

## العوامل المرتبطة بالمتدرب كما يدركها الطلبة المشاركون كمتدربين فى الدورات التدريبية التى يعقدها المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة

سامى الغمرينى\* محمد ممدوح يعقوب\*\* محمد محمود الدماطى\*\*\*

ناحثة أول، معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية

\*\* مدرس، المعهد العالى للتعاون الزراعى، شبرا الخيمة

\* باحث، معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية

### المستخلص

يستهدف البحث فى المقام الأول دراسة العوامل المرتبطة بالمتدرب، كما يدركها لسنة الثالثة بمعهد التعاون الزراعى بشبرا الخيمة والنتيجة عن مشاركتهم كمتدربين فى أربع دورات تدريبية عقدت بالمعهد عام ٢٠٠٦. وإنبثق عن هذا الهدف الرئيسى عدة فرضيات: (١) تحديد معنوية المعلومات التى إكتسبها الطلبة المبحوثون من جراء تهم كمتدربين فى هذه الدورات التدريبية الأربع؛ (٢) تحديد العلاقة بين المتغير، المتدرب كما يدركه الطلبة المشاركون كمتدربين فى هذه الدورات التدريبية، وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة؛ (٣) تحديد العوامل التى تسهم فى تفسير التباين فى المتغير التابع؛ (٤) التوصل إلى بعض المقترحات التى أسفرت عنها نتائجها ورفعها فى صورة توصيات إلى متخذى القرار.

تم جمع بيانات هذا البحث خلال الفترة يونيو- أغسطس ٢٠٠٦ وذلك باستخدام عين عشوائية طبقية ممثلة للدورات التدريبية التى عقدها المعهد عام ٢٠٠٦، والتى تضم دورات التدريبية الخاصة بمجالات الإنتاج الحيوانى، والإنتاج النباتى، والبيئة، والحاسب الآلى على الترتيب والتى يقوم بها المعهد سنويا، منذ عام ١٩٩٦، بغرض رفع كفاءات الطلبة العلمية وإعدادهم للإنخراط فى سوق العمل عقب تخرجهم. وضمت عينة البحث ١١٢ مبحوثا، شاركوا كمتدربين فى أربع دورات تدريبية (الإستزراع السمكى ٢٦ مبحوثا؛ وتكنولوجيا ما بعد الحصاد ٢٨ مبحوثا؛ والتقييم البيئى للمشروعات الزراعية ٢٩

مبحوثاً؛ وإستخدام الحاسب الآلى فى المشروعات الزراعية ٢٩ مبحوثاً). وإستخدام فى جمع بيانات البحث إستمارة إستبيان مكتوبة، تم إختبارها قبلا على عينة مكونة من ١٠ من طلبة السنة الثالثة بالمعهد، مع المقابلة الشخصية. وإستخدمت الجداول التكرارية، والمتوسط الحسابى، والنسبة المئوية، والمدى، والإنحراف المعيارى، ومعامل الإرتباط البسيط لبيرسون، وإختبار "t"، والإنحدار المتعدد المتدرج فى التحليل الإحصائى لبيانات البحث.

وكانت أهم نتائج البحث وجود علاقة معنوية موجبة بين المتغير التابع الخاص بإدراك الطلبة المبحوثين لسمات المتدرب، وكل من المتغيرات المستقلة الخاصة بتنظيم الدورة، وقاعة المحاضرات/المعامل، والمحتوى العلمى للدورة، وسمات المدرب؛ وأن المتغير المستقل الخاص بالمحتوى العلمى للدورة التدريبية يفسر بمفرده ٣٢% من التباين الحادث فى المتغير التابع الخاص بإدراك الطلبة المبحوثين لسمات المتدرب مما يؤكد على أهمية هذا المتغير. وتم رفع المقترحات التى أسفرت عنها نتائج البحث إلى متخذى القرار بالمعهد.

### المقدمة والإطار النظرى للبحث

التدريب هو عملية تعليمية تقدم الخبرات المنظمة التى تستخدم بغرض تنمية، أو تعديل، المعلومات والمهارات والإتجاهات التى يعتقها العاملون فى المشروع أو المنظمة (السلمى، ١٩٨٥؛ Mathis & Jackson, 1985:283)؛ وهو نشاط مخطط يساهم فى إحداث تغييرات جوهرية وجذرية، فى أحيان كثيرة، بالمتدربين وذلك فيما يتصل بمعلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم بما ينعكس على طرق العمل بحيث يصبح مخاطبا العقل إذا أردنا أن نقدم من خلاله معلومات ومعارف جديدة، ومخاطبا الحواس إذا أريد رفع معدلات الأداء كما ونوعا، ومخاطبا الوجدان إذا أريد صقل إتجاهات وميول المتدربين لتساير إتجاهات المجتمع الذى ينتمون إليه (الحسينى، ١٩٨٤؛ Certo, 1997)؛ وهو أيضا ذلك النشاط المبذول الذى يهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمعارف والمهارات اللازمة لتنميتهم وصقل خبراتهم وذلك من أجل رفع مستوى الأداء وتغيير

سلوكهم وإتجاهاتهم فى الإتجاه المرغوب فيه لصالح كل من الفرد والمنظمة والمجتمع، ويجب أن يتم توجيه ذلك النشاط إلى جميع الأفراد المعنيين بعمل المنظمة وأن يتم ذلك بصفة مستمرة (الزىادى، ١٩٩٩)؛ وهو كذلك نوع من الخبرات التى يمكن عن طريقها الوصول إلى تعليم يودى للتحسن فى إجراء فى إجراء العمل الحالى والمستقبلى (Hamblin, 1974)؛ وهو كذلك صيغة مباشرة من صيغ التربية يوفر فرصا حقيقية لممارسة ما جرى تعلمه ليكون التطبيق صفة ملازمة للتدريب حيث لا يكتمل أى سلوك تربوى بدون (حمدان، ١٩٩٩)؛ وهو أيضا النشاط المستمر بهدف تزويد الفرد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التى تجعله صالحا لمزاولة عمل ما (برعى، ١٩٦٨).

والتدريب، بصفة عامة، هو عملية تنمية جودة الموارد البشرية والتى تمكن المتدربين مستقبلا من أن يكونوا أكثر إنتاجية، وهى عملية خاصة بتطوير وتنمية الإمكانيات البشرية حيث تساعد فى أن يكون الأفراد أكثر إنتاجية ومن ثم يمكنهم المشاركة بدرجة أكبر فى تحقيق أهداف التنظيم، وتهدف عملية التدريب إلى زيادة إنتاجية أعضاء التنظيم وذلك عن طريق التأثير على سلوكهم (Certo, 1997).

ويتضمن التدريب مؤشرات حالية ومستقبلية خاصة بنجاح العمل، فهو فى جوهره عملية تعليمية سواء كان تركيزه منصبا على عملية التكيف على أوضاع وظروف العمل الجديدة، أو تنمية المهارات فى بداية العمل، أو تطوير وتنمية إمكانيات العاملين أعضاء التنظيم، أو إعادة تدريب الأفراد بسبب حدوث تغيرات فى التكنولوجيا أو المهام الوظيفية. ويمكن أن يساهم التدريب فى تحقيق إنتاج أعلى وأخطاء أقل ورضا وظيفى أعظم ومعدلات أقل من عمليات إحلال وتغيير الأفراد، كما أنه يساعد الأفراد كذلك على التغلب على تلك الظروف الخاصة بالتغيرات التكنولوجية والتنظيمية والإجتماعية المختلفة.

والتدريب هو نوع من الإستثمار، حيث يمكن النظر إليه إما من زاوية ضيقة حيث يهتم بتعليم مهارات يمكن إستخدامها بصفة نوعية وفى الحال وهو يستكشف العمل المتصل بالمهارات، أو من زاوية أخرى عريضة طويلة الأجل حيث يقدم التدريب معلومات عامة تستخدم فى تطوير، أو تنمية، المعارف الخاصة بالتطبيق المستقبلى الطويل الأمد (Mathis and Jackson, 1985). وأكد Waldron (1984) أنه ينبغي على القائد المؤثر أن يتأكد تماما من أن التدريب والتنمية يبدأان سويا فى نفس توقيت

إستلام عضو التنظيم للعمل بالتنظيم وأن تكون هذه العملية مستمرة وفي تواصل، ويجب أن يوجه هذا التدريب نحو تحسين الإنجاز وحل المشكلات، كما ينبغي أن يكون التدريب متصلا بالمسئوليات والأهداف التي تضطلع بها وحدة العمل، أو القسم.

وقسم سويلم (١٩٩٧) أنواع التدريب الخاص بالتنظيم الإرشادي الزراعى إلى التدريب قبل الخدمة (Preservice Training) فى الجامعة والمؤسسات التعليمية المختلفة)، والتدريب عند بداية الخدمة (Induction Training)، والتدريب أثناء الخدمة (In-Service Training)؛ أما Waldron (1984) فأوضح أن التدريب فى التنظيم ينقسم إلى ثلاثة أشكال: (١) تدريب داخل الموقع (On-Site Training) و يتعلق بالشرح والمناقشة والتدريب على طرق حل المشكلات اليومية وتحسين الأداء والمهارات الإدارية؛ (٢) تدريب خارج الموقع (Off-Site Training) وهو يكون بعيدا عن مكان العمل اليومى ويتضمن ورش عمل خاصة بالتنمية الإدارية، سيمينارات خاصة بعمليات تنمية التوجيهية (الخاصة بالإرشادات والتثقيف) والعلاقات الإنسانية؛ (٣) التدريب النظامى بفصول الدراسة وهو يتصل بإرسال الأفراد لأخذ مقررات دراسية مرتبطة بعملهم ويحصل بعد إستكمالها على شهادات معتمدة وتقديرات، وهى عادة ما تكون أطول وأكثر كثيفا ومن الممكن كذلك أن تكون أكثر عمومية وأقل فى القدرة على التطبيق من التدريب خارج الموقع.

ويبدأ النشاط التدريبى Training Activity عادة بالتخطيط وينتهى بالمتابعة والتقييم/التقويم، ويستهدف تطوير المعلومات والمهارات الفردية والجماعية والتأثير على سلوك الأفراد تأثيرا إيجابيا، وتقاس فعاليته بقدر ما يمكن تطبيقه مما تقدمه برامجه لصالح الفرد والمنظمة والمجتمع (عبد الوهاب، ٢٠٠٠).

وأوضح عبد الغفار (١٩٧٥) أن خطوات البرنامج التدريبى تتضمن: (١) دراسة الإحتياجات التدريبية؛ (٢) حصر وتصنيف المتطلبات التدريبية؛ (٣) تحديد الأولويات التدريبية؛ (٤) وضع أهداف التدريب والتي تحقق الغرض منه؛ (٥) تخطيط وتصميم البرنامج التدريبى مع الأخذ فى الإعتبار تكلفة التدريب، ونوعية وكفاءة المدربين، وطول مدة التدريب، وعدد المتدربين، وأساليب التدريب، ومضمون التدريب؛ (٦) التقييم النظرى للبرنامج؛ (٧) تنفيذ التدريب تبعا للخطة الموضوعية والإهتمام

بالتدريبات العملية والممارسة الفعلية؛ ( ٨ ) تقييم البرنامج التدريبي بعد الإنتهاء من تنفيذه. أما Certo (1997) فأشار إلى أن البرنامج التدريبي يتضمن عدة خطوات: ( ١ ) تحديد الإحتياجات التدريبية، ( ٢ ) تصميم البرنامج التدريبي، ( ٣ ) تنفيذ/إدارة البرنامج التدريبي، ( ٤ ) تقييم البرنامج التدريبي.

وأكد الخولى وأخرون (١٩٨٤) على ضرورة إشراك المتدربين فى وضع الدورات التدريبية وكذلك تدريب الأفراد تبعاً لرغباتهم دون قسر أو إجبار لتحديد نوعية الدورة التدريبية، وأشار عبد الغفار (١٩٧٥: ٤٢٤ - ٤٢٥) على وجود سمات محددة لخصائص البرنامج التدريبي الجيد، وهى: ( ١ ) المناخ المقبول وهو يعنى الإعتراف بحق المتدرب أن يكون مختلفاً؛ (٢) الإستمرارية؛ ( ٣ ) الممارسة العملية تحت إشراف فعلى؛ ( ٤ ) المتابعة والمراجعة المتكررة؛( ٥ ) التوازن بين عناصره المختلفة.

وتعرف الإحتياجات التدريبية Training Needs بأنها عبارة عن مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها فى معلومات ومعارف ومهارات وإتجاهات الأفراد بغرض تعديل وتطوير سلوكهم وإستحداث السلوك المرغوب صدورهم منهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية فى أدائهم والقضاء على نواحي القصور والعجز فى هذا الأداء (باشات، ١٩٧٧ )، وهى تلك المعلومات أو المهارات الخاصة بفرد ما أو جماعة والتي تتطلب تنمية وتطوير أكبر وذلك بغرض زيادة إنتاجية ذلك الفرد أو الجماعة (Certo, 1997:286).

**مشكلة البحث ومغزاها** تعاني جمهورية مصر العربية من تزايد أعداد الخريجين من الجامعات بدرجة تزيد عن إحتياجات سوق العمل المصرى وكذلك من وجود فائض من تخصصات لا يعوزها السوق الأمر الذى أدى، فى ظل وجود سياسة الإفتتاح الإقتصادى والخصخصة، إلى وجود فائض كبير من الخريجين ومعدلات عالية متفاقمة من البطالة إرتبط بها العديد من المشكلات الإقتصادية والإجتماعية الأمر الذى أدى إلى زيادة تشجيع الحكومة للصناعات الصغيرة وتسهيل عمليات تمويلها من قبل الصندوق الإجتماعى، وهيئات أخرى، تقوم بتقديم القروض للشباب بفائدة ميسرة للغاية وكذلك حوافز وفرص محلية وتصديرية لتسويق الإنتاج داخل وخارج البلاد.

ويقوم المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة، ومنذ عام ١٩٩٦، بالمشاركة بجهد فى حل مشكلة البطالة وذلك عن طريق إعداد خريجه مبكرا بما يتلاءم وإحتياجات سوق العمل وذلك عن طريق تقديم دورات تدريبية لطلبة الفرقة الثالثة بالمعهد والخريجين من الجامعات المصرية والعربية، بناء على دراسات علمية تتناول إحتياجات شباب الخريجين وتحليل سياسات العمالة والتوظيف على المستوى القومى ومتطلبات سوق العمل المصرى والعربى.

وتعد هذه الدورات التدريبية التى يقدمها المعهد فى مجملها عبارة عن دورات خاصة بالتأهيل الفنى للمشروعات الصغيرة والتى يوجد طلب عليها فى سوق العمالة، ويطلق عليها التدريب قبل الخدمة Preservice Training وهو التعليم (التدريب) الذى يسبق العمل وهى تدرج تحت تعريف التدريب بمفهومه التتموى الواسع (المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة، ٢٠٠٧).

وتهدف الدورات التدريبية، بصفة عامة، إلى تأهيل طلبة المعهد فى المقام الأول، وكذلك المتدربين فى هذه الدورات، فنيا على إدارة المشروعات الصغيرة، وفتح فرص بديلة للتوظيف الحكومى، وكذلك تأهيل الطلاب عمليا قبل ولوجهم سوق العمل بفترة كافية مما يساهم فى تخفيف حدة مشكلة البطالة وغيرها من المشكلات الإجتماعية والإقتصادية المتصلة بها، ويدفع بعملية التنمية بصورة إيجابية قدما إلى الأمام.

وتهدف البحوث والدراسات الخاصة بالدورات التدريبية التى يقدمها المعهد العالى للتعاون الزراعى، ومنها هذه الدراسة المتواضعة، إلى معرفة نقاط القوة والضعف فى هذه البرامج من وجهة نظر طلبة المعهد الذين يعدون بالضرورة أحد الفاعلين الرئيسيين المشاركين فى هذا العمل Stakeholders. ومن المأمول أن تودى نتائج هذه الدراسات - وفى ظل مرونة ومصداقية صانعى القرار بالمعهد- إلى نجاح هذه الدورات التدريبية فى تحقيق الأهداف المنوطة بها، ومن بينها إضطلاع المشاركين فيها، كمتدربين، بتحقيق دور إرشادى إيجابى يدفع بالزراعة المصرية قدما إلى الأمام.

**أهداف البحث** إستهدف البحث فى المقام الأول دراسة العوامل المرتبطة بالمتدرب كما يدركه طلبة السنة الثالثة بمعهد التعاون الزراعى بشبرا الخيمة، والناجمة عن مشاركتهم كمتدربين فى أربع دورات تدريبية عقدت بالمعهد. وإنبثق عن هذا الهدف الرئيسى عدة

أهداف فرعية يمكن حصرها فى: ( ١ ) تحديد المعارف التى إكتسبها طلبة السنة الثالثة بمعهد التعاون الزراعى بشبرا الخيمة من جراء مشاركتهم كمتدربين فى هذه الدورات التدريبية الأربع؛ ( ٢ ) تحديد العلاقة بين المتغير التابع، المتدرب كما يدرسه طلبة السنة الثالثة بمعهد التعاون الزراعى بشبرا الخيمة المشاركين كمتدربين فى هذه الدورات التدريبية، وبعض المتغيرات المستقلة المدروسة؛ ( ٣ ) تحديد العوامل التى تسهم فى تفسير التباين الحادث فى المتغير التابع؛ ( ٤ ) التوصل إلى بعض المقترحات التى أسفرت عنها نتائج البحث ورفعها فى صورة توصيات إلى متخذى القرار.

### الطريقة البحثية

العينة، والإستبيان، وجمع البيانات، والتحليل الإحصائى تم جمع بيانات هذا البحث خلال الفترة يونيو- أغسطس، ٢٠٠٦ باستخدام عينة عشوائية طبقية Stratified Random Sample ضمت ١١٢ طالبا من طلبة السنة الثالثة بالمعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة، هم مجموع المشاركين كمتدربين فى أربع دورات تدريبية خاصة بالإستزاع السمكى (٢٦ مبحث)، وإستخدام تكنولوجيا الحاسب الآلى فى مجال الزراعة (٢٩ مبحث)، والتقييم البيئى للمشروعات الزراعية (٢٩ مبحث)، وتكنولوجيا ما بعد الحصاد (٢٨ مبحث) تم عقدها بالمعهد عام ٢٠٠٦ من بين العديد من الدورات التدريبية التى يقدمها المعهد سنويا لطلابه منذ عام ١٩٩٦ بغرض رفع كفاءات الطلبة العلمية وإعدادهم للإنخراط فى سوق العمل عقب تخرجهم وقيل إنخراطهم فى سوق العمل. وهذه الدورات تم إختيارها بطريقة عشوائية من أربع مجالات/تخصصات للدورات التدريبية التى عقدها المعهد عام ٢٠٠٦ (٦٢ دورة تدريبية حضرها ٢٠٩٣ متدرب) وهى الدورات التدريبية الخاصة بمجالات / تخصصات الإنتاج الحيوانى، والإنتاج النباتى، والبيئة، والحاسب الآلى.

إستخدم فى جمع بيانات البحث إستمارة إستبيان مكتوبة، تم إختيارها قبلا على عينة مكونة من عشرة من طلبة السنة الثالثة، مع المقابلة الشخصية. وإستخدمت الجداول التكرارية، والمتوسط الحسابى، والنسبة المئوية، والمدى، والإنحراف المعيارى، ومعامل

الإرتباط البسيط لبيرسون، وإختبار "t"، والإنحدار المتعدد المتدرج فى التحليل الإحصائى لبيانات البحث. يوضح جدول ( ١ ) سمات المبحوثين المشاركين فى هذا البحث.

### متغيرات البحث

يوضح شكل (١) المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغير التابع بالبحث، ويوضح شكل (١) المتغيرات المستخدمة فى البحث. توضح الملاحق (١ - ٧) المتغيرات المستقلة والمتغير التابع قبل الدمج فى متغيرات مركبة، ويوضح ملحق (٨) خطاب موجه من قبل الباحثين لطلبة السنة الثالثة المشاركين فى البحث.

### أولاً: المتغيرات المستقلة

#### المعارف المكتسبة من قبل المبحوثين المشاركين فى البرنامج

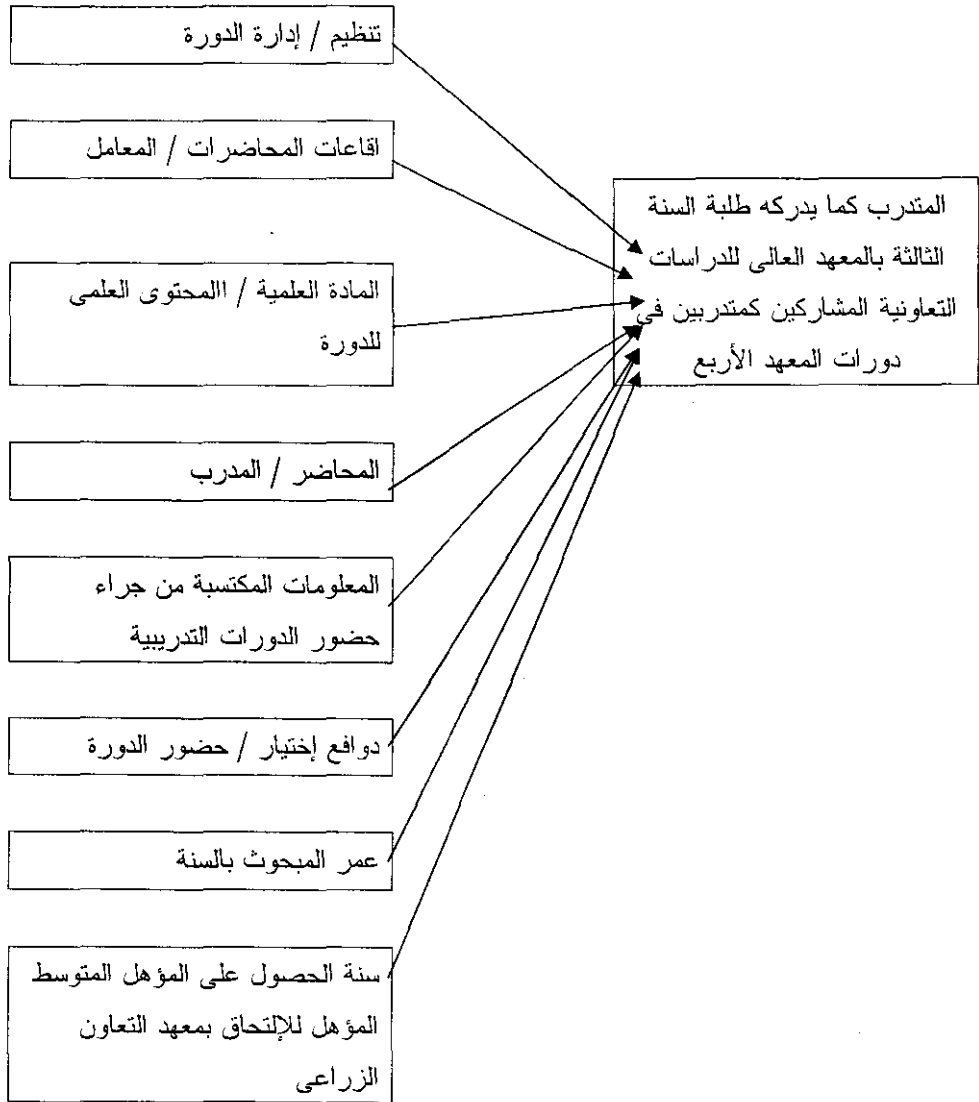
**التدريبى** تم سؤال كل مبحوث عشر أسئلة من قائمة تم وضعها بواسطة المحاضرين بالدورة والباحثين المشاركين فى الدراسة، وهى تغطى كافة المعلومات التى تضمنتها الدورة، وتم إعطاء درجة واحدة لكل إجابة صحيحة من بنود تلك القائمة، وتم حصر درجات كل مبحوث قبل وبعد نهاية الدورة التدريبية، وكانت المعلومات المكتسبة = الدرجة الكلية لمعلومات كل مبحوث بعد الإنتهاء من الدورة التدريبية - الدرجة الكلية لكل مبحوث قبل بدء الدورة، وذلك بافتراض عدم وجود تأثير لمتغيرات خارجية (Walsh, 1990; Bailey, 1983) Extraneous Variables، ومن ثم فان ناتج الفرق فى القياس يكون بسبب مؤثر الإختبار Cause = Posttest - Pretest. وفيما يتعلق بعدم وجود مجموعة ضابطة بالبحث يمكن الرد عليه بأن المجموعة الضابطة ليست بذات أهمية فى التجارب ذات الفترة القصيرة والتي لا يسمح فيها للأفراد بمغادرة مكان التجربة (Ary et al., 1990; Bailey, 1982).

هذا وقد إنحصرت درجات معارف المبحوثين قبل تنفيذ الدورة التدريبية بين حد أدنى مقداره ٣ وحد أقصى مقداره ١٠، وبمتوسط قدره حوالى ٧,٥ درجة، وإنحراف معيارى قدره ١,٤٧٠؛ أما بعد تنفيذ الدورة الإرشادية فقد إنحصرت درجات إستجابات المبحوثين بين حد أدنى مقداره ٥ وحد أقصى مقداره ١٠، وبمتوسط قدره حوالى



## المتغير التابع

## المتغيرات المستقلة



شكل ١ . المتغيرات المستخدمة في البحث.

٩ درجات، وإنحراف معيارى مقداره ١,١٧٨ (ملحق ١).

وتراوحت متوسطات المعارف المكتسبة Acquired Knowledge لدى  
المبحوثين بين حد أدنى مقداره - ٢ وحد أعلى مقداره ٥، وبمتوسط قدره ١,٦ تقريبا،  
وإنحراف معيارى قدره ما يقرب من ١,٣٣٥ (جدول ١).

**تنظيم الدورة** ويقصد بهذا المصطلح إدارة الدورة (العمليات الإدارية  
المختلفة بالدورة) من تجهيز وإعداد وممارسة بداية من إختيار المتدربين وقيد المتدربين  
وحتى نهاية الدورة. وتم قياس هذا المتغير بسؤال كل مبحوث عن إدراكه لعناصر  
التنظيم (كان تنظيم الدورة دقيقا، وكان العاملون بالدورة متعاونون، وكان توقيت الدورة  
مناسبا، وكان توزيع مطبوعات الدورة متسقا، وكانت أهداف الدورة واضحة، وكانت  
عملية التسجيل/مراسم الإفتتاح دقيقة، وسهلت مراسم الإفتتاح عملية الإتصال بين  
المشاركين، وكان تنظيم الزيارات الميدانية دقيقا). وطلب من كل مبحوث إختيار إستجابة  
واحدة فقط من بين إستجابات خمس حيث كانت: لا أوافق على الإطلاق = ١؛ ولا أوافق  
= ٢؛ ومحايد/سيان = ٣؛ وأوافق = ٤؛ وأوافق بشدة = ٥. وكانت قيمة المتغير هى  
عبارة عن المجموع الكلى لإستجابات المبحوثين.

إنحصر مدى المتغير الخاص بالتنظيم بين حد أدنى ١٦ وحد أقصى ٤٥،  
بمتوسط قدره ٣٧ على وجه التقريب، وإنحراف معيارى قدره ٥,٨٣٧ (جدول ١).

**إدراك المبحوث لعناصر قاعات المحاضرات / المعامل** ويقصد بهذا  
المفهوم حالة قاعات المحاضرات/ المعامل ومدى جودة تجهيزها بالمعدات والمواد الخام  
والأجهزة والمقاعد والأثاث والإضاءة وغيرها. وتم قياس هذا المتغير بسؤال كل مبحوث  
عن إدراكه لعناصر قاعات المحاضرات / المعامل (كانت الإضاءة كافية / جيدة، وكان  
عدد المتدربين متناسبا مع مساحة القاعة، وكان الصوت واضحا / نقيًا، وكان هناك  
إستخدام لأكثر من معينة، كانت المعينات المتاحة / الموجودة ذات إمكانيات عالية، وكانت  
المعينات المتاحة بحالة جيدة، وكانت المعينات المتاحة حديثة / ذات تكنولوجيا متقدمة،  
وكانت التهوية داخل القاعة جيدة، وكانت القاعة مؤثثة بأثاث مناسب، وكانت الكيماويات /  
المواد الخام / العروض متوفرة). وطلب من كل مبحوث إختيار إستجابة واحدة فقط من  
بين إستجابات خمس حيث كانت: لا أوافق على الإطلاق = ١؛ ولا أوافق = ٢؛ ومحايد/

سيان = ٣؛ وأوافق = ٤؛ وأوافق بشدة = ٥. وكانت قيمة المتغير هي عبارة عن المجموع الكلي لإستجابات المبحوثين.

تراوح مدى هذا المتغير المركب بين حد أدنى مقداره ٢٥ وحد أقصى مقداره ٥٥، بمتوسط قدره ٤٦ على وجه التقريب، وبانحراف معياري قدره ٧,٤٩٥ (جدول ١). إدراك المبحوث لعناصر المادة العلمية / المحتوى العلمي للدورة التدريبية ونعنى بذلك المصطلح المحتوى العلمي للدورة محل الدراسة. وتم قياس هذا المتغير بسؤال كل مبحوث عن إدراكه لعناصر المادة العلمية / المحتوى العلمي للدورة (كانت المادة العلمية مناسبة / ملائمة، وأفادت المادة العلمية في زيادة معلوماتي / معارفي، وكان من الممكن فهم المادة العلمية، وكان من الممكن التطبيق العملي للمادة العلمية المطروحة، ساعدت المادة العلمية المطروحة في

تغيير أفكارى عن الموضوع، وساعدت المادة العلمية المطروحة في تحليل الموضوعات، وكانت المادة العلمية مواكبة لأحدث التطورات العلمية المتصلة بالموضوع، وساهمت الزيارات الميدانية في تدعيم المادة العلمية، وكان الوقت المخصص للمادة العلمية كافياً، وعكس المحتوى العلمي موضوع الدورة). وطلب من كل مبحوث إختيار إستجابة واحدة فقط من بين إستجابات خمس حيث كانت: لا أوافق على الإطلاق = ١؛ ولا أوافق = ٢؛ ومحايد/سيان = ٣؛ وأوافق = ٤؛ وأوافق بشدة = ٥. وكانت قيمة المتغير هي عبارة عن المجموع الكلي لإستجابات المبحوثين.

إنحصر مدى هذا المتغير المركب بين حد أدنى مقداره ٢١ وحد أقصى مقداره ٥٠، بمتوسط قدره ٤١,٩ تقريباً، وبانحراف معياري قدره ٦,٢٠٢ (جدول ١).

إدراك المبحوث لسيمات المحاضر / المدرب وتم قياس هذا المتغير بسؤال كل مبحوث عن إدراكه لمقومات المحاضر/ المدرب في الدورة (كانت قدرة المحاضر على توصيل المعلومات عالية، وكان التزام المحاضر بموعد المحاضرة ملائماً، وتفاعل المحاضر مع المتدربين جيداً، وأتاح المحاضر فرصة المناقشة مع المتدربين، أجاب المحاضر على كل / معظم أسئلة المتدربين، كانت طريقة عرض المحاضر للموضوع متسقة، ربط المحاضر الموضوع بالمشكلات / الظروف الواقعية، والمحاضر متمكن تمكننا ملحوظاً من المادة العلمية، وشجع المدرب على تفاعل المتدربين مع بعضهم

البعض، وإستخدم المحاضر المعينات المناسبة للموضوع). وطلب من كل مبحوث إختيار إستجابة واحدة فقط من بين إستجابات خمس حيث كانت: لا أوافق على الإطلاق = ١؛ ولا أوافق = ٢؛ ومحايد/سيان = ٣؛ وأوافق = ٤؛ وأوافق بشدة = ٥. وكانت قيمة المتغير هي عبارة عن المجموع الكلى لإستجابات المبحوثين.

تراوح مدى هذا المتغير المركب بين حد أدنى مقداره ٢٩ وحد أقصى مقداره ٥٠، بمتوسط قدره ٤٦,٣ تقريبا، وبانحراف معيارى قدره ٤,٧٨٢ (جدول ١).

### إدراك المبحوث لدوافع إختيار المتدربين للدورة Motivation

يعرف الدافع Motive بأنه تلك الحالة الداخلية التى تسبب قيام الفرد بسلوك ما يضمن تحقيق بعض الأهداف. وتقوم نظريات العمليات الخاصة بالدافع Process Theories of Motivation بتفسير كيفية تحفيز وتحريك الدافع لدى الفرد، فى حين تقوم نظريات المحتوى الخاصة بالدافع Content Theories of Motivation بتفسير الدافع الذى يؤكد على أهمية السمات الداخلية للأفراد. وترى نظرية الحاجات الخاصة بالدافع The Needs-Goal Theory أن الحاجات المحسوسة تفسر السلوك الإنسانى حيث تتحول الحاجة إلى سلوك موجه نحو تدعيم أو إنجاز الهدف السلوكى من أجل تقليص (خفض) الحاجة المحسوسة، مما يعنى ضرورة إشباع الحاجات المحسوسة للفرد حتى يتحقق الدافع؛ وترى نظرية التوقع The Vroom Expectancy Theory بأن الحاجة المحسوسة تسبب السلوك الإنسانى وأن قوة الدافع تتوقف على درجة الرغبة لدى الفرد فى إنجاز سلوك ما، أما نظرية المساواة Equity Theory of - Motivation فتؤكد على العدالة المدركة من قبل الفرد فى الموقف الوظيفى وأن إدراك عدم المساواة يمكن أن يتسبب عنه سلوك معين، وتؤكد نظرية Porter-Lawler Theory والتى تضم وجهتى النظر فى أن قوة الدافع تتحدد بصفة رئيسية عن طريق القيمة المدركة لنتيجة إنجاز السلوك وكذلك الإحتمال المدرك من قبل الفرد بأنه فى حالة إنجاز السلوك فإنه ينتج عن ذلك تحقيق النتيجة المرغوب فيها بصورة مادية على أرض الواقع، وهى تؤكد على الجوائز الداخلية Intrinsic Rewards وهى التى تنتج مباشرة من إنجاز ما، والجوائز الخارجية Extrinsic Rewards وهى جوائز خارجية عن الفرد؛ وتؤكد نظرية The Porter-Lawler Theory على أن الدرجة التى ينجز بها فرد عمل ما بدرجة مؤثرة

تتوقف على متغيرين: ( ١ ) إدراكه لمتطلبات إنجاز العمل، ( ٢ ) مقدرة الفرد نفسه على إنجاز هذا العمل، وأن إدراك الفرد لعدالة الجوائز الناتجة عن إنجاز العمل تؤثر على كمية الرضا الناتجة عن هذه الجوائز. ويمكن القول أن هذه النظرية تؤكد أن الجوائز تلعب دورا هاما في خلق الدوافع وتحفيز السلوك الإنساني (Certo, 1997).

تم قياس هذا المتغير بسؤال كل مبحوث عن دوافعه في إختيار الدورة التدريبية (لإستيفاء المقرر التدريبي بالمعهد، ولما توفره الدورة من زيارات ميدانية، وللاستفادة منها في الدراسة بالمعهد، وسمعت أنها مفيدة من زملائي، وسمعت أنها مفيدة من العاملين بالمعهد، وسمعت أنها مفيدة من أعضاء هيئة التدريس، وللاستفادة منها في حياتي العملية، وللاستمتاع بتعلم معلومات جديدة، ولإكتساب مهارات فنية جديدة، ولملائمتها وفتى / ظروفى، ولعدم توافرها بمؤسسات تعليمية أخرى). وطلب من كل مبحوث إختيار إستجابة واحدة فقط من بين إستجابتين حيث كانت: لا = ١؛ ونعم = ٢. وكانت قيمة المتغير هي عبارة عن المجموع الكلى لإستجابات المبحوثين.

تراوح مدى هذا المتغير المركب بين حد أدنى مقداره ١٣ وحد أقصى مقداره ٢٤، بمتوسط قدره ١٨,٢ تقريبا، وانحراف معيارى قدره ٣,٢٥٢ (جدول ١).

**عمر المبحوث** وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث مباشرة عن عمره بالسنة. تراوحت أعمار المبحوثين فى مدى ١٩ - ٣٦ سنة، بمتوسط قدره ما يقرب من ٢١ سنة، وانحراف معيارى قدره ١,٧٨٥.

**سنة الحصول على المؤهل المتوسط** والمقصود بالمؤهل المتوسط هو ذلك المؤهل المتوسط (الثانوية الزراعية) الذى إلتحق به الطالب المبحوث بالمعهد. وتراوح المدى لهذا المتغير بين ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣، بمتوسط ٢٠٠٣، وانحراف معيارى قدره ٠,٧٣٣.

**ثانيا: المتغير التابع، إدراك المبحوث لسمات المتدرب** وتم قياس هذا المتغير بسؤال كل مبحوث عن إدراكه لعناصر / سمات المتدربين فى الدورة (كان المتدربون على درجة عالية من الإلتزام / تحمل المسؤولية، وكان المتدربون شغوفون بالمادة العلمية، كان المتدربون مهتمون بتعليم أنفسهم، تفاعل المتدربين / مناقشاتهم مع بعضهم البعض

أثرت إيجابيا في فهم المادة العلمية). وطلب من كل مبحوث إختيار إستجابة واحدة فقط من بين إستجابات خمس حيث كانت: لا أوافق على الإطلاق = ١؛ ولا أوافق = ٢؛ ومحايد/سيان = ٣؛ وأوافق = ٤؛ وأوافق بشدة = ٥. وكانت قيمة المتغير هي عبارة عن المجموع الكلي لإستجابات المبحوثين.

تراوح مدى هذا المتغير المركب بين حد أدنى مقداره ٤ وحد أقصى مقداره ٢٠، بمتوسط قدره ١٦,٩ تقريبا، وبانحراف معياري قدره ٢,٩٨٨ (جدول ١).

## النتائج والمناقشات

أولاً: معنوية الفرق بين متوسطى درجات معلومات المبحوثين قبل وبعد حضور

### الدورات التدريبية

باستخدام إختبار "t" لإختبار معنوية الفرق بين متوسطى درجات معلومات المبحوثين قبل وبعد الدورة التدريبية "t-Test for Paired Samples" (Walsh, 1990) وجد أنها معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ (قيمة "t" الجدولية Critical Value عند درجة حرية ١١١ = ٢,٥٦٧ وهى أقل من قيمة "t" المحسوبة = ١٢,٠٣)، ومن ثم تم رفض الفرض الصفري Ho القائل بعدم وجود فرق معنوى بين متوسطى درجات معلومات المبحوثين قبل وبعد الدورة التدريبية وقبول الفرض البديل Hm القائل بوجود فرق معنوى بينهما لصالح متوسط درجات المعلومات بعد إنتهاء الدورة التدريبية مما يعنى وجود تأثير معنوى ملموس على معلومات المبحوثين من جراء المشاركة كمتدربين فى الدورات التدريبية الأربعة المدروسة معاً، كم أوضحنا قبلاً. يوضح جدول (٢) نتائج إختبار "t" الخاصة بمتوسطات درجات المبحوثين قبل وبعد الدورة التدريبية.

ثانياً: العلاقة بين المتغير التابع، المتدرب كما يدرسه المبحوثون، وبعض المتغيرات

### المستقلة المدروسة

يوضح جدول (٣) أن هناك علاقة معنوية موجبة (طردية) بين كل من المتغير التابع، إدراك المبحوثين لسمات المتدرب، وكل من المتغيرات المستقلة الخاصة بتنظيم

الدورة (معامل ارتباط ٠,٤٥٣، ومستوى معنوية ٠,٠١)، وقاعة المحاضرات/المعامل (معامل ارتباط ٠,٤٧٣، ومستوى معنوية ٠,٠١)، والمحتوى العلمى للدورة (معامل ارتباط ٠,٥٠٠، ومستوى معنوية ٠,٠١)، وسمات المدرب (معامل ارتباط ٠,٢٦٠، ومستوى معنوية ٠,٠١). ومن الجدير بالذكر، أنه قد أوضحت إستجابات المبحوثين (ملحق ٧) أن الدوافع الرئيسية للمبحوثين لحضور الدورة التدريبية الخاصة بالدورات الأربع معا (مرتبة ترتيبيا تنازليا من أعلى إلى أسفل) حيث تصدرها على وجه الترتيب: إكتساب مهارات فنية جديدة (٧٧,٩%)، وللإستفادة منها فى حياتى العملية (٧٥,٩%)، وللإستفادة منها فى الدراسة بالمعهد (٧٠,٩%)، فى حين جاء فى ذيل القائمة: إستيفاء المقرر التدريبى بالمعهد (٣٦,٣%)، وما توفره الدورة من زيارات ميدانية (٣٦,٣%)، وسمعت أنها مفيدة من العاملين بالمعهد (٣٣,٩%). ومن الممكن تفسير عدم وجود علاقة بين دوافع المبحوثين فى إختيار حضور هذه الدورة التدريبية وإدراكهم لسمات المدرب، رغم إقرارهم بفائدتها فى إكتساب مهارات فنية جديدة والإستفادة منها فى الحياة العملية وكذلك فى الدراسة بالمعهد (ملحق ٧)، بأن ذلك قد يرجع إلى عدم وجود وضوح كاف لدوافع وإحتياجات الطلبة من قبل الدراسة الأولية التى إرتكز عليها تصميم هذه الدورات من قبل إدارة المعهد عام ١٩٩٦ والذى من الممكن أن يكون قد أدى إلى عدم تحديد الإحتياجات التدريبية بدقة ومن المحتمل وقتئذ أنه لم يتم إشراك الطلاب فى تحديدها كعضو فاعل فى العملية التعليمية Stakeholder، وهو ما يعتقد أنه جعلهم ينظرون إلى تلك الدورات التدريبية على أنها مفروضة عليهم قسرا إستيفاء للمقررات التعليمية ونجد تأكيدا لذلك من مقترحات الطلبة لتحسين الدورات التدريبية من واقع ما واجههم من مشكلات عند الإلتحاق بهذه الدورات وإشتراكهم الفعلى فيها. ومن المحتمل حدوث تغيرات جديدة فى إحتياجات السوق خلال الفترة ١٩٩٦ - ٢٠٠٦، لم توضع فى إعتبار إدارة المعهد بعد، مما يحسن معه إعادة دراسة تلك الإحتياجات من جديد، وأن تكون لدى إدارة المعهد المرونة الكافية لتوجيه الدورات التدريبية تبعا لتلك الإحتياجات الجديدة، مع إشراك الطلاب فى تحديدها وعمل حملة إعلامية لتوعية الطلاب بأهميتها للدخول فى سوق العمل.

ثالثاً: العوامل التي تفسر التباين الحادث في المتغير التابع، إدراك الطلبة المبحوثين

#### لسمات المتدرب

تم إجراء تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج Step-Wise Multiple Regression وتم فيه استخدام المتغيرات المستقلة التي لها علاقة معنوية فقط بالمتغير التابع الخاص بإدراك المتدربين لسمات المتدرب (إدراك المبحوثين لكل من: تنظيم الدورة، وقاعة المحاضرات/المعامل، والمحتوى العلمي للدورة، وسمات المدرب)، ووجد من نتيجة التحليل أن المحتوى العلمي للدورة التدريبية كما يدركه الطلبة المبحوثين، يفسر بمفرده ٣٢% تقريباً من التباين الحادث في المتغير التابع الخاص بالمتدرب كما يدركه الطلبة المبحوثين (جدول ٤) وهو يوضح بجلاء أهمية هذا المتغير في الدورات التدريبية التي يقوم المعهد بتصميمها وتنفيذها، وهو ما تؤكد مقترحات الطلبة بخصوص تطوير الدورات التدريبية بالمعهد (جدول ٥).

#### رابعاً: مقترحات الطلبة الخاصة بتحسين الدورات التدريبية التي يعقدها المعهد

تضمنت مقترحات الطلبة الخاصة بتطوير الدورات التدريبية التي يقدمها المعهد (جدول ٥)، عدداً من المقترحات المرتبة تنازلياً حيث تصدرت هذه القائمة: تنظيم الدورة على فترة زمنية أطول/عدد أكبر من الأيام بدلاً من قصرها على أيام معدودات دون فترات راحة كافية (٢٠,٧%)، وتجهيز أفضل للقاعات والمعامل (١٢,٦%)، وممارسة أكبر للمبحوثين/التجريب (١١,٣%)، وزيارات حقلية أكثر (٩%)، ومشاركة المتدربين في الإعداد والتنظيم والتخطيط (٨,٦%)، وموضوعية المحتوى أو وجود أهداف منطقية له وإمكانية التطبيق (٨,١%)؛ وتذيل القائمة إختيار الطلبة المتدربين وفق المقابلة الشخصية (٠,٥%)، وتوفير سكن للمغتربين من الطلبة المتدربين (٠,٥%).



## الخلاصة وتوصيات البحث

أكدت نتائج البحث، والمشار إليها أنفاً، على مايلي:

١. أهمية الدورات التدريبية التي يقدمها المعهد العالي للتعاون الزراعي سنويا منذ عام ١٩٩٦، في زيادة معلومات الطلاب المشاركين في هذه الدورة كمتدربين.
٢. وجود علاقة معنوية موجبة بين المتغير التابع الخاص بإدراك الطلبة المبحوثين لسمات المتدرب، وكل من المتغيرات المستقلة الخاصة بتنظيم الدورة، وقاعة المحاضرات/المعامل، والمحتوى العلمي للدورة، وسمات المدرب.
٣. أن المتغير المستقل الخاص بالمحتوى العلمي للدورة التدريبية يفسر بمفرده ٣٢% من التباين الحادث في المتغير التابع الخاص بإدراك الطلبة المبحوثين لسمات المتدرب مما يؤكد على أهمية هذا المتغير.
٤. يجب إعادة دراسة إحتياجات الطلبة، ومتطلبات سوق العمل ومن ثم إعادة تصميم الدورات التدريبية بما يتفق والمعطيات الجديدة نظرا لأنه تم تصميم الدورات التي تنفذ حاليا منذ عام ١٩٩٦.
٥. يجب إشراك الطلبة كلية في كل مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم المستمر للدورات التدريبية التي يقوم بها المعهد، وأن تتم كذلك دراسة إقتراحاتهم ووضعها موضع التنفيذ تبعاً لأولوياتها وواقعيتها وإمكانية تنفيذها.

ومن هذا المنطلق، يوصى بالآتي:

١. أهمية إعادة دراسة الإحتياجات التدريبية لطلاب المعهد العالي للتعاون الزراعي كأساس يركز عليه عند وضع الدورات التدريبية الجديدة نظرا لإحتمال حدوث تغير فيها عما كانت عليه عام ١٩٩٦ مع توفر المرونة الكافية والشجاعة لتعديلها وتغييرها إذا ما تطلب الأمر ذلك.
٢. أهمية إشراك طلبة المعهد العالي للتعاون الزراعي كفاعل/عامل أساسى فى العملية التعليمية فى تحديد الإحتياجات التدريبية، والتخطيط والتدريب والمتابعة والتقييم المستمر للدورات التدريبية التي يقوم بها المعهد.

٣. ضرورة إعادة النظر في المتغيرات الخاصة بالدورات التدريبية مثل المحتوى العلمى للدورات، والمدرب/المحاضر، والقاعات/المعامل المجهزة، والتنظيم وفقاً لدراسات تقييمية علمية واقعية يقوم المعهد بالإشتراك مع جهات خارجية أخرى فى تنفيذها والإستجابة للتوصيات التى تسفر عنها.
٤. القيام بحملة توعية للطلبة نحو الدورات التدريبية المتاحة وأهميتها كتحفيز لدوافعهم إيجابياً نحو المشاركة فيها وحضورها كمتدربين عن قناعة وليس عن قسر.

جدول ١. توزيع أفراد عينة البحث تبعا لبعض خصائصهم الشخصية

المتغير	النكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
النوع الإجتماعي/			١,٧	٢ - ١	٠,٤٦٩
جنذر					
أنثى	٣٦	٣٢,١			
ذكر	٧٦	٦٧,٩			
العمر (بالسنة)			٢٠,٦	٣٦ - ١٩	١,٧٨٥
أقل من ٢٠ سنة	١١	٩,٨			
٢٠ - ٢٣ سنة	٩٨	٨٧,٥			
أكبر من ٢٣ سنة	٣	٢,٧			
الحالة الإجتماعية			١,٠	٢ - ١	٠,٠٩٤
أعزب	١١١	٩٩,١			
متزوج	١	٠,٩			
الدرجة العلمية			١,٠٥	٢ - ١	٠,٢٠٧
الحاصل عليها					
المبحوث					
الثانوية الزراعية	١٠٧	٩٥,٥			
الثانوية العامة	٥	٤,٥			
سنة الحصول على			٢٠٠٢	٢٠٠٠ -	٠,٧٣٢
آخر درجة علمية				٢٠٠٣	
قبل ٢٠٠١	٢	١,٨			
٢٠٠١ - ٢٠٠٢	٤٧	٤٢,٠			
بعد ٢٠٠٢	٦٣	٥٦,٢			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.

...تابع (جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابى	المدى	الانحراف المعيارى
<b>التخصص/الشعبة</b>					
إدارة أعمال زراعية	٥٧	٥٠,٩	١,٧	٣ - ١	٠,٨١٠
اقتصاد زراعى	٣٠	٢٦,٨			
تعليم زراعى	٢٥	٢٢,٣			
<b>إمتهان عمل إلى جانب الدراسة</b>					
لا	٧٠	٦٢,٥	١,٤	٢ - ١	٠,٤٨٦
نعم	٤٢	٣٧,٥			
<b>محافظة المنشأ</b>					
كفر الشيخ	٢١	١٨,٨			
الشرقية	١٧	١٥,٢			
الجيزة	١٢	١٠,٧			
قنا	١٢	١٠,٧			
البحيرة	٨	٧,١			
الدقهلية	٨	٧,١			
المنوفية	٨	٧,١			
القليوبية	٧	٦,٣			
الوادى الجديد	٦	٥,٤			
القاهرة	٣	٢,٧			
الإسماعيلية	٣	٢,٧			
بنى سويف	٢	١,٨			
الغربية	٢	١,٨			
الفيوم	١	٠,٩			
المنيا	١	٠,٩			
شمال سيناء	١	٠,٩			

... (تابع جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحتراف المعياري
محافظة الإقامة					
الحالية					
كفر الشيخ	٢٠	١٧,٩			
الشرقية	١٧	١٥,٢			
الحيزة	١٥	١٣,٤			
القاهرة	٨	٧,١			
البحيرة	٨	٧,١			
الدقهلية	٨	٧,١			
قنا	٧	٦,٣			
المنوفية	٧	٦,٣			
القليوبية	٦	٥,٤			
الوادى الجديد	٦	٥,٤			
الإسماعيلية	٣	٢,٧			
الغربية	٢	١,٨			
بنى سويف	٢	١,٨			
الفيوم	١	٠,٩			
المنيا	١	٠,٩			
شمال سيناء	١	٠,٩			
المعلومات المكتسبة					
أقل من ١	٢٧	٢٤,١	١,٦	٥ - ٢-	١,٣٣٥
١ - ٣	٧٩	٧٠,٥			
أكثر من ٣	٦	٥,٤			

...تابع (جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
تنظيم الدورة			٣٦,٦	٤٥ - ١٦	٣٦,٥٧١
أقل من ٢٧	٥	٤,٥			
٢٧ - ٣٧	٥٢	٤٦,٤			
أكثر من ٣٧	٥٥	٤٩,١			
قاعات المحاضرات / المعامل			٤٥,٧	٥٥ - ٢٥	٧,٥٠
أقل من ٣٦	١٧	١٥,٢			
٣٦ - ٤٦	٣١	٢٧,٧			
أكثر من ٤٦	٦٤	٥٧,١			
المادة العلمية / المحتوى العلمي للدورة			٤١,٩	٥٠ - ٢١	٦,٢٠٢
أقل من ٣٢	٨	٧,١			
٣٢ - ٤٢	٤٥	٤٠,٢			
أكثر من ٤٢	٥٩	٥٢,٧			
المحاضر / المدرب			٤٦,٣	٥٠ - ٢٩	٤,٧٨٢
أقل من ٣٧					
٣٧ - ٤٤	٦	٥,٤			
أكثر من ٤٤	٢٠	١٧,٩			
	٨٦	٧٦,٧			
دوافع حضور الدورة			١٨,٢	٢٤ - ١٣	٣,٢٥٢
أقل من ١٧	٤١	٣٦,٦			
١٧ - ٢٠	٤٣	٣٨,٤			
أكثر من ٢٠	٢٨	٢٥,٠			

...تابع (جدول ١)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابى	المدى	الانحراف المعيارى
المتدرب			١٦,٩	٤ - ٢٠	٢,٩٨٨
أقل من ١٠	١	٠,٩			
١٠ - ١٥	٢٧	٢٤,١			
أكثر من ١٥	٨٤	٧٥,٠			

جدول ٢٠. إختبار دلالة الفروق فى المعلومات بين ما قبل وما بعد حضور الدورة التدريبية

درجة المعلومات	المتوسط المعيارى	الانحراف المعيارى	الخطأ المعيارى للمتوسط	قيمة "t" المحسوبة	درجات الحرية	قيمة "t" الجدولية
بعد حضور الدورة التدريبية	٨,٩٩١	١,١٨٩	٠,١١٢	١٢,٠٣**	١١١	٢,٥٧٦
قبل حضور الدورة التدريبية	٧,٤٧٣	٧,٤٧٠	٠,١٣٩			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث؛ \*\* مستوى معنوية = ٠,٠١.

جدول ٣. العلاقة بين المتغير التابع، المدرب كما يدركه أفراد عينة البحث،

وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط
المعارف المكتسبة نتيجة حضور الدورة التدريبية	- ٠,١٣٧
تنظيم الدورة	**٠,٤٥٣
قاعة المحاضرات /المعامل / العرض الجانبي	**٠,٤٧٣
المحتوى العلمي للدورة	**٠,٥٠٠
المدرب	**٠,٢٦٠
دوافع حضور الدورة	- ٠,١٤٦
عمر المبحوث بالسنة	٠,٠٣٠
سنة الحصول على آخر درجة علمية رسمية للمبحوث	٠,١١٦

حجم العينة = ١١٢ مبحوث؛ \*\* مستوى معنوية = ٠,٠١.

جدول ٤. نتائج تحليل الإحذار المتعدد المتدرج والإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة

في تفسير التباين في المتغير التابع، المدرب كما يدركه أفراد عينة البحث

المتغيرات المستقلة الداخلة في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	النسبة التراكمية للتباين المفسر للتباين الحادث في المتغير التابع	معامل الإحذار القياسي (بيتا)	قيمة "t"
المحتوى العلمي للدورة التدريبية كما يدركه المدرب	٠,٥٦٢	٠,٣١٥٦	٠,٥٦٢	**٢٤,٩٠

حجم العينة = ١١٢ مبحوث؛ \*\* مستوى معنوية = ٠,٠١.



جدول ٥ . مقترحات المبحوثين لتحسين الدورات التدريبية مرتبة ترتيبا تنازليا كما ورد  
في إستجاباتهم باستمرار الإستبيان

النسبة المئوية	التكرار	المقترح
٢٠,٧	٤٦	تنظيم الدورة على فترة زمنية أطول/عدد أكبر من الأيام
١٢,٦	٢٨	تجهيز أفضل للقاعات والمعامل
١١,٣	٢٥	ممارسة أكبر للمبحوثين /التجريب
٩,٠	٢٠	زيارات عقلية أكثر
٨,٦	١٩	مشاركة المتدربين فى الإعداد والتنظيم والتخطيط
٨,١	١٨	موضوعية المحتوى
٥,٤	١٢	دمج النظرية والتطبيق معا
٥,٠	١١	منح فترات إستراحة أكثر
٤,٥	١٠	تنظيم أفضل للدورة
٣,٥	٨	سلوك ملائم من المتدربين
٣,٢	٧	أن يكون التدريب إختياريا وليس قسرا
٢,٦	٦	إعداد أفضل للمدربين/إختيار مدربين أكفاء
١,٨	٤	مصروفات دراسية أقل
١,٣	٣	عدد أكبر من المدربين فى الدورة
١,٤	٣	تنفيذ الدورة بأكملها فى الحقل
٠,٥	١	إختيار الطلاب وفقا لمقابلة شخصية
٠,٥	١	توفير سكن للمغتربين أثناء حضورهم الدورة
١٠٠,٠	٢٢٢	المجموع

## ملحق ١. درجات المعلومات قبل وبعد حضور الدورة التدريبية

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
درجات المعلومات بعد حضور الدورة التدريبية			٩,٠	١٠ - ٥	١,١٧٨
أقل من ٩	٣١	٢٧,٧			
أكثر من ٩	٨١	٧٢,٣			
درجات المعلومات قبل حضور الدورة التدريبية			٧,٥	١٠ - ٣	١,٤٧٠
أقل من ٩	٨٤	٧٥,٠			
أكثر من ٩	٢٨	٢٥,٠			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.

## ملحق ٢. إدراك المبحوثين لعناصر تنظيم الدورة، كما ورد في إستجاباتهم

### بإستمارة الإستبيان وقبل دمجها في متغير مركب واحد

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
كان تنظيم الدورة دقيقا			٤,٢	٥ - ٢	٠,٩٥
غير موافق	٩	٨,٠			
محايد / سيان	١٤	١٢,٥			
موافق	٣٤	٣٠,٤			
موافق للغاية	٣٥	٤٩,١			
كان العاملون بالدورة متعاونون			٢,٥	٥ - ١	٠,٩٩٥
غير موافق على الإطلاق	٣	٢,٧			
غير موافق	٤	٣,٦			
محايد / سيان	١٤	١٢,٥			
موافق	٣٠	٢٦,٨			
موافق للغاية	٦١	٥٤,٥			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.

...تابع (ملحق ٢)

العبارة	التكرار %	المتوسط الحسابي	المدى	الإنحراف المعياري
كان توقيت الدورة مناسباً		٤,٢	٥ - ١	١,٠٧٨
غير موافق على الإطلاق	٢	٢,٧		
غير موافق	٦	٥,٤		
محايد / سيان	٢٠	١٧,٩		
موافق	٢١	١٨,٨		
موافق للغاية	٦٢	٥٥,٤		
كانت فترة الدورة مناسبة		٣,٧	٥ - ١	١,٢٧٥
غير موافق على الإطلاق	٨	٧,١		
غير موافق	١٣	١١,٦		
محايد / سيان	٢٣	٢٠,٥		
موافق	٢٦	٢٣,٢		
موافق للغاية	٤٢	٣٧,٥		
كانت أهداف الدورة واضحة		٤,٤	٥ - ٢	٠,٧٩١
غير موافق	٢	١,٨		
محايد / سيان	١٥	١٣,٤		
موافق	٢٨	٢٥,٠		
موافق للغاية	٦٧	٥٩,٨		
كان توزيع مطبوعات الدورة متسقاً		٤,٤	٥ - ١	٠,٨٦٣
غير موافق على الإطلاق	٢	١,٨		
غير موافق	٣	٢,٧		
محايد / سيان	٧	٦,٣		
موافق	٣٧	٣٣,٠		
موافق للغاية	٦٣	٥٦,٣		

...تابع (ملحق ٢)

العبارة	التكرار %	المتوسط الحسابي	المدى	الإنحراف المعياري
كانت عملية التسجيل / الإفتتاح		٣,٨	٥ - ١	١,٠٧٦
دقيقة				
غير موافق على الإطلاق	٦	٥,٤		
غير موافق	٥	٤,٥		
محايد / سيات	٢٣	٢٠,٥		
موافق	٤٤	٣٩,٣		
موافق للغاية	٣٤	٣٠,٤		
سهلت مراسم الإفتتاح الإمتصال بين المشاركين		٣,٨	٥ - ١	١,٠٦٧
غير موافق على الإطلاق	٣	٢,٧		
غير موافق	٨	٧,١		
محايد / سيات	٣١	٢٧,٧		
موافق	٣١	٢٧,٧		
موافق للغاية	٣٩	٣٤,٨		
كان تنظيم الزيارات الميدانية		٣,٨	٥ - ١	١,٢٨٦
دقيقا				
غير موافق على الإطلاق	١٠	٨,٩		
غير موافق	٨	٧,١		
محايد / سيات	٢١	١٨,٨		
موافق	٢٨	٢٥,٠		
موافق للغاية	٤٥	٤٠,٢		

ملحق ٣. إدراك المبحوثين لعناصر قاعات المحاضرات / المعامل، كما ورد في

إستجاباتهم باستمرار الإستبيان وقبل دمجها في متغير مركب واحد

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإنحراف المعياري
كانت الإضاءة كافية / جيدة			٤,٥	٥ - ١	٠,٩٢٠
غير موافق على الإطلاق	٢	١,٨			
غير موافق	٥	٤,٥			
محايد / سيان	٦	٥,٤			
موافق	٢١	١٨,٨			
موافق للغاية	٧٨	٦٩,٦			
كان عدد المتدربين متناسبا مع مساحة القاعة			٤,٧	٥ - ٢	٠,٦٣٥
غير موافق	١	٠,٩			
محايد / سيان	٧	٦,٣			
موافق	٢٠	١٧,٩			
موافق للغاية	٨٤	٧٥,٠			
كان الصوت واضحا/ نقيًا			٤,٥	٥ - ٢	٠,٧٣٤
غير موافق	١	٠,٩			
محايد / سيان	١٣	١١,٦			
موافق	٢٣	٢٠,٥			
موافق للغاية	٧٥	٦٧,٠			
كان هناك إستخدام لأكثر من معينة			٣,٨	٥ - ١	١,١٣٨
غير موافق على الإطلاق	٥	٤,٥			
غير موافق	١٣	١١,٦			
محايد / سيان	١٦	١٤,٣			
موافق	٤٣	٣٨,٤			
موافق للغاية	٣٥	٣١,٣			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.

...تابع (ملحق ٣)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
<b>كانت المعينات المتاحة ذات إمكانات عالية</b>					
غير موافق	٣	٢,٧		٥ - ١	١,١١٠
غير موافق	١١	٩,٨			
محايد / سبان	٢٠	١٧,٩			
موافق	٣٢	٢٨,٦			
موافق للغاية	٤٦	٤١,١			
<b>كانت المعينات المتاحة بحالة جيدة</b>					
غير موافق على الإطلاق	٢	١,٨		٥ - ١	١,٠٦١
غير موافق	٩	٨,٠			
محايد / سبان	٢٥	٢٢,٣			
موافق	٣٠	٢٦,٨			
موافق للغاية	٤٦	٤١,١			
<b>كانت المعينات المتاحة حديثة / ذات تكنولوجيا متقدمة</b>					
غير موافق على الإطلاق	٢	١,٨		٥ - ١	١,٠٣٥
غير موافق	٨	٧,١			
محايد / سبان	٢٣	٢٠,٥			
موافق	٣٣	٢٩,٥			
موافق للغاية	٤٦	٤١,١			
<b>كانت التهوية داخل القاعة جيدة</b>					
غير موافق	٣	٢,٧		٥ - ٢	٠,٨٣١
محايد / سبان	١٦	١٤,٣			
موافق	٢٧	٢٤,١			
موافق للغاية	٦٦	٥٨,٩			

...تابع (ملحق ٣)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
كانت القاعة مؤثثة بأثاث مناسب / جيد			٤,٥٠٩	٥ - ٢	٠,٧٧١
غير موافق	٣	٢,٧			
محايد / سيان	١٠	٨,٩			
موافق	٢٦	٢٣,٢			
موافق للغاية	٧٣	٦٥,٢			
كانت المعامل مجهزة بطريقة مناسبة			٤,٠	٥ - ١	١,٢١٩
غير موافق على الإطلاق	٦	٥,٤			
غير موافق	٩	٨,٠			
محايد / سيان	٢١	١٨,٨			
موافق	٢٢	١٩,٦			
موافق للغاية	٥٤	٤٨,٢			
كانت الكيماويات / المواد الخام متوفرة بدرجة كافية			٣,٥	٥ - ١	١,٣٠٨
غير موافق على الإطلاق	١٤	١٢,٥			
غير موافق	٨	٧,١			
محايد / سيان	٢٥	٢٢,٣			
موافق	٣٤	٣٠,٤			
موافق للغاية	٣١	٢٧,٧			

ملحق ٤. إدراك المبحوثين لعناصر المادة العلمية/ المحتوى العلمي للدورة التدريبية،

كما ورد في إستجاباتهم باستمرار الإستبيان وقبل دمجها في متغير مركب واحد

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
كانت المادة العلمية مناسبة / ملائمة			٤,٤	٥ - ٢	٠,٧١٨
غير موافق	١	٠,٩			
محايد / سيان	١٢	١٠,٧			
موافق	٣٨	٣٣,٩			
موافق للغاية	٦١	٥٤,٥			
أفادت المادة العلمية في زيادة معلوماتي/ معارفي			٤,٥	٥ - ١	٠,٨٤٩
غير موافق على الإطلاق	١	٠,٩			
غير موافق	٤	٣,٦			
محايد / سيان	٨	٧,١			
موافق	٢١	١٨,٨			
موافق للغاية	٧٨	٦٩,٦			
كان من الممكن فهم المادة العلمية بسهولة			٤,٥	٥ - ١	٠,٧٣٥
غير موافق على الإطلاق	١	٠,٩			
غير موافق	١	٠,٩			
محايد / سيان	٧	٦,٣			
موافق	٣٣	٢٩,٥			
موافق للغاية	٧٠	٦٢,٥			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.



...تابع (ملحق ٤ )

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
كان من الممكن تطبيق المادة العلمية المطروحة عمليا			٤,١	٥ - ١	١,٠١٢
غير موافق على الإطلاق	٣	٢,٧			
غير موافق	٤	٣,٦			
محايد / سيان	٢٤	٢١,٤			
موافق	٣٤	٣٠,٤			
موافق للغاية	٤٧	٤٢,٠			
ساعدت المادة العلمية المطروحة في تغيير أفكارى عن الموضوع			٤,٤	٥ - ٢	٠,٧٩٩
غير موافق	٤	٣,٦			
محايد / سيان	١٠	٨,٩			
موافق	٣٥	٣١,٣			
موافق للغاية	٦٣	٥٦,٣			
ساعدت المادة العلمية المطروحة في تحليل الموضوعات			٤,٢	٥ - ١	٠,٩٣٨
غير موافق على الإطلاق	٢	١,٨			
غير موافق	٥	٤,٥			
محايد / سيان	١٣	١١,٦			
موافق	٤١	٣٦,٦			
موافق للغاية	٥١	٤٥,٠			

...تابع, ملحق ٤ )

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
كانت المادة العلمية مواكبة لأحدث التطورات العلمية المتصلة بالموضوع			٤,٢	٥ - ١	٠,٨٩٥
غير موافق على الإطلاق	١	٠,٩			
غير موافق	٤	٣,٦			
محايد / سيان	١٧	١٥,٢			
موافق	٣٨	٣٣,٩			
موافق للغاية	٥٢	٤٦,٤			
ساهمت الزيارات الميدانية في تدعيم المادة العلمية			٣,٨	٥ - ١	١,٣٨٣
غير موافق على الإطلاق	١٣	١١,٦			
غير موافق	٩	٨,٠			
محايد / سيان	١٥	١٣,٤			
موافق	٢٦	٢٣,٢			
موافق للغاية	٤٩	٤٣,٨			
كان الوقت المخصص للمادة العلمية كافيا			٣,٨	٥ - ١	١,٣٩٢
غير موافق على الإطلاق	١٣	١١,٦			
غير موافق	٩	٨,٠			
محايد / سيان	٢٠	١٧,٩			
موافق	٢١	١٨,٨			
موافق للغاية	٤٩	٤٣,٨			

...تابع (ملحق ٤)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
عكس المحتوى العلمى موضوع المحاضرات			٤,١	١ - ٥	٠,٩٩٤
غير موافق على الإطلاق	٣	٢,٧			
غير موافق	٥	٤,٥			
محايد / سيات	١٥	١٣,٤			
موافق	٣٩	٣٤,٨			
موافق للغاية	٥٠	٤٤,٦			

ملحق ٥. إدراك المبحوثين لسمات المحاضر/ المدرب، كما ورد فى إستجاباتهم

باستمارة الإستبيان وقبل دمج تلك العبارات فى متغير مركب واحد

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
كانت قدرة المحاضر على توصيل المعلومات جيدة			٤,٨	٣ - ٥	٠,٤٩٧
محايد / سيات	٤	٣,٦			
موافق	١٧	١٥,٢			
موافق للغاية	٩١	٨١,٣			
كان إلتزام المحاضر بموعد المحاضرة ملائما			٤,٨	٣ - ٥	٠,٥٢٤
محايد / سيات	٥	٤,٥			
موافق	١٧	١٥,٢			
موافق للغاية	٩٠	٨٠,٤			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.

...تابع (ملحق ٥)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
أتاح المحاضر فرص المناقشة مع المتدربين			٤,٧	٥ - ٢	٠,٥٩٠
غير موافق	١	٠,٩			
محايد / سبان	٦	٥,٤			
موافق	١٤	١٢,٥			
موافق للغاية	٩١	٨١,٣			
أجاب المحاضر على كل / معظم أسئلة المتدربين			٤,٧	٥ - ١	٠,٦٩٤
غير موافق	١	٠,٩			
محايد / سبان	٨	٧,١			
موافق	١٩	١٧,٠			
موافق للغاية	٨٤	٧٥,٠			
طريقة عرض المحاضر للموضوع كانت متسقة			٤,٧	٥ - ٣	٠,٥٧٠
محايد / سبان	٦	٥,٤			
موافق	٢٣	٢٠,٥			
موافق للغاية	٨٣	٧٤,١			
ربط المحاضر الموضوع بالمشكلات / الظروف الواقعية			٤,٥	٥ - ٢	٠,٧٤٧
غير موافق	٣	٢,٧			
محايد / سبان	٨	٧,١			
موافق	٢٨	٢٥,٠			
موافق للغاية	٧٣	٦٥,٢			

...تابع (ملحق ٥)

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الإحراف المعياري
المدرّب متمكّن تمكنا ملحوظا			٤,٨	٥ - ٣	٠,٥٠٥
من المادة العلمية					
محايد / سيان	٥	٤,٥			
موافق	١٣	١١,٦			
موافق للغاية	٩٤	٨٣,٩			
شجع المدرّب على تفاعل المتدربين مع بعضهم			٤,٦	٥ - ١	٠,٧٦٨
غير موافق على الإطلاق	١	٠,٩			
غير موافق	٣	٢,٧			
محايد / سيان	٤	٣,٦			
موافق	٢٧	٢٤,١			
موافق للغاية	٧٧	٦٨,٨			
إستخدم المحاضر المعينات المناسبة للمادة العلمية			٤,٤	٥ - ١	٠,٩١٣
غير موافق على الإطلاق	٣	٢,٧			
غير موافق	٢	١,٨			
محايد / سيان	٩	٨,٠			
موافق	٣٣	٢٩,٥			
موافق للغاية	٦٥	٥٨,٠			

ملحق ٦. إدراك المبحوثين لسمات المتدرب، كما ورد في إستجاباتهم باستمارة

الإستبيان وقبل دمج تلك العبارات فى متغير مركب واحد

المتغير	التكرار	%	المتوسط الحسابى	المدى	الإنحراف المعيارى
كان المتدربون على درجة عالية من الإلتزام			٤,٤	٥ - ١	٠,٨٢٦
غير موافق على الإطلاق	١	٠,٩			
غير موافق	١	٠,٩			
محايد / سيان	١٦	١٤,٣			
موافق	٣٣	٢٩,٥			
موافق للغاية	٦١	٥٤,٥			
كان لدى المتدربون شغف بالمادة العلمية			٤,٣	٥ - ١	٠,٩٣٥
غير موافق على الإطلاق	٢	١,٨			
غير موافق	٤	٣,٦			
محايد / سيان	١٤	١٢,٥			
موافق	٣٦	٣٢,١			
موافق للغاية	٥٦	٥٠,٠			
كان لدى المتدربون إهتمام بتعليم أنفسهم			٤,٢	٥ - ١	٠,٩٩٩
غير موافق على الإطلاق	٣	٢,٧			
غير موافق	٤	٣,٦			
محايد / سيان	٢٠	١٧,٩			
موافق	٣٦	٣٢,١			
موافق للغاية	٤٩	٤٣,٨			
تفاعل المتدربين مع بعضهم البعض أثرت إيجابيا فى فهم المادة العلمية			٤,٢	٥ - ١	٠,٩٩٩
غير موافق على الإطلاق	٣	٢,٧			
غير موافق	٥	٤,٥			
محايد / سيان	١٤	١٢,٥			
موافق	٣٨	٣٣,٩			
موافق للغاية	٥٢	٤٦,٤			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.

ملحق ٧. دوافع المبحوثين التي دفعتهم لحضور الدورة التدريبية، كما ورد في

إستجاباتهم باستمرار الإستبيان وقبل دمج تلك الدوافع في متغير مركب واحد

الدافع	التكرار	%	المتوسط الحسابي	المدى	الانحراف المعياري
إكتساب مهارات فنية جديدة	٢٥	٢٢,٣	١,٨	٢ - ١	٠,٤١٨
لا					
نعم	٨٧	٧٧,٧			
للإستفادة منها في حياتى العملية	٢٧	٢٤,١	١,٨	٢ - ١	٠,٤٣٠
لا					
نعم	٨٥	٧٥,٩			
الإستمتاع بتعلم معلومات جديدة	٣٣	٢٩,٥	١,٧	٢ - ١	٠,٤٥٨
لا					
نعم	٧٩	٧٠,٥			
للإستفادة منها فى الدراسة بالمعهد	٥١	٤٥,٥	١,٥	٢ - ١	٠,٥٠٠
لا					
نعم	٦١	٥٤,٥			
سمعت أنها مفيدة من أعضاء هيئة التدريس	٥١	٤٥,٥	١,٥	٢ - ١	٠,٥٠٠
لا					
نعم	٦١	٥٤,٥			
سمعت أنها مفيدة من زملائى	٥٥	٤٩,١	١,٥	٢ - ١	٠,٥٠٢
لا					
نعم	٥٧	٥٠,٩			
عدم توفرها بمؤسسات تعليمية أخرى مماثلة	٦٣	٥٦,٢	١,٤	٢ - ١	٠,٤٩٨
لا					
نعم	٤٩	٤٣,٨			

حجم العينة = ١١٢ مبحوث.

...تابع (ملحق ٧)

الدافع	التكرار %	المتوسط الحسابي	المدى	الإحصاف المعيارى
ملاءمة توقيت إنعقادها مع ظروفى		١,٤	٢ - ١	٠,٤٨٦
لا	٧٠	٦٢,٥		
نعم	٤٢	٣٧,٥		
إستيفاء المقرر التدريبي بالمعهد		١,٤	٢ - ١	٠,٤٨٤
لا	٧١	٦٣,٤		
نعم	٤١	٣٦,٦		
ما توفره الدورة من زيارات ميدانية		١,٤	٢ - ١	٠,٤٨٤
لا	٧١	٦٣,٤		
نعم	٤١	٣٦,٦		
سمعت أنها مفيدة من العاملين بالمعهد		١,٣	٢ - ١	٠,٤٧٦
لا	٧٤	٦٦,١		
نعم	٣٨	٣٣,٩		

ملحق ٨. رسالة موجهة إلى المبحوثين

٢٠٠٦ / ٧ / ٤

عزيزى الطالب المشارك فى البحث عزيزتى الطالبة المشاركة فى البحث

بعد التحية

التقييم أحد عناصر نجاح البرنامج التدريبي، ويتوقف ذلك على مشاركتكم فيه من خلال السرى الصريح والبعد عن المجاملة، وذلك بهدف المساعدة على التصحيح والتطوير حتى تتمكن إدارة المعهد من تقديم خدمة تدريبية أكثر كفاءة ونجاحا، فمرحبا بأرائك ومقترحاتك. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،



## المراجع

١. الحسينى، محمد عبد السلام، ١٩٨٤، العوامل المؤثرة على رفع كفاءة العملية التدريبية، ندوة تخطيط وتنمية الإستخدام ورعاية القوى العاملة فى مصر وألمانيا الإتحادية، القاهرة.
٢. الخولى، حسين زكى، محمد فتحى الشاذلى، وشادية فتحى، ١٩٨٤، الإرشاد الزراعى، وكالة الصقر للصحافة والنشر، الأسكندرية.
٣. الزيدادى، عادل رمضان، ١٩٩٩، تدريب الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
٤. السلمى، على، ١٩٨٥، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثالثة، مكتبة غريب، القاهرة.
٥. باشات، أحمد إبراهيم، ١٩٧٨، أسس التدريب، دار النهضة العربية، القاهرة.
٦. المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة، ٢٠٠٧، مشروع مركز إدارة المشروعات الزراعية والبحوث والتعليم والتدريب والإعلام الزراعى (ARTC)، المعهد العالى للتعاون الزراعى، شبرا الخيمة، محافظة القليوبية.
٧. برعى، محمد جمال، ١٩٦٨، التخطيط للتدريب فى مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة.
٨. حمدان، محمد زيدان، ١٩٩١، تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية بأسلوبية رقمية سلوكية مقترحة لتحسين الموظف والمؤسسة الوظيفية، سلسلة التربية الحديثة، دار التربية الحديثة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
٩. سويلم، محمد نسيم على، ١٩٩٧، الإرشاد الزراعى، مصر للخدمات العلمية القاهرة.
١٠. عبد الوهاب، على محمد، ٢٠٠٠، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
١١. عبد الغفار، عبد الغفار طه، ١٩٧٦، الإرشاد الزراعى بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الأسكندرية.

12. Ary, D., L. C. Jacobs, A. Razaveh, 1990, Introduction to Research in Education, Fourth Edition, Holt-Rinehart and Winston, Incorporated, San Fransisco.
13. Bailey, K. D., 1982, Methods of Social Research, Second Edition, The Free Press, New York.
14. Certo, S. C., 1997, Modern Management, International Edition, Seventh Edition, Prentice Hall International, Incorporated, Upper Saddle River, New Jersey.
15. Hamblin, A. C., 1974, Evaluation and Control of Training, McGraw-Hill Company Incorporated, New York.
16. Mathis, R. L., and J. H. Jackson, 1985, Personnel: Human Resource Management, Fourth Edition, West Publishing Company, New York.
17. Walsh, A., 1990, Statistics for the Social Sciences: With Computer Applications, Harper and Row, Publishers, New York.
18. Sproull, N. L., 1988, Handbook of Research Methods: A Guide for Practitioners and Students in the Social Sciences, The Scarecrow Press, Incorporated, Metuchen, New Jersey.
19. Waldron, M. W., 1984, "Management of Adult and Extension Education, Pp. 127-140, In: D. J. Blackburn (Editor), Extension Handbook, University of Guelph, Canada.

# **Factors Related to Trainee as Perceived by Students of Higher Institute for Agricultural Cooperation (HIAC) at Shubra El-Kheima Who Participated, as Trainees, in four Training Programs**

**S. El-Ghamrini\* M. Yacoub\*\* M. El-Damatti\*\*\***

\* Senior Researcher, Agricultural Extension and Rural Development Research Institute (AERDRI), Agricultural Research Center.

\*\* Assistant Professor, Higher Institute for Agricultural Cooperation (HIAC) at Shubra El-Kheima.

\*\*\* Researcher, Agricultural Extension and Rural Development Research Institute (AERDRI), Agricultural Research Center.

## **ABSTRACT**

The main objective of the research was primarily to determine factors related to trainee as perceived by students of Higher Institute for Agricultural Cooperation at Shubra El-Kheima who participated, as trainees, in four training programs carried out by the Institute. Affiliated with the main objective, some other objectives were determined: (1) to determine significance of acquired knowledge, by the research participants, as a consequence of their participation in four implemented training programs; (2) to determine relationship between the dependent variable, trainees as perceived by the study participants, and some selected independent variables; (3) to determine factors that contribute in explaining variance in the studied dependent variable; and (4) to formulate some suggestions derived from the research findings to be raised to policy-makers as recommendations.

The research data were collected, during the period June-August, 2006. A stratified random encompassed 112 recruited students participated, as trainees in four training programs, was drawn. A pre-tested written questionnaire and face-to-face interview were used in collecting the research data. Frequency tables, arithmetic mean, percentage, range, standard deviation, t-test, simple correlation coefficient, and step-wise multiple regression were used in analyzing the obtained research data.

The research findings showed that there was a significant positive relationship between the dependent variable, trainee as perceived by the research participants, and each of the independent variable: training organization/administration ( $r = 0.453$ ; significance level = 0.01), Halls/ laboratories ( $r = 0.473$ ; significance level = 0.01), scientific content ( $r = 0.500$ ; significance level= 0.01); and trainer/lecture ( $r = 0.260$ ; significance level = 0.01).

The research findings revealed that there was a positive significant relationship between the dependent variable, students' perception to trainer's qualifications, and each of the independent variables of training organization, lecture hall/laboratory, and training scientific content. In addition, it was found, from the research findings, that the independent variable of training scientific content alone explained 32% of the variance in the dependent variable, students' perception to trainer's qualifications. Suggestions, stemmed from the research findings, were formulated to be raised, as recommendations, to policy-makers.