	٧١,٤			متوسطة (٨-١٢) درجة	١٨	٥١,٤		
مرتفعة (٢١-٢٤) سنة	١	٢,٩			مرتفعة (١٣-١٧) درجة	١٣	٣٧,١		
الخبرة الزراعية					الرغبة في التدريب				
قليلة (٢-١٣) سنة	٧	٢٠,٠	٢٢,٩٧	٩,٨٥	لا يرغب	١	٢,٩	٠,٩٧	٠,١٧
متوسطة (١٤-٢٧) سنة	١٥	٤٢,٩			يرغب	٣٤	٩٧,١		
طويلة (٢٨-٣٩) سنة	١٣	٣٧,١			عدد الدورات التدريبية				
الخبرة الإرشادية					قليل (١-٤) دورة	٢٧	٧٧,١	٣,٩٤	٢,٤٥
قليلة (٢-١٢) سنة	١٣	٣٧,١	١٨,٢٣	١٠,٦١	متوسط (٥-٩) دورة	٦	١٧,١		
متوسطة (١٣-٢٥) سنة	١٣	٣٧,١			كبير (١٠-١٣) دورة	٢	٥,٧		
طويلة (٢٦-٣٦) سنة	٩	٢٥,٧			عدد الدورات التدريبية الإرشادية				
توفر معايير الترشيح للدورات					لم يحضر	٩	٢٥,٧	١,٤٣	١,٥٨
غير متوفرة (١-٢) درجة	٦	١٧,١	٤,٢٠	١,٥٣	يحضر				
لحد ما (٣-٥) درجة	٢٢	٦٢,٩			قليل (١-٢) دورة	٢٠	٥٧,١		
متوفرة (٧-٨) درجة	٧	٢٠,٠			لحد ما (٣-٥) دورة	٤	١١,٤		
					كبير (٦-٧) دورة	٢	٥,٧		
					الإجمالي	٣٥	١٠٠,٠		

المصدر: حُصبت من إستمارة الإستبيان.

التدريبية تراوح عددها من ١ إلى ٤ دورات فقط وهذا ربما قد يؤثر سلباً على إدراكهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي. كما إنضح أن ٢٥,٧٪ من الأخصائيين المبحوثين لم يحضروا أية دورات تدريبية إرشادية، بينما بلغت نسبة من حضروا دورات تدريبية إرشادية ٧٤,٣٪، وأن نسبة مرتفعة ممن حضروا تلك الدورات بلغت ٥٧,١٪ جاءت في فئة من حضروا عدداً قليلاً من الدورات التدريبية الإرشادية تراوح عددها من دورة إلى دورتين في حين نجد أن نسبة ضئيلة بلغت ٥,٧٪ جاءت في فئة كبير قد حضروا عدداً كبيراً من الدورات تراوح عددها من ٦ إلى ٧ دورات وهذا ربما قد يؤثر سلباً على إدراكهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي.

ثانياً: درجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي الستة وفقاً لآراء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين:

الإرشادي مما قد يشير إلى وجود تأثيراً إيجابياً لها على إدراكهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي. كما تبين أن ٨٨,٥٪ منهم كانوا ذوي درجة وعي بعملية التدريب الإرشادي تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة، وأن نسبة بلغت ٣٧,١٪ جاءت في الفئة المرتفعة وتمثل حوالي ثلث المبحوثين فقط والتي تتسم بدرجة وعي مرتفعة بعملية التدريب والتي يُحتمل أن يكون لها تأثيراً إيجابياً على إدراك غالبيتهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي. واتضح أن ٩٧,١٪ منهم لديهم رغبة لحضور دورات تدريبية وهي نسبة مرتفعة ومن المحتمل أن يكون لها تأثيراً إيجابياً على إدراكهم لمدى أهمية تطبيق مواصفات عناصر جودة عملية التدريب الإرشادي. وتبين أن جميعهم حضروا دورات تدريبية، وأن ٢٢,٨٪ منهم حضروا دورات تدريبية تراوح عددها بين المتوسط والكبير، ونجد أن نسبة ٧٧,١٪ وهي نسبة مرتفعة من المبحوثين جاءت في فئة من حضروا عدداً قليلاً من الدورات

معياري بلغ ٣٧,٢٠ درجة.

ويتبين من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من الباحثين (حوالي ٧٤,٣٪) جاءوا في فئتي الأهمية المتوسطة والمرتفعة للدرجة الكلية لأهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي الستة من وجهة نظر الإخصائين الإرشاديين الباحثين مما يعكس إدراكهم لأهمية تلك المواصفات من ناحية ضرورة تطبيقها عند عقد الدورات التدريبية من ناحية أخرى حتى تحقق عملية التدريب الإرشادي جدواها.

جدول(٣): توزيع الإخصائين الإرشاديين الباحثين وفقاً للدرجة الكلية لأهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي.

الدرجة الكلية لأهمية تطبيق مواصفات الجودة بعناصر عملية التدريب الإرشادي	عدد	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
منخفضة (٢٩,٣٨-٣,٥٣) درجة	٩	٢٥,٧	٥٠,٠٠	٣٧,٢٠
متوسطة (٥٥,٢٦-٢٩,٣٩) درجة	٦	١٧,٢		
مرتفعة (٨١,١٢-٥٥,٢٧) درجة	٢٠	٥٧,١		
الإجمالي	٣٥	١٠٠,٠		

المصدر: حُصبت من إستمارة الاستبيان

(ب) ترتيب عناصر عملية التدريب الإرشادي وفق آراء الإخصائين الإرشاديين الباحثين عن أهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب الإرشادي الستة به:

أوضحت النتائج بجدول (٤) أنه فيما يتعلق بترتيب عناصر عملية التدريب الإرشادي وفق آراء الإخصائين الإرشاديين الباحثين من حيث درجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة الخاصة بكل عنصر من عناصر عملية التدريب الإرشادي فقد جاء عنصر المدرب في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٧١,٢٦ درجة، ثم عنصر مكان التدريب في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٥٢,٤٩ درجة، وجاء عنصر الطرق والوسائل التدريبية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤١,٥٤ درجة، ثم عنصر المتدرب في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ ٣٧,٦٦ درجة، وجاء عنصر المادة التدريبية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ ٢٦,٤٦ درجة، وأخيراً جاء في المرتبة السادسة عنصر توقيت التدريب بمتوسط حسابي بلغ ١٧,٥٧ درجة.

ويلاحظ من خلال العرض السابق تدني درجة إدراك الباحثين لأهمية تطبيق مواصفات جودة عناصر عملية التدريب

جدول(٤): ترتيب عناصر عملية التدريب الإرشادي وفقاً لآراء الإخصائين الإرشاديين الباحثين عن أهمية تطبيق مواصفات الجودة بها.

عناصر عملية التدريب الإرشادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
المدرب	٧١,٢٦	٥,٢٤	الأول
المتدرب	٣٧,٦٦	٥,٤٠	الرابع
المادة التدريبية	٢٦,٤٦	١,٢٢	الخامس
الطرق والوسائل التدريبية	٤١,٥٤	١,٢٧	الثالث
توقيت التدريب	١٧,٥٧	٠,٩٥	السادس
مكان التدريب	٥٢,٤٩	٢,٦١	الثاني

لأهمية تلك المواصفات وضرورة تطبيقها عند اختيار المدربون لعقد الدورات التدريبية حتى يرتفع مستوى جودة عملية التدريب الإرشادي.

ولمزيد من التفصيل يمكن تناول آراء الإخصائين الإرشاديين الباحثين حول أهمية تطبيق كل مواصفة من المواصفات

المواصفات بمتوسط حسابي قدره ٧١,٢٦ درجة وانحراف معياري بلغ ٥,٢٤ درجة.

ويتبين من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من الباحثين (حوالي ٩١,٤٪) جاءوا في فئتي الأهمية المتوسطة والمرتفعة لتطبيق مواصفات الجودة المتعلقة بالمدرب مما يعكس إدراكهم مجلة العلوم الزراعية المستدامة م٤٣، ٣٤ (٢٠١٧)

أربع مواصفات بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩١ درجة وهم: أن يتسم كلامه بأنه واضحاً ومفهوماً ومسموعاً ومشوقاً، أن يمتلك القدرة على التحفيز وتوجيه الطاقات الخلاقة والإبداع والنبوغ والريادة والقيادة، أن يمتلك القدرة والمهارة على تعزيز العمل الجماعي وتشكيل فرق العمل، أن يستخدم أساليب وأدوات مختلفة لتقييم أدائه، وفي الترتيب الثالث جاءت ثلاث مواصفات بدرجة متوسطة

المتعلقة بعنصر المدرب علي النحو التالي: حيث أوضحت النتائج بجدول (٦) أن هناك ثلاث مواصفات للمدرب وهم: أن يحمل المدرب مؤهل علمي علي الأقل درجة بكالوريوس، ويمتلك القدرة على توصيل المعلومات وتبسيطها من خلال أمثلة، ويؤكد على الإحترام المتبادل بين المتدربين. قد جاءوا في الترتيب الأول بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٤ درجة، وجاء في الترتيب الثاني

المصدر: حُسيبت من إستمارة الإستمابان.

جدول(٥): توزيع الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لدرجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة في عنصر المدرب.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	عدد	درجة الأهمية لعنصر المدرب
٥,٢٤	٧١,٢٦	٨,٦	٣	منخفضة (٦١-٥٥) درجة
		٥,٧	٢	متوسطة (٦٨-٦٢) درجة
		٨٥,٧	٣٠	مرتفعة (٧٥-٦٩) درجة
		١٠٠,٠	٣٥	الإجمالي

ويتبين من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين (قراءة ٩٢ %) جاءوا في فئتي الأهمية المتوسطة والمرتفعة لتطبيق مواصفات الجودة المتعلقة بالمتدرب مما يعكس إدراكهم لأهمية تلك المواصفات وضرورة تطبيقها علي المتدربون عند عقد الدورات التدريبية حتى تتحقق جودة عملية التدريب الإرشادي.

ولمزيد من التفصيل يمكن تناول آراء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين حول أهمية تطبيق كل مواصفة من المواصفات المتعلقة بعنصر المتدرب علي النحو التالي: فقد أوضحت النتائج بجدول (٨) أن مواصفة واحدة فقط وهي ضرورة أن يلتزم المتدرب بحضور الدورة التدريبية وفق الجدول الزمني المحدد قد جاءت في الترتيب الأول بدرجة متوسطة بلغت ٣,٠٠ درجة، بينما جاء في الترتيب الثاني مواصفتين بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٧ درجة وهما: ضرورة أن يتعاون المتدرب مع الآخرين أثناء الدورة التدريبية، وأن يحترم النظام داخل مكان التدريب أثناء التدريب، وجاء في الترتيب الثالث مواصفة واحدة وهي: أن يقوم المتدرب بتلخيص الأفكار الرئيسية في موضوع التدريب في نهاية التدريب بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٤ درجة.

وفي الترتيب الرابع جاءت مواصفتان بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩١ درجة وهما: أن يتمكن المتدرب من جمع البيانات والمعلومات اللازمة لهدف معين، وأن يتسامح مع الآخرين دون ضعف أو استسلام، بينما جاء في الترتيب الخامس ثلاث مواصفات بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٩ درجة وهي: ضرورة أن يقدم المتدرب أفكاراً جديدة مبتكرة وإبداعية لحل المشكلات، وأن يتعلم من تجاربه ولا يكرر أخطاءه، وأن يجيد الحوار وتبادل الرأي ويتقبل الاختلاف في وجهات النظر، في حين جاءت مواصفة واحدة فقط في الترتيب السادس وهي: ضرورة أن يحلل المتدرب المواقف التدريبية التي تتم أثناء التدريب ويتعرف على مكوناتها، بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٦ درجة، وفي الترتيب السابع جاءت مواصفتان بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٣ درجة وهما: أن يستخدم المتدرب النقد الموضوعي معتمداً على أسس ومبادئ متفق عليها، وأن يتنبأ بالأحداث المتوقعة في ضوء ما لديه من معطيات، وفي الترتيب الثامن والأخير جاءت مواصفة واحدة فقط وهي: أهمية أن يستوفي المتدرب نماذج تقييم الدورة التدريبية بموضوعية، بدرجة متوسطة بلغت ٢,٧٧ درجة.

بلغت ٢,٨٩ درجة وهي: يجب أن يكون المدرب أنيقاً ونظيفاً ومرتباً وبشوشاً، أن يكون متفكراً لديه قدر كاف من المعلومات العامة في كافة المجالات، أن يستخدم التكنولوجيا لتحسين أداء المتدربين، وجاء في الترتيب الرابع خمس مواصفات بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٦ درجة وهم: أن يتمتع المدرب بقدرة فائقة على إدارة وقت التدريب، وأن يكون إجتاز دورات حول تدريب المدربين ومهارات الاتصال وتنمية الموارد البشرية، وأن يضع المدرب أهدافاً تدريبية محددة، وأن يشرك جميع المتدربين في أنشطة تدريبية حول حل المشكلات، ويشجع المتدربين على الفضول العلمي والمبادأة والإبداع.

وفي الترتيب الخامس جاءت أربع مواصفات بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٣ درجة وهم: أن يكون المدرب قادراً على استخدام لغة الجسد، وأن يصمم المدرب معينات سمعية وبصرية مناسبة للبيئة والمادة التدريبية والمتدربين، وأن يحقق المدرب أهداف التدريب بفاعلية خلال وقت التدريب المخصص، وأن يشجع المتدربين علي تقويم ذاتهم وبعضهم البعض، بينما جاء في الترتيب السادس مواصفتين بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٠ درجة وهما: أن يكون المدرب قادراً على إعداد وتأليف المواد والأدلة التدريبية بأمانة فكرية وعلمية، وأن يلم بالإماماً طبيياً بأحدث وأخر ما توصلت إليه تكنولوجيا المعلومات IT.

وجاءت في الترتيب السابع مواصفة واحدة وهي مقدرة المدرب على أن يستخدم استراتيجيات متنوعة لتقديم المادة التدريبية بدرجة متوسطة بلغت ٢,٧٧ درجة، بينما جاء في الترتيب الثامن المواصفتين الخاصتين بقدرة المدرب على إستخدام الملاحظة المنظمة في فهم الظواهر المرتبطة بالموقف التدريبي، وأن يصمم أدوات متنوعة ومبتكرة للتقويم الذاتي بمشاركة المتدربين، وجاء في الترتيب التاسع والأخير مواصفة واحدة وهي أن يتمتع المدرب بخبرة في مجال التدريب الإرشادي مدتها ٧سنوات فأكثر بدرجة متوسطة بلغت ٢,٦٦ درجة.

٢ - بالنسبة للمتدربون:

بينت النتائج بجدول (٧) أن ٨,٦% من المبحوثين أفروا بانخفاض أهمية تطبيق المواصفات المتعلقة بعنصر المتدرب، وأيضاً نفس النسبة ٨,٦% أفادوا بأن أهميتها متوسطة، بينما أكد ٨٢,٩% منهم علي ارتفاع أهمية تطبيق تلك المواصفات بمتوسط حسابي قدره ٣٧,٦٦ درجة وإنحراف معياري بلغ ٢,٤٠ درجة.

جدول (٦): يوضح ترتيب مواصفات عنصر المدرب حسب درجة الأهمية من وجهة نظر الإخصائيين الإرشاديين المبحوثين.

الترتيب	الدرجة المتوسطة المرجحة	غير مهمة		مهمة لحد ما		مهمة		مواصفات عنصر المدرب
		٠	١	٢	٣	٤	٥	
١	٢,٩٤	٠,٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يحمل مؤهل علمي علي الأقل درجة بكالوريوس.
٩	٢,٦٦	٨,٦	٣	١٧,١	٦	٧٤,٣	٢٦	يتمتع بخبرة في مجال التدريب الإرشادي مدتها 7سنوات فأكثر
١	٢,٩٤	٠,٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يملك القدرة على توصيل المعلومات وتبسيطها من خلال أمثلة
٢	٢,٩١	٠,٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	يتسم كلامه بأنه واضحاً ومفهوماً ومسموعاً ومشوقاً.
٢	٢,٩١	٠,٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	يملك القدرة على التحفيز وتقدير الطاقات الخلاقة والإبداع والنبوغ والريادة والقيادة.
٣	٢,٨٩	٠,٠	٠	١١,٤	٤	٨٨,٦	٣١	يجب أن يكون أنيقاً، نظيفاً، مرتباً، بشوشاً.
٥	٢,٨٣	٥,٧	٢	٥,٧	٢	٨٨,٦	٣١	يكون قادراً على استخدام لغة الجسد.
٣	٢,٨٩	٠,٠	٠	١١,٤	٤	٨٨,٦	٣١	يكون مثقفاً لديه قدر كاف من المعلومات العامة في كافة المجالات.
٦	٢,٨٠	٠,٠	٠	٢٠,٠	٧	٨٠,٠	٢٨	يكون قادراً على إعداد وتأليف المواد التدريبية بأمانة فكرية وعلمية
٦	٢,٨٠	٠,٠	٠	٢٠,٠	٧	٨٠,٠	٢٨	يلم المأمأ طبيباً بأحدث وأخر ما توصلت إليه تكنولوجيا المعلومات IT
٤	٢,٨٦	٠,٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	يتمتع بقدرة فائقة على إدارة وقت التدريب .
٤	٢,٨٦	٠,٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	إجتاز دورات لتدريب المدربين ومهارات الاتصال وتنمية الموارد البشرية.
٢	٢,٩١	٠,٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	يملك القدرة والمهارة على تعزيز العمل الجماعي وتشكيل فرق العمل.
٤	٢,٨٦	٠,٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	يضع المدرب أهدافاً تدريبية محددة
٣	٢,٨٩	٠,٠	٠	١١,٤	٤	٨٨,٦	٣١	يستخدم التكنولوجيا لتحسين أداء المتدربين.
٧	٢,٧٧	٠,٠	٠	٢٢,٩	٨	٧٧,١	٢٧	يستخدم استراتيجيات متنوعة لتقديم المادة التدريبية .
٤	٢,٨٦	٠,٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	يشرك جميع المتدربين في أنشطة تدريبية حول حل المشكلات.
١	٢,٩٤	٠,٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يؤكد على الإحترام المتبادل بين المتدربين.
٤	٢,٨٦	٢,٩	١	٨,٦	٣	٨٨,٦	٣١	يشجع المتدربين على الفضول العلمي والمبادأة والإبداع.
٥	٢,٨٣	٠,٠	٠	١٧,١	٦	٨٢,٩	٢٩	يصمم المدرب معينات سمعية وبصرية مناسبة للبيئة والمادة التدريبية والمتدربين.
٥	٢,٨٣	٠,٠	٠	١٧,١	٦	٨٢,٩	٢٩	يحقق المدرب أهداف التدريب بفاعلية خلال وقت التدريب المخصص
٨	٢,٧٤	٠,٠	٠	٢٥,٧	٩	٧٤,٣	٢٦	يستخدم الملاحظة المنظمة في فهم الظواهر المرتبطة بالموقف التدريبي
٢	٢,٩١	٠,٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	يستخدم أساليب وأدوات مختلفة لتقييم أدائه .
٥	٢,٨٣	٠,٠	٠	١٧,١	٦	٨٢,٩	٢٩	يشجع المتدربين علي تقويم ذاتهم وبعضهم البعض .
٨	٢,٧٤	٢,٩	١	٢٠,٠	٧	٧٧,١	٢٧	يصمم أدوات متنوعة ومبتكرة للتقويم الذاتي بمشاركة المتدربين

المصدر: حُصبت من إستمارة الاستبيان.

جدول (٧): توزيع الإخصائيين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لدرجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة في عنصر المدرب.

الدرجة الأهمية ل عنصر المدرب	عدد	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
منخفضة (٣١-٣٣) درجة	٣	٨,٦	٣٧,٦٦	٢,٤٠
متوسطة (٣٤-٣٦) درجة	٣	٨,٦		
مرتفعة (٣٧-٣٩) درجة	٢٩	٨٢,٩		
الإجمالي	٣٥	١٠٠,٠		

المصدر: حُصبت من إستمارة الاستبيان.

جدول (٨): يوضح ترتيب مواصفات عنصر المتدرب حسب درجة الأهمية من وجهة نظر الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين.

الدرجة المتوسطة المرجحة	الدرجة المتوسطة المرجحة	غير مهمة		مهمة لحد ما		مهمة		مواصفات عنصر المتدرب
		%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٢,٨٦	٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	يحلل المواقف التدريبية التي تتم أثناء التدريب ويتعرف على مكوناتها.
٧	٢,٨٣	٠	٠	١٧,١	٦	٨٢,٩	٢٩	يستخدم النقد الموضوعي معتمداً على أسس ومبادئ متفق عليها.
٥	٢,٨٩	٢,٩	١	٥,٧	٢	٩١,٤	٣٢	يقدم أفكاراً جديدة مبتكرة وإبداعية لحل المشكلات.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يلخص الأفكار الرئيسة في موضوع التدريب في نهاية التدريب.
٧	٢,٨٣	٠	٠	١٧,١	٦	٨٢,٩	٢٩	يتنبأ بالأحداث المتوقعة في ضوء ما لديه من معطيات.
٥	٢,٨٩	٠	٠	١١,٤	٤	٨٨,٦	٣١	يتعلم من تجاربه ولا يكرر أخطاءه.
٤	٢,٩١	٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	يتمكن من جمع البيانات والمعلومات اللازمة لهدف معين.
٨	٢,٧٧	٠	٠	٢٢,٩	٨	٧٧,١	٢٧	يستوفي نماذج تقييم الدورة التدريبية بموضوعية.
٥	٢,٨٩	٠	٠	١١,٤	٤	٨٨,٦	٣١	يجيد الحوار وتبادل الرأي ويتقبل الاختلاف في وجهات النظر.
٤	٢,٩١	٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	يتسامح مع الآخرين دون ضعف أو استسلام.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	يتعاون مع الآخرين أثناء الدورة التدريبية.
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	يلتزم بحضور الدورة التدريبية وفق الجدول الزمني المحدد.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	يحترم النظام داخل مكان التدريب أثناء التدريب.

المصدر: حسيبت من إستمارة الاستبيان.

التدريبية حتى تنال عملية التدريب الإرشادي رضي المتدرب.

ولمزيد من التفصيل يمكن تناول آراء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين حول أهمية تطبيق كل مواصفة من المواصفات المتعلقة بعنصر الطرق والوسائل التدريبية علي النحو التالي: أوضحت النتائج بجدول (١٠) أن المواصفة المتعلقة باستخدام الطريقة أو الوسيلة التدريبية التي يستطيع المدرب استخدامها جاءت في الترتيب الأول بدرجة متوسطة ٣ درجة يليها في الترتيب الثاني كل من مواصفة تناسب طريقة أو وسيلة التدريب مع عدد المتدربين ومواصفة ثلاثم الطريقة أو الوسيلة المستخدمة لطبيعة المادة التدريبية ومواصفة تختار الوسائل والمعينات التدريبية المرتبطة بالبيئة المحيطة ومواصفة سهولة استخدام الطريقة أو الوسيلة التدريبية بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٧ درجة لكل منها،

٣- بالنسبة للطرق والوسائل التدريبية:

كشفت النتائج بجدول (٩) عن أن ٥,٧٪ من المبحوثين أقروا بانخفاض أهمية تطبيق المواصفات المتعلقة بعنصر الطرق والوسائل التدريبية، في حين أن ١٤,٣٪ أفادوا بأن أهميتها متوسطة، بينما أكد ٨٠٪ منهم علي ارتفاع أهمية تطبيق تلك المواصفات بمتوسط حسابي قدره ٢٦,٤٦ درجة، وإنحراف معياري بلغ ١,٢٢ درجة.

ويبين من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين (قراءة ٩٤٪) جاءوا في فئتي الأهمية المتوسطة والمرتفعة لتطبيق مواصفات الجودة المتعلقة بالطرق والوسائل التدريبية مما يعكس إدراكهم لأهمية تلك المواصفات وضرورة تطبيقها عند اختيار الطرق والوسائل التدريبية المناسبة لطبيعة محتوى الدورات

جدول (٩): توزيع الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لدرجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة في عنصر الطرق والوسائل التدريبية.

درجة الأهمية لعنصر الطرق والوسائل التدريبية	عدد	%	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
منخفضة (٢١-٢٢) درجة	٢	٥,٧	٢٦,٤٦	١,٢٢
متوسطة (٢٣-٢٥) درجة	٥	١٤,٣		
مرتفعة (٢٦-٢٧) درجة	٢٨	٨٠,٠		
الإجمالي	٣٥	١٠٠,٠		

المصدر: حسيبت من إستمارة الاستبيان.

٤- بالنسبة للمادة التدريبية:

أظهرت النتائج بجدول (١١) أن ٥,٧٪ من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين أقروا بانخفاض أهمية تطبيق المواصفات المتعلقة بعنصر المادة التدريبية، وأن ٢,٩٪ أفادوا بأن أهميتها متوسطة، بينما أكد ٩١,٤٪ منهم علي ارتفاع أهمية تطبيق تلك المواصفات، وذلك بمتوسط حسابي قدره ٤١,٥٤ درجة، وإنحراف معياري بلغ ١,٢٧ درجة

مجلة العلوم الزراعية المستدامة م ٤٣ ، ٣٤ (٢٠١٧)

جدول (١٠): يوضح ترتيب مواصفات عنصر الطرق والوسائل التدريبية حسب درجة الأهمية من وجهة نظر الإخصائين الإرشاديين المبحوثين.

الدرجة المتوسطة المرجحة	غير مهمة %	مهمة لحد ما %	مهمة		مواصفات عنصر الطرق والوسائل التدريبية	
			ك	ع	ك	ع
١	٣,٠٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	تستخدم الطريقة أو الوسيلة التدريبية التي يستطيع المدرب استخدامها.
٥	٢,٨٦	٠	١٤,٣	٨٥,٧	٣٠	توجد خلفية ثقافية للمتدربين عن تلك الوسيلة أو الطريقة التدريبية المستخدمة.
٢	٢,٩٧	٠	٢,٩	٩٧,١	٣٤	تناسب طريقة أو وسيلة التدريب مع عدد المتدربين.
٤	٢,٨٩	٠	٢,٩	٩٤,٣	٣٣	تراعى طريقة أو وسيلة التدريب التفاوت بين المتدربين .
٣	٢,٩١	٠	٨,٦	٩١,٤	٣٢	توفر الطرق والمعينات والأدوات التدريبية اللازمة لعملية التدريب.
٢	٢,٩٧	٠	٢,٩	٩٧,١	٣٤	تلائم الطريقة أو الوسيلة المستخدمة لطبيعة المادة التدريبية
٤	٢,٨٩	٠	١١,٤	٨٨,٦	٣١	صلاحية الوسائل والأدوات والمعينات التدريبية للإستخدام.
٢	٢,٩٧	٠	٢,٩	٩٧,١	٣٤	تختار الوسائل والمعينات التدريبية المرتبطة بالبيئة المحيطة.
٢	٢,٩٧	٠	٢,٩	٩٧,١	٣٤	سهولة إستخدام الطريقة أو الوسيلة التدريبية

المصدر: حُصيت من إستمارات الإستبيان.

درجة وهم: ضرورة أن ترقم صفحاتها وأشكالها ترقماً صحيحاً، وأن تتسم بخلوها من الأخطاء المطبعية والعلمية، وأن توزع على جمهور المتلقين قبل افتتاح الدورة التدريبية، بينما جاء في الترتيب الثالث خمس مواصفات بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٤ درجة وهم: أن يوضع في مقدمة المادة التدريبية خطة تبين مضمونها، وأن تكون مُعززة بالعديد من الأنشطة مثل التمارين والأمثلة والصور والحالات الواقعية والأفلام التدريبية، وأن تكون مقسمة ومعنونة ومرتبطة منطقياً، وأن تراعى فيها حقوق الملكية الفكرية للمؤلفين، وأن يُشار إلى المراجع العلمية والهوامش في الباور بوينت المشنقة من المادة التدريبية، وفي الترتيب الرابع والأخير جاءت مواصفة واحدة فقط وهي: ضرورة أن تحتوى المادة التدريبية على صفحة للمراجع، بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩١ درجة.

٥- بالنسبة لتوقيت التدريب:

كشفت النتائج بجدول (١٣) عن أن ٨,٦٪ من الإخصائين الإرشاديين المبحوثين أقرروا بانخفاض أهمية تطبيق المواصفات المتعلقة بعنصر توقيت التدريب، وأن ١١,٤٪ أفادوا بأن أهميتها متوسطة، بينما أكد ٨٠,٠٪ منهم على ارتفاع أهمية تطبيق تلك المواصفات وذلك بمتوسط حسابي قدره ١٧,٥٧ درجة، وإنحراف معياري بلغ ٠,٩٥ درجة.

جدول (١١): توزيع الإخصائين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لدرجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة في عنصر المادة التدريبية.

الدرجة	عدد	%	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
منخفضة (٣٨-٣٧) درجة	٢	٥,٧	٤١,٥٤	١,٢٧
متوسطة (٤٠-٣٩) درجة	١	٢,٩		
مرتفعة (٤٢-٤١) درجة	٣٢	٩١,٤		
الإجمالي	٣٥	١٠٠,٠		

المصدر: حُصيت من إستمارات الإستبيان.

ولمزيد من التفصيل يمكن تناول آراء الإخصائين الإرشاديين المبحوثين حول أهمية تطبيق كل مواصفة من المواصفات المتعلقة بعنصر توقيت التدريب على النحو التالي: حيث أوضحت النتائج بجدول (١٤) أن مواصفة توافق موعد توقيت الدورة التدريبية مع المحتوى التدريبي المقدم جاءت في الترتيب الأول بدرجة متوسطة

ويتضح من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين (حوالي ٩١٪) جاءوا في فئتي الأهمية المتوسطة والمرتفعة لتطبيق مواصفات الجودة المتعلقة بتوقيت التدريب مما يعكس إدراكهم لأهمية تلك المواصفات وضرورة تطبيقها عند تحديد موعد عقد الدورات التدريبية لتتحقق جودة عملية التدريب الإرشادي.

مجلة العلوم الزراعية المستدامة م٤٣، ع٣ (٢٠١٧)

تؤكد على ضرورة أن يتوفر الوقت الكافي للتطبيقات والأنشطة العملية أثناء التدريب بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٤ درجة، وفي الترتيب الرابع جاءت مواصفة ضرورة أن يناسب طول اليوم

بلغت ٣,٠٠ درجة، يليها في الترتيب الثاني مواصفة تناسب مدة الدورة التدريبية مع حجم المحتوى التدريبي بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٧ درجة، في حين جاء في الترتيب الثالث المواصفة التي

جدول (١٢): يوضح ترتيب مواصفات عنصر المادة التدريبية حسب درجة الأهمية من وجهة نظر الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين.

الترتيب	الدرجة المتوسطة المرجحة	غير مهمة		مهمة لحد ما		مهمة		مواصفات عنصر المادة التدريبية
		٥٠	٦٠	٥٠	٦٠	٥٠	٦٠	
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يوضع في مقدمتها خطة تبين مضمونها.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	مُعززة بالعديد من الأنشطة مثل (التمارين والأمثلة، والصور، والحالات الواقعية، والأفلام التدريبية).
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	تُكتب بلغة سليمة، واضحة، مفهومة، سهلة خالية من الأخطاء.
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	تكون مكتوبة بلغة جمهور المتلقين.
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	تتركز في موضوع التدريب (موضوع الدورة التدريبية).
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	تكون مقسمة ومعنونة ومرتبطة منطقياً.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	تراعى فيها حقوق الملكية الفكرية للمؤلفين.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	ترقم صفحاتها وأشكالها ترقياً صحيحاً.
٤	٢,٩١	٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	تحتوى على صفحة للمراجع.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	تتسم بخلوها من الأخطاء المطبعية والعلمية.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	توزع على جمهور المتلقين قبل افتتاح الدورة التدريبية.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يُشار إلى المراجع العلمية والهوامش في الباور بوينت المشتقة من المادة التدريبية.
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	تكون المراجع التي تم الرجوع إليها عند إعداد المادة التدريبية حديثة.
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	يُشار في صفحة غلافها على أنها مادة تدريبية وتحتوى الصفحة على: عنوان المادة التدريبية، اسم المؤلف، اسم المدرب، اسم وشعار وعنوان مركز التدريب، تاريخ ومكان وموعد إنعقاد الدورة التدريبية.

المصدر: حُصيت من إستمارة الاستبيان.

جدول (١٣): توزيع الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لدرجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة في عنصر توقيت التدريب.

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	عدد	درجة الأهمية لعنصر توقيت التدريب
٠,٩٥	١٧,٥٧	٨,٦	٣	منخفضة (١٣-١٤) درجة
		١١,٤	٤	متوسطة (١٥-١٦) درجة
		٨٠,٠	٢٨	مرتفعة (١٧-١٨) درجة
		١٠٠	٣٥	الإجمالي

المصدر: حُصيت من إستمارة الاستبيان.

ويظهر من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين (حوالي ٩٧ %) جاءوا في فئتي الأهمية المتوسطة والمرتفعة لتطبيق مواصفات الجودة المتعلقة بمكان التدريب مما يبين إدراكهم لأهمية تلك المواصفات بالنسبة لمكان التدريب وضرورة تطبيقها عند اختيار مكان التدريب لعقد الدورات التدريبية حتى تُهيئ مكان مناسب للمتدربين ومن ثم تتحقق جودة عملية التدريب الإرشادي.

ولمزيد من التفصيل يمكن تناول آراء الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين حول أهمية تطبيق كل مواصفة من المواصفات المتعلقة بعنصر مكان التدريب علي النحو التالي: حيث أوضحت النتائج بجدول (١٦) أن هناك مواصفتين قد جاءتا في الترتيب الأول بدرجة متوسطة بلغت ٣,٠٠ درجة وهما: ضرورة أن يقع مكان التدريب في منطقة هادئة بعيدة عن الضوضاء، وأن تتوفر أجهزة السلامة والأمن والصحة المهنية بمكان التدريب، يليهما

التدريبي للمتدربين بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩١ درجة، وجاء في الترتيب الخامس المواصفة التي تؤكد على أهمية أن يكون موعد إتمام الدورة التدريبية ملائم للمتدربين بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٩ درجة، وأخيراً وفي الترتيب السادس جاءت المواصفة التي تؤكد على أهمية تلائم بداية اليوم التدريبي للمتدربين بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٦ درجة.

٦- بالنسبة لمكان التدريب:

بينت النتائج بجدول (١٥) أن ٢,٩٪ من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين أقرّوا بانخفاض أهمية تطبيق المواصفات المتعلقة بعنصر مكان التدريب، وأن ٢٠,٠٪ أفادوا بأن أهميتها متوسطة، بينما أكد ٧٧,١٪ منهم علي ارتفاع أهمية تطبيق تلك المواصفات وذلك بمتوسط حسابي قدره ٥٢,٤٩ درجة، وإنحراف معياري بلغ ٢,٦١ درجة.

جدول (١٤): يوضح ترتيب مواصفات عنصر توقيت التدريب حسب درجة الأهمية من وجهة نظر الأخصائين الإرشاديين المبحوثين.

الترتيب	الدرجة المتوسطة المرجحة	غير مهمة		مهمة لحد ما		مهمة		مواصفات عنصر توقيت التدريب
		%	ك	%	ك	%	ك	
٥	٢,٨٩	٠	٠	١١,٤	٤	٨٨,٦	٣١	موعد اتمام الدورة التدريبية ملائم للمتدربين.
٦	٢,٨٦	٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	تلائم بداية اليوم التدريبي للمتدربين.
٤	٢,٩١	٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	يناسب طول اليوم التدريبي للمتدربين.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يتوفر الوقت الكافي للتطبيقات والأنشطة العملية أثناء التدريب
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	توافق موعد الدورة التدريبية (التدريب) مع المحتوى التدريبي المقدم.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	تناسب مدة الدورة التدريبية (التدريب) حجم المحتوى التدريبي.

المصدر: حُصِبَت من إستمارة الاستبيان.

جدول (١٥): توزيع الأخصائين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لدرجة أهمية تطبيق مواصفات الجودة في عنصر مكان التدريب

درجة الأهمية عنصر مكان التدريب	عدد	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
منخفضة (٤٤-٤٦) درجة	١	٢,٩	٥٢,٤٩	٢,٦١
متوسطة (٤٧-٥١) درجة	٧	٢٠,٠		
مرتفعة (٥٢-٥٤) درجة	٢٧	٧٧,١		
الإجمالي	٣٥	١٠٠,٠		

المصدر: حُصِبَت من إستمارة الاستبيان.

جدول (١٦): يوضح ترتيب مواصفات عنصر مكان التدريب حسب درجة الأهمية من وجهة نظر الأخصائين الإرشاديين المبحوثين.

الترتيب	الدرجة المتوسطة المرجحة	غير مهمة		مهمة لحد ما		مهمة		مواصفات عنصر مكان التدريب
		%	ك	%	ك	%	ك	
٥	٢,٨٦	٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	تبلغ مساحة المركز التدريبي نحو ٢م١٥٠ على الأقل.
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	يقع المركز في منطقة هادئة بعيدة عن الضوضاء.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	وجود وسائل المواصلات المؤدية إلى المركز بطريقة سهلة و رخيصة الثمن.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	يكون المركز نظيفاً مُرتباً.
٥	٢,٨٦	٢,٩	١	٨,٦	٣	٨٨,٦	٣١	يوجد في المركز التدريبي مكتبة مُزوَّدة بالكتب والمراجع الحديثة.
٥	٢,٨٦	٢,٩	١	٨,٦	٣	٨٨,٦	٣١	توجد في المركز التدريبي قاعة تدريب حاسوب.
٦	٢,٨٣	٠	٠	١٧,١	٦	٨٢,٩	٢٩	أن لا تزيد القدرة الاستيعابية للقاعة التدريبية الواحدة في المركز عن ٢٠ شخصاً.
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	يكون في المركز مُصلّى وأن تراعى أوقات الصلاة عند وضع البرنامج الزمني للدورة التدريبية
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يوجد بالمركز التدريبي مساحة كافية لاستراحة الشاي والقهوة ونشاطات الطعام والشراب
٤	٢,٩١	٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	تكون قاعة التدريب مكيّفاً صيفاً وشتاءً.
٥	٢,٨٦	٠	٠	١٤,٣	٥	٨٥,٧	٣٠	الحد الأدنى لعدد المتدربين في كل دورة يجب أن لا يقل عن (٥)
٢	٢,٩٧	٠	٠	٢,٩	١	٩٧,١	٣٤	متدربين ولا يزيد عن (٢٠) متدرب
٥	٢,٨٦	٢,٩	١	٨,٦	٣	٨٨,٦	٣١	التزام المركز بالمحافظة على الأوقات المُعلن عنها بالنسبة للدورات التدريبية.
٥	٢,٨٦	٢,٩	١	٨,٦	٣	٨٨,٦	٣١	إلتزام المركز بوجود بافطاط أسماء توضع أمام المتدربين.
٥	٢,٨٦	٢,٩	١	٨,٦	٣	٨٨,٦	٣١	التزام المركز بإعداد وتوزيع صحيفة بيانات تدريبية عن كل دورة تدريبية تتضمن كافة التفاصيل المتعلقة بالدورة التدريبية.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	يلتزم المركز بأن تكون نصف الساعة الأولى من كل برنامج بمثابة حفلة تعارف بين المشاركين.
٣	٢,٩٤	٠	٠	٥,٧	٢	٩٤,٣	٣٣	تسجيل المدربين والمتدربين في سجلات خاصة.
٤	٢,٩١	٠	٠	٨,٦	٣	٩١,٤	٣٢	التقاط صورة تذكارية في نهاية كل دورة تدريبية ومنح كل متدرب نسخة من هذه الصورة.
١	٣,٠٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠	٣٥	توفر أجهزة السلامة والأمن والصحة المهنية.

المصدر: حُصِبَت من إستمارة الاستبيان.

الإرشادية التي حضروها، وأن ١٧,١٪ أفادوا بأنهم راضين لحد ما، بينما عبر ٧٤,٣٪ منهم عن رضائهم التام عن تلك الدورات التدريبية الإرشادية التي حضروها.

ويتبين من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين (حوالي ٩١٪) جاءوا في فئتي راضى وراضى لحد ما مما يدل على ارتفاع درجة رضا هؤلاء المبحوثين عن تلك الدورات التدريبية.

وأشارت النتائج بجدول (١٨) إلى أن أهم مقترحات الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين لزيادة فاعلية عملية التدريب الإرشادي مرتبة حسب نسبة ذكرها من المبحوثين هي: تحديد مدة تدريب مناسبة حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة بلغت ٨٥,٧٪.

يليهما في المرتبة الثانية وجود حافز مادي مناسب بنسبة ٦٠٪، ثم زيادة مستوى أداء المدربين في المرتبة الثالثة بنسبة ٥٧,١٪، في حين جاء توفير مادة تدريبية مطبوعة توزع على المتدربين بنسبة ٥٤,٣٪ في المرتبة الرابعة، ثم في المرتبة الخامسة تهيئة مناخ مناسب للتدريب بنسبة ٤٨,٦٪، وأخيراً في المرتبة السادسة جاء مقترح ضرورة الإهتمام بالمتدربين بنسبة ٢٨,٦٪.

التوصيات

بناءً على ما أسفر عنه البحث من نتائج يمكن التوصية بالآتي:

- نتيجة لما أوضحته النتائج من أن ٦٦٪ من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين كانوا من كبار السن، لذا يوصى البحث بضرورة العمل على بناء صف ثان من هؤلاء الأخصائيين الإرشاديين المدربين للقيام بمهامهم المرتبطة بالعمل الإرشادي بمحافظة كفر الشيخ نظراً للتقدم العمرى لنسبة عالية منهم.
- وفقاً لما أظهرته النتائج من قلة عدد الدورات التدريبية بصفة عامة والإرشادية منها بصفة لنسبة كبيرة من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين (حوالي ٧٧٪ و ٥٧٪) على الترتيب، لذا يوصى البحث بضرورة الإهتمام بعمل دورات تدريبية لهم بصفة دورية نظراً لقلّة عدد الدورات التدريبية التي

في الترتيب الثاني ثلاث مواصفات بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٧ درجة وهم: ضرورة أن يكون مركز التدريب نظيفاً مُرتباً، وأن يكون في المركز مُصلّى وتراعى فيه أوقات الصلاة عند وضع البرنامج الزمني للدورة التدريبية، وأن يلتزم المركز بالمحافظة على الأوقات المُعلن عنها بالنسبة للدورات التدريبية.

في حين جاءت أربع مواصفات في الترتيب الثالث بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩٤ درجة وهم: ضرورة وجود وسائل مواصلات تؤدي إلى المركز بطريقة سهلة ورخيصة الثمن، وأن يوجد بالمركز الترتيب مساحات كافية لاستراحة الشاي والقهوة ونشاطات الطعام والشرب، وأن يلتزم المركز بأن تكون نصف الساعة الأولى من كل برنامج بمثابة حفلة تعارف بين المشاركين، وأن يتم تسجيل المدربين والمتدربين في سجلات خاصة.

بينما جاء في الترتيب الرابع مواصفتين بدرجة متوسطة بلغت ٢,٩١ درجة وهما: ضرورة أن تكون قاعة التدريب مكيفة صيفاً وشتاءً، وأن يتم التقاط صورة تذكارية في نهاية كل دورة تدريبية ومنح كل متدرب نسخة من هذه الصورة، وفي الترتيب الخامس جاءت ست مواصفات بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٦ درجة وهم: أن تبلغ مساحة المركز التدريبي نحو ٢١٥٠ م^٢ على الأقل، وأن يوجد في المركز التدريبي مكتبة مُزوّدة بالكتب والمراجع الحديثة، وتوجد في المركز التدريبي قاعة تدريب حاسوب، وأن يكون الحد الأدنى لعدد المتدربين في كل دورة يجب أن لا يقل عن (٥) متدربين ولا يزيد عن (٢٠) متدرب، وأن يلتزم المركز بوجود بافطات أسماء توضع أمام المتدربين، وأن يتم إعداد وتوزيع صحيفة بيانات تدريبية عن كل دورة تدريبية تتضمن كافة التفاصيل المتعلقة بالدورة التدريبية، وجاء في الترتيب السادس والأخير المواصفة التي تؤكد على أهمية أن لا تزيد القدرة الاستيعابية للقاعة التدريبية الواحدة في المركز عن ٢٠ شخصاً بدرجة متوسطة بلغت ٢,٨٣ درجة.

رابعاً رضا الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين عن عملية التدريب الإرشادي ومقترحاتهم لزيادة فاعليتها:

كشفت النتائج بجدول (١٧) عن أن ٨,٦٪ من الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين أظهروا عدم رضاهم عن الدورات التدريبية

جدول(١٧): توزيع الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين وفقاً لدرجة الرضا عن التدريب الإرشادي .

الرضا عن الدورات التدريبية	العدد	%
راضى	٢٦	٧٤,٣
راضى لحد ما	٦	١٧,١
غير راضى	٣	٨,٦
الإجمالي	٣٥	١٠٠,٠

المصدر: حُصيت من إستمارة الاستبيان.

جدول(١٨): مقترحات الأخصائيين الإرشاديين المبحوثين لزيادة فاعلية عملية التدريب الإرشادي .

المقترحات	العدد	%	الترتيب
- تحديد مدة تدريب مناسبة.	٣٠	٨٥,٧	١
- زيادة مستوى أداء المدربين.	٢٠	٥٧,١	٣
- وجود حافز مادي مناسب.	٢١	٦٠,٠	٢
- ضرورة الإهتمام بالمتدربين.	١٠	٢٨,٦	٦
- توفير مادة تدريبية مطبوعة توزع على المتدربين.	١٩	٥٤,٣	٤
- تهيئة مناخ مناسب للتدريب.	١٧	٤٨,٦	٥

المصدر: حُصيت من إستمارة الاستبيان.

البرامج التدريبية وتقييمها"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الطنوبى، محمد عمر (١٩٩٦): "تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي"، منشورات جامعة عمر المختار، ليبيا.

العلى، عبدالستار (٢٠١٠): " تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط٢، عمان، الأردن.

القرآن الكريم.

النجار، فريد راغب (٢٠٠٨): "المهن الإدارية والمدير المحترف"، الدار الجامعية، الإسكندرية.

النجار، نبيل الحسيني (٢٠٠٨): "إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق، برؤية معاصرة"، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

بندارى، سهير اسماعيل محمدي (١٩٩٩): "دراسة الإحتياجات التدريبية للمرشدة الزراعية في بعض محافظات ج.م.ع"، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، القاهرة.

تريس، وليم (١٩٩٠): "تصميم نظم التدريب والتطوير"، ترجمة سعد أحمد الجبالي، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، المملكة العربية السعودية.

حسين، أحمد عبدالعظيم (١٩٨٤): "تدريب العاملين بالجهاز الإرشاد الزراعي المصري"، رسالة ماجستير، قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، القاهرة.

حنفى، عبدالغفار، وحسين القزاز (١٩٩٦): "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد"، الدار الجامعية، الإسكندرية.

خضر، شيريهان أنور على (٢٠١٥): "بناء مقياس لجودة التدريب في العمل الإرشادي الزراعي"، رسالة

دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة المنصورة..

دهمان، عبدالمنعم (٢٠١٢): "إدارة التدريب الفعال"، مجلة الإقتصاد الإسلامي العالمية، عدد(٤) سبتمبر.

رضوان، محمود عبدالفتاح (٢٠١٤): "إدارة الجودة الشاملة في التدريب، من البداية إلى النهاية"، ط١، مركز الخبرات المهنية للإدارة، "يمك"، القاهرة.

سرحان، أحمد مصطفى محمد، ورباب وديع عبدالسميع غزى (٢٠١٦): "جودة التدريب الإرشادي في مصر في إطار المواصفة الدولية الأيزو ١٠٠١٥: دراسة حالة على أقسام التدريب بمديرية الزراعة على مستوى الجمهورية" المجلة الزراعية للعلوم الإقتصادية والإجتماعية، جامعة المنصورة، مجلد ٧(٣): ٢٦٩-٢٧٩.

سويلم، محمد نسيم (١٩٩٨): "الإرشاد الزراعي"، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.

شريف، السيد عبدالقادر (٢٠١٤): "ثقافة الجودة في إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها"، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، ط١.

صالح، صبرى مصطفى (١٩٧٩): "دراسة تقييمية للعمل الإرشاد

حضرها في مجال الإرشاد الزراعي وابرز أهمية تلك الدورات لهم وتحفيزهم لحضورها.

٣- نظراً لما أسفرت عنه النتائج من وقوع عناصر التدريب الإرشادي المتمثلة في: المدرب والمادة التدريبية وتوقيت التدريب في الترتيب الرابع والخامس والسادس، لذا يوصي البحث بضرورة العمل على تركيز الإهتمام وتوجيه الجهود نحو أهمية تطبيق مواصفات الجودة بهذه العناصر نظراً لوقوعهم في ترتيب متأخر بين العناصر الستة لعملية التدريب وذلك للحصول على تدريب إرشادي ذو جودة عالية.

٤- وفقاً لما أقترحه الأخصائين الإرشاديين المبحوثين لزيادة فاعلية عملية التدريب الإرشادي، لذا يوصي البحث بضرورة الإهتمام بالمتدربين أثناء عملية التدريب، وتهيئة مناخ مناسب للتدريب، وتوفير مادة تدريبية مطبوعة توزع على المتدربين.

المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

إبراهيم، محمد محمد (٢٠٠٩): "إدارة الموارد البشرية"، موسوعة المدير العربي، سلسلة وثائق الأساسيات والاتجاهات الحديثة في مهنة الإدارة، الدار الجامعية، الإسكندرية.

أبو السعود، خيرى حسن (١٩٩٨): "إعداد وتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في الوطن العربي"، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية الزراعية في الوطن العربي الفترة من ٩-١١ ديسمبر ١٩٩٨، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، اتحاد الجامعات العربية، القاهرة.

أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٨): "إدارة الجودة الشاملة، في مجال الخدمات"، ط١، مجموعة النيل العربية، مدينة نصر، القاهرة، ج.م.ع.

أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٤): "مراحل العملية التدريبية"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

الأحاديث النبوية الشريفة.

الجزار، محمد حموده، وطه مدكور، ورجاء شلبي، وصفاء أمين (١٩٩٥): "تقييم برامج التدريب، البرنامج التدريبي للجهاز الإشرافي على منهجية العمل الإرشادي"، المجلس الإقليمي بمنطقة الدلتا، مكون نقل التكنولوجيا، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، الجيزة.

الجزار، محمد حموده، وطه مدكور، ورجاء شلبي، وصفاء أمين (٢٠٠٠): "محاضرات في الإرشاد الزراعي"، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.

الحامولى، عادل ابراهيم محمد على (٢٠١٣): "اتجاهات المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ نحو عملية التدريب الإرشادي"، مجلة البحوث الزراعية، مجلد ٣٩، عدد ٤، ديسمبر، جامعة كفر الشيخ، مصر.

الحامولى، عادل ابراهيم (٢٠١٥): "الإحتياجات الإرشادية التدريبية"، محاضرات استنسل لطلاب الدراسات العليا، قسم الإقتصاد الزراعي فرع الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٢): "التدريب مفهومه وفاعليته، بناء

ثانياً: مراجع باللغة الأجنبية:

- The U.S.Federal Quality Institute, (1991): "Introduction to Total Quality Management in The Fedderal Government", Washington, D.C.:The U.S.Government Printing office
- Philip,B.Crosby,(1984):" Quality Without Tears :The Art of Hassle- Free Management" .,New York, Mc Graw-Hill Book Company

ثالثاً: مواقع الكترونية:

<http://hrdiscussion.com/hr18454.html>.

<http://daliahafez.com>

<http://www.giem.info>

<http://fundreeb.com>

الزراعي في محافظة البحيرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

عباس، عبدالمنعم (٢٠٠٨): "الجودة الشاملة في التدريب"، مجلة التنمية الإدارية، عدد ١١٧، يناير.

عبدالغفار، عبدالغفار طه (١٩٧٥): "الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق"، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.

عمر، أحمد محمد (١٩٩٢): "الإرشاد الزراعي المعاصر"، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.

كشواي، باري (٢٠٠٣): " إدارة الموارد البشرية " الطبعة الأولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.

معجم اللغة العربية (١٩٨٥): المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي بالتعاون مع المكتبة العلمية بطهران، مجلد ٢، القاهرة.

ناجي، عبدالناصر محمد فتح الباب (٢٠٠٦): "جودة الخدمة الإرشادية الزراعية في ضوء التحولات الاقتصادية المعاصرة في بعض محافظات مصر" رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة المنيا.

نور، يوسف محمد (١٩٧٣): "دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين في ج.م.ع"، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

هلال، محمد عبدالغنى حسن (٢٠٠٠): "مهارات إدارة الجودة الشاملة في التدريب، تطبيقات ISO 9000 في التعليم والتدريب"، مركز تطوير الأداء والتنمية، ط٢، مصر الجديدة، القاهرة.

(Received: 15/9/2017;

accepted: 7/11/2017)

Quality of Extention Training in Kafr El- Sheikh Governorate (From The Point of View of Extention Specialists)

M. H. El-Gazzar, A.I.M. Elhamoly and I. M. Helal

*Dept. of Agric. Economics, Fac. of Agric., Kafrelsheikh University, Kafrelsheikh ,
Egypt*

This research was mainly aimed at identifying the applying importance of the quality specifications in the Extension training process elements from the point of view of the Extension specialists at Kafr El Sheikh Governorate.

This research was conducted in Kafr El-Sheikh governorate. A random sample of 35 respondents was selected, representing 25% from the total of the research to the extension specialists in the agricultural extension system distributed among the ten administrative districts at Kafr El-Sheikh governorate. The data of this research were collected by the personal questionnaire with the extension specialists during the period from April to June 2017.

Data were analyzed using SPSS Version 22, and several statistical methods were used to analys of data as: percentage, mean, and tables of frequency distribution, were used to display data.

The main results of the research were as follows:

1. It was found that 88.6% of the extension specialists' respondents belong to the older and middle age groups, 80% of them medium or long experience in agricultural work, 97.1% of them had a desire in attending the training programs.
2. The results showed that 74.3% from them came in the intermediate and high importance categories of the Total degree of the importance of applying the quality specifications of the six Extension training elements from the point of view of the extension specialists' respondents.
3. The results regarding the order of the elements of the Extension training process according to the opinion of the extension specialists respondents were trainer 71.26 degrees, then training place 52.49 degrees, then the training methods and means 41.54 degrees, then trainee 37.66 degrees, then training material 26.46 degrees, and training timing component came with 17.57 degrees.