

برنامج التنمية الريفية المستدامة

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس - فلسطين

تقييم المتدربين لبرنامج الإغاثة الزراعية الخاص بتدريب المهندسين
الزراعيين حديثي التخرج

فؤاد غالب كردي حنني

القدس - فلسطين

1427 هـ - 2006 م

الملخص

أجريت هذه الدراسة بين تشرين أول عام 2005 وتموز عام 2006، هدفت الدراسة بشكل عام إلى التعرف على مدى فاعلية ومساهمة برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج في تحسين وزيادة كفاءتهم وتأهيلهم بما يعزز فرص حصولهم على وظائف . إضافة إلى إجراء تقييم خارجي لهذا البرنامج سيما وأن هذه الدراسة تعتبر الأولى التي تدرس وتقيم هذا البرنامج .

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتم بجمع المعلومات ودراسة اختبار الفرضيات بالاستعانة بالاستبيان ومراجعة الدراسات والادبيات السابقة ، كما تم تحليل ومعالجة مخرجات الاستبيان إحصائياً وعرضها بواسطة حزمة spss الإحصائية .

أظهرت نتائج الدراسة أن متغيرات ،التخصص العلمي والأكاديمي، والتقدير في درجة البكالوريوس ، ونوع الجامعة التي تخرج منها المبحوثين ، والشهادات العلمية العليا ، ومكان الحصول على الشهادة العليا ، والعمل قبل الالتحاق ببرنامج التدريب ، وطبيعة القطاعات التي كان يعمل بها المبحوثين قبل الالتحاق ببرنامج التدريب ، والمسمى الوظيفي بعد التخرج من برنامج التدريب . ليس لها أثر على إجابات المبحوثين ببرنامج التدريب ،في حين كان أكبر الأثر للمتغيرات مركز التدريب ، مدة التدريب ، تحقيق أهداف المتدربين ، الفئات العمرية ، المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب . وأوصت الدراسة إلى الاستمرار بتقديم برنامج التدريب نظراً للفوائد التي يحققها للمهندسين الزراعيين العمل على تطوير المادة التدريبية وجعلها ملائمة للمتطلبات سوق العمل المحلي بشكل واضح ، الأهتمام بالجوانب السيكلوجية والاجتماعية للمتدربين ،تأهيل الجهاز الإداري المشرف على عملية التدريب ، الاستمرار في تأهيل وتطوير مراكز التدريب لإبقائها في جاهزية تامة.

الكلمات المفتاحية: التدريب ، الاحتياجات التدريبية ، تقويم التدريب ، التلمذة الصناعية

Evaluation of the trainees for the Agricultural Relief Program for the Training of Agricultural Engineers new graduates

Abstract

This study was conducted between October 2005 and July 2006. The study aimed in general to identify the effectiveness and contribution of the training program for newly graduated agricultural engineers in improving and increasing their efficiency and qualification in order to enhance their chances of obtaining jobs. In addition to conducting an external evaluation of this program, especially since this study is the first to study and evaluate this program.

The study used the descriptive approach, and information was collected and hypotheses tested with the help of the questionnaire and a review of previous studies and literature.

The results of the study showed that the variables of scientific and academic specialization, appreciation in the bachelor's degree, type of university from which the respondents graduated, higher educational certificates, place of obtaining a higher degree, work before joining the training program, and the nature of the sectors in which the respondents worked before joining the training programme. And the job title after graduating from the training program. They have no effect on the respondents' answers to the training program, while the greatest effect was for the variables training center, training period, achieving trainees' goals, age groups, financial grant provided by the training authority.

The study recommended continuing to provide the training program due to the benefits it achieves for agricultural engineers, working on developing the training material and making it clearly suited to the requirements of the local labor market, paying attention to the psychological and social aspects of the trainees, qualifying the administrative staff supervising the training process, continuing to rehabilitate and develop training centers to keep them in readiness complete

Keywords: training, training needs, training evaluation, apprenticeships

الفصل الأول

مقدمة وأساسيات الدراسة

يناقش الباحث في هذا الفصل مشكلة البحث، أهدافه، فرضياته

1.1 مقدمة

تمثل عملية تدريب الموارد البشرية قيمة كبيرة ومحوراً هاماً في حركة البناء التنموي في المجتمع فالتدريب هو استثمار في أعلى ثروات المجتمع، الثروة البشرية، أداة التنمية الشاملة وهدفها في آن واحد. ومن هذا المفهوم الواقعي والعلمي لعملية التدريب تعمل الإغاثة الزراعية الفلسطينية منذ تأسيسها في منتصف الثمانينات ، حيث عملت على تبني برنامج تدريب المهندسين الزراعيين الخريجين حديثاً من الجامعات عام 1992، ليضاف إلى البرامج العديدة والمختلفة التي تعمل عليها الإغاثة الزراعية ، إيماناً منها بأهمية العنصر البشري في عملية التنمية المحلية التي يتطلع لها المجتمع ، والتي لا يمكن تحقيقها دون التحضير لها من خلال إعداد وتأهيل الكوادر البشرية القادرة على تحمل المسؤوليات ومجابهة التحديات التي يفرضها واقع التطور والحدثة في التقنية والمعلومات في مختلف مناحي الحياة.

وتأتي هذه الدراسة للوقوف على جدوى وجودة البرامج التي تقدمها المنظمات الأهلية الفلسطينية، ومنها برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج الذي تقدمه الإغاثة الزراعية الفلسطينية حيث تنحصر مبررات التقييم لهذا البرنامج في الآتي:

- يمثل هذا البحث التقييم الأكاديمي الأول لمثل هذه البرامج.
- رغبة شخصية كون الباحث مشرف ومتابع لبرنامج التدريب المقدم من الإغاثة الزراعية
- رغبة برنامج التنمية الريفية المستدامة جامعة القدس التعرف على مخرجات هذا البرنامج لكون المتدربين يمثلون مدخل رئيسياً من مدخلات تخصص الإرشاد الزراعي الذي يقدمه البرنامج.
- يمثل هذا البحث دراسة استطلاعية من قبل برنامج التنمية الريفية المستدامة لمعرفة مستوى الفائدة التي تحققها مثل هذه البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسات الأهلية .

- يمثل هذا البحث دراسة استطلاعية من قبل برنامج التنمية الريفية للتعرف على نوعية وجودة مخرجات برامج التدريب التي تقدمها المؤسسات في القطاع الأهلي والخاص
- يمثل هذا البحث كنوع من التقييم الخارجي البناء لبرامج التدريب من أجل تعميق علاقات التعاون بين المؤسسات التعليمية المحلية ومؤسسات القطاعات المحلية المختلفة.
- دراسة إمكانية اعتماد بعض المواضيع التدريبية التي يقدمها برنامج التدريب الخاص بالمهندسين الزراعيين حديثي التخرج م ضمن مساقات تخصص الإرشاد الزراعي في برنامج التنمية الريفية المستدامة جامعة القدس .

2.1 مشكلة الدراسة

سيحاول الباحث من خلال هذه الدراسة القيام بتقييم برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج الذي تقدمه الإغاثة الزراعية . حيث لم تجري عملية تقييم أكاديمي لهذا البرنامج من قبل المؤسسة نفسها أو من قبل باحثين آخرين ، منذ أن بدأت به الإغاثة الزراعية قبل نحو خمسة عشرة عاما .

3.1 أهداف الدراسة

استندت هذه الدراسة إلى مجموعة من الأهداف العامة والخاصة أما الهدف العام من الدراسة فهو التعرف على مدى فعالية ومساهمة برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج في تحسين وزيادة كفاءتهم وتأهيلهم والذي يساعد بدوره في تعزيز فرص حصولهم على وظائف.

وأما الأهداف الخاصة فتمثلت فيما يأتي:

- التعرف على مستوى المساهمة في رفع كفاءة المتدربين الإدارية
- التعرف على مدى مساهمة البرنامج في بناء شخصياتهم
- التعرف على مدى مساهمة هذه البرامج في تعزيز حصول المتدربين على وظائف
- التعرف على نجاح هذه البرامج في تعزيز التطبيق العملي للمواد التدريبية النظرية
- التعرف على مدى أهلية مراكز التدريب لعملية التدريب التي تنفذ فيها
- التعرف على مدى مناسبة وملئمة المادة التدريبية المقدمة لاحتياجات المتدربين من عملية التدريب

- معرفة مدى أهلية المدربين لعملية التدريب

4.1 فرضيات الدراسة

استندت هذه الدراسة إلى فرضية رئيسية عامة ومجموعة من الفرضيات الفرعية أما الفرضية الرئيسية فهي:

لا يساهم برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج في تأهيلهم بما يعزز فرص حصولهم على وظائف "

اما الفرضيات الفرعية فتمثلت فيما يأتي :

- لا يساهم برنامج التدريب في تطوير كفاءة المتدربين في جانبه العملي التطبيقي
- المدربين الذين يوفرهم برنامج التدريب غير قادرين على تحقيق أهدافه
- الجانب النظري لا يمتلك مقومات قادرة على إنجاح برنامج التدريب
- المادة التدريبية التي يطرحها البرنامج لا تسهم في نجاحه وتحقيق أهدافه
- مراكز التدريب التي تنفذ فيها عملية التدريب . لا تمتلك المقومات الكفيلة لإنجاح عملية التدريب
- لا تسهم المنحة المالية المقدمة في تعزيز الاستفادة من برنامج التدريب
- الجهاز الإداري المشرف على عملية التدريب غير مؤهل بما يكفي لإدارة وتطوير البرنامج التدريبي
- لا يساهم برنامج التدريب في تعزيز المهارات الإدارية المختلفة لدى المتدربين
- لا يساهم برنامج التدريب في تدعيم وتعزيز البناء الشخصي للمتدربين

وللتعرف على تأثير خصائص عينة الدراسة على استجابات المبحوثين ، اعتمد الباحث على

الفرضيات الإحصائية التالية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في إجابات المبحوثين حول التالي:

1. التطبيق العملي

2. المجال الإداري

3. المدربين
4. المادة التدريبية
5. مراكز التدريب
6. المنحة المالية
7. المجال النظري
8. البناء الشخصي للمتدربين
9. الجهاز الإداري لبرنامج التدريب

تعزى لمتغير (العمر، الجنس ، الحالة الاجتماعية ،تقدير المتدرب في درجة البكالوريوس، الجامعة التي تخرج منها ،الشهادات العليا،الجامعة التي تخرج منا ، مركز التدريب ، مدة التدريب ، سنة الالتحاق ببرنامج التدريب ، العمل قبل الالتحاق ببرنامج التدريب ، قطاعات العمل السابقة ، عدد سنوات التخرج من الجامعة وقبل الالتحاق ببرنامج التدريب، الدوافع للالتحاق ببرنامج التدريب ، مدى تحقيق أهداف المتدربين ، المنحة المالية المقدمة)،

5.1 وصف عام لجمعية التنمية الزراعية (الإغاثة الزراعية)

تأسست الإغاثة الزراعية عام 1983 كمؤسسة غير حكومية لا تسعى للربح وذلك من أجل إحداث تطوير وتنمية في المجتمع الريفي الفلسطيني، والمساهمة في تنمية وتطوير القطاع الزراعي إضافة إلى تنمية وتطوير المصادر البشرية والقوى العاملة فيه. ولم يأتي اهتمام الإغاثة الزراعية بتنمية هذا القطاع وبناء قدرات القوى العاملة فيه من المزارعين والمزارعات وفنيين متخصصين، من فراغ إذ يشكل القطاع الزراعي ركن أساسيا من أركان الاقتصاد الوطني الفلسطيني ورافد رئيسي من روافد الدخل القومي إضافة إلى اعتباره الحلقة الأوسع في استقطاب وتشغيل القوى العاملة الفلسطينية. (الإغاثة الزراعية 2004، الإغاثة الزراعية 2003، الإغاثة الزراعية 2002)

تبنت الإغاثة الزراعية برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج عام 1992 . من أجل تنمية وتطوير المهارات لديهم وتنمية وتعزيز المعرفة لديهم حول الإرشاد الزراعي و التنمية الريفية. وكذلك التعرف على احتياجات السوق المحلي من الخبرات الفنية والقوى العاملة المدربة والمؤهلة. وخلق

وإيجاد فرص عمل للخريجين من الجامعات المحلية والأجنبية بعد إخضاعهم لبرامج تدريب وإعداد نظرية وعملية تؤهلهم للدخول لسوق العمل.

(الإغاثة الزراعية 2002، الإغاثة الزراعية 2003، الإغاثة الزراعية 2004)

حيث بدأت الإغاثة الزراعية أولى دوراتها عام 1992 في مقرها الرئيسي في بيت حنينا والذي أستمّر حتى العام 1995 ثم انتقلت عملية التدريب في عين السلطان في أريحا من العام 1995 حتى العام 1998 ثم انتقلت عملية التدريب إلى مركز التدريب في منطقة كتف الواد في أريحا حيث حصلت الإغاثة على تمويل خاص من التعاون الأيرلندي لبناء مركز تدريب أريحا عام 1998 يحتوي على 3 قاعات للتدريب تتسع لمئة شخص وعدد من المكاتب الإدارية ويحتوي هذا المركز على أراضي زراعية بمساحة 300 دونم تستخدم لكافة أنواع الزراعة.

وفي العام 1996 حصلت الإغاثة الزراعية ومن خلال جهودها المتواصلة في خدمة القطاع الزراعي الفلسطيني والمصادر البشرية العاملة فيه على منحة مالية لبناء مركز تدريب آخر في بلدة الزبادة في محافظة جنين من الاتحاد الأوروبي والقنصلية السويدية. أصدقاء الشهيد نعيم خضر سفير فلسطين في بروكسل، يحتوي على العديد من قاعات التدريب ومكاتب إدارية وسكن للمتدربين يتوفر فيه كل سبل الراحة والإقامة، للمقيمين فيه من المهندسين وغيرهم، أقيم المركز على أرض بمساحة 10 دونمات وهو في منطقة تتوسط محافظات أربعة هي جنين ونابلس وطولكرم وطوباس حيث أن معظم المهندسين الزراعيين والذين اشتركوا في دورات التدريب التي نفذتها الإغاثة الزراعية هم من سكان هذه المناطق الأربع. (جمل ، ج ، 2005)

6.1 رؤيا الإغاثة الزراعية من برنامج التدريب

تعتبر الإغاثة الزراعية الفلسطينية من أولى المؤسسات العاملة ضمن القطاع الخاص والأهلي الفلسطيني. بل تعتبر المؤسسة الوحيدة التي عملت على تبني برنامج بناء وتطوير قدرات ومهارات المهندسين الزراعيين الخريجين من الجامعات المحلية، إدراكا منها إلى أهمية الدور الذي يلعبه المهندسين الزراعيين في التنمية وخاصة التنمية الزراعية والريفية على حد سواء، لذا فقدت أولت اهتماما واضحا بضرورة تدريب وتنمية معارف ومهارات المهندسين الخريجين من الجامعات. نتيجة ما يواجهونه من مشكلات بعد تخرجهم من الجامعة حيث ينقصهم العديد من الخبرات والقدرات وبعض

المعارف والتي لم يحصل عليها الطلبة إنشاء دراستهم الجامعية، إضافة إلى العمل على حل مشكلة البطالة في صفوف الخريجين من خلال توفير والبحث عن فرص عمل لهم. (كردي، 2002)

والسبب وراء ضعف المهندسين الزراعيين الخريجين حديثاً من الجامعات هو ضعف وابتعاد المنهاج الجامعي عن الواقع الحقيقي للوضع الزراعي الفلسطيني واحتياجاته المختلفة بل كانت هذه المناهج سرد أفكار ونظريات تخلو من مجالات التطبيق العملي إضافة إلى أنها كانت نسفاً من مناهج الجامعات العربية المختلفة دون معالجتها للواقع والخصوصية الفلسطينية، ومن هنا نشأت العديد من المشكلات والتي أثرت بشكل مباشر على كفاءة أداء الخريجين وعم قدراتهم على التلاؤم مع متطلبات سوق العمل المحلي (وزارة التعليم العالي الفلسطيني، 2005)

إضافة إلى أن هؤلاء الخريجين لم يستطيعوا إضافة نوعية على كفاءة وإنتاجية المؤسسات المشغلة، حيث دلت تجربة الإغاثة الزراعية في تدريب وتأهيل الخريجين من الكوادر الزراعية وعلى مدار 15 عام الأسباب الكامنة وراء ضرورات استمرار برامج التدريب وبناء القدرات للخريجين من الجامعات المحلية سواء أكان في تخصص الزراعة أو غيره من التخصصات والمجالات العلمية الأخرى ومنها. (الإغاثة الزراعية 1998، الإغاثة الزراعية 1999، الإغاثة الزراعية 2000)

- اقتصر التعليم الجامعي في مختلف التخصصات وخاصة الزراعية على النظريات العلمية (تلقين) دون توفير الاهتمام بالمجال التطبيقي.
- نقص الخبرة والمعرفة الكاملة لدى الخريجين في تخصص الزراعة بظروف وواقع القطاع الزراعي الفلسطيني وكذلك المعرفة بالمؤسسات العاملة في هذا القطاع واحتياجاتها من الأيدي العاملة.
- ضعف المهارات والخبرات الإدارية لدى الخريجين الزراعيين وخاصة، في كتابة التقارير، واستخدام الحاسوب، ومهارة اللغة الإنجليزية، ومهارة الاتصال والتعامل مع الآخرين، إضافة إلى التطبيقات الفنية للنظريات الزراعية، الأمر الذي يقلل من فرص حصول هؤلاء الخريجين على فرص عمل في سوق العمل المحلي الفلسطيني.
- عدم مواكبة التعليم الجامعي وبالتالي مساقات التخصص مع الاحتياجات الفعلية للمتطلبات الوظيفية في سوق العمل.
- نقص وعدم اعتماد المنهاج الجامعي "أسلوب البحث العلمي" كأساس لتحقيق النمو والتعرف على المشكلات الحقيقية التي تواجه القطاع الزراعي الفلسطيني.

وتتركز هذه الرؤيا على : (الإغاثة الزراعية 1998 ، الإغاثة الزراعية 1999)

- إعداد مهندسين زراعيين ذو قدرات على العمل تحت الأزمات.
- تزويد المهندسين بالأطر والمنهجيات التي تؤهلهم للتعلم والتطور ذاتياً.
- تحسين قدرات المهندسين الزراعيين على الاتصال وبناء شبكة من العلاقات مع الأفراد والمؤسسات.
- ربط المهندسين الزراعيين بواقع واحتياجات الريف الفلسطيني.
- تشجيع المهندسين على الاستفادة من قاعدة المعلومات والبيانات وكيفية التعامل معها وكذلك استخدام الحاسوب وشبكة المعلومات .
- تشجيع المهندسين الزراعيين على عملية إجراء البحوث الاجتماعية والاقتصادية وربطها بعملية التنمية والإرشاد.

جدول 1.1: يوضح توزيع وأعداد المهندسين الذين التحقوا بالدورات التدريبية خلال الفترة من عام. (2000-2004). في الضفة وغزة: (الإغاثة الزراعية 2000-2004)

السنة	عدد المتقدمين بطلبات التحاق	المهندسين المقبولين - الضفة	المهندسين المقبولين - غزة	المجموع لكلي	نسبة من حصلوا على وظائف
01-00	87	29	21	50	90%
02-01	105	32	22	53	85%
03-02	117	35	20	55	67%
04-03	105	20	20	40	37%

8.1 أهداف البرنامج

الهدف العام للبرنامج : يهدف المشروع بشكل عام إلى دعم ورغد القطاع الزراعي والريفي بالمصادر البشرية المدربة والمؤهلة للمساهمة الفاعلة في إحداث التنمية الزراعية والريفية الشاملة.

الأهداف الجزئية:

- توفير التدريب النظري الكامل والتطبيق العملي للمهندسين الزراعيين حديثي التخرج من الجامعات لتطوير وزيادة المعرفة والخبرة الفنية والإدارية وتنمية قدراتهم المختلفة
- زيادة فرص العمل للمهندسين الزراعيين الخريجين من الجامعات حديثاً وتعريفهم بحاجات ومتطلبات سوق العمل المحلي للحد من البطالة في هذا القطاع .
- تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية للإغاثة الزراعية في مجال البحث الحقل.
- التنسيق والتشبيك مع المؤسسات الأخرى للاستفادة من التسهيلات التدريبية المقدمة لتلبية المتطلبات والحاجات التدريبية اللازمة ذات العلاقة بمتطلبات وظروف العمل.
- العمل على تنظيم المهندسين الزراعيين في إطار مهني متخصص ليتولوا مهمة الإرشاد الفني والتنموي في القطاع الزراعي والريفي والقطاعات الأخرى .
- الاستفادة من الدراسات والأعمال البحثية والتجارب العلمية وكل ما هو جديد عالمياً والاستفادة من شبكة المعلومات وتصويب كل ذلك خدمة للمهندسين الزراعيين حديث التخرج وبالتالي القطاع الزراعي والريفي .
- ربط المهندسين بمجموعة من الخبراء التنمويين والفنيين الضالعين لإكسابهم الخبرة والمعرفة المباشرة في شتى المجالات. (الإغاثة الزراعية 1998، الإغاثة الزراعية 1999)

9.1 المعايير الخاصة ببرنامج تدريب المهندسين

أولاً: معايير خاصة بالمتدربين:

تتبع الإغاثة الزراعية مجموعة من المعايير لأختيار المهندسين الزراعيين الخريجين حديثاً من الجامعات المحلية والأجنبية من مختلف محافظات الوطن حيث تتوفر هذه المعايير في طلب الالتحاق ببرنامج التدريب، (ملحق 1.1) من أجل إعطاء الفرصة أمام المهندسين الزراعيين الخريجين من

مختلف الجامعات للاشتراك في هذا البرنامج، إضافة إلى اعتماد أسلوب التوزيع الجغرافي للمهندسين الزراعيين ومن هذه المعايير ما يلي :

- أن يكون المتقدم للدورة حامل درجة البكالوريوس من إحدى الجامعات المعترف بها.
- أن لا يكون المتقدم للدورة قد مضى على تخرجه من الجامعة أكثر من ثلاثة سنوات.
- أن يكون لديه الاستعداد للإقامة في إحدى المراكز التدريبية خلال فترة التدريب .
- أن يراعى التوزيع الجغرافي للمهندسين الزراعيين .
- مراعاة التخصصات المختلفة . (الإغاثة الزراعية 2001، الإغاثة الزراعية 2002)

ثانياً: معايير خاصة بالمدرسين :

تتبع الإغاثة الزراعية أسلوب الاختيار للمدرسين بحيث يتم اختيار ما نسبته 50% من المدرسين من داخل الإغاثة الزراعية والنسبة الأخرى من خارج الإغاثة الزراعية، إضافة أيضاً إلى الاعتماد على خبراء متخصصين من الدول الأجنبية خاصة من المؤسسات الممولة والمانحة للدورات التدريبية المنفذة ضمن برنامج التدريب، حيث يتم أيضاً إجراء عملية تقييم لإداء المدرسين الذين يوفرهم برنامج التدريب من خلال إستمارة خاصة بذلك (ملحق 2.1). ومن هذه المعايير ما يلي :

- السيرة الذاتية للمدرب.
- الخبرة العملية في الموضوع التدريبي المحدد.
- منهجية التدريب "خطة التدريب ومدى اتفاقها وأهداف عملية التدريب.
- الالتزام بتوقيع اتفاقية عمل محددة .(ملحق 3.1)
- تحديد التكلفة المادية المطلوبة.
- التزام المدرب بأجراء عملية تقييم مباشرة للمادة التدريبية وللمتدربين.

(الإغاثة الزراعية، 1999، الإغاثة الزراعية 2000، الإغاثة الزراعية 2001)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

إن ما يشهده العالم اليوم من ثورة علمية وتكنولوجية هائلة وأتساع مجالات تطبيقها بفعل ثورة المعلومات والاتصالات والمواصلات أدت إلى إحداث انقلاب جذري في مختلف المفاهيم التقليدية. المتعلقة بمصادر النمو وأساسيات التنمية، فلم يعد للموارد المادية المحكومة بموقع جغرافي معين ووفرة الموارد الطبيعية ورأس المال أهميتها السابقة، إذ لم يعد للعمالة الرخيصة ذات التأثير في رفع معدلات الإنتاجية في كثير من الدول والتي أحدثت معدلات نمو كبيرة في اقتصادياتها. وفي ظل عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية أصبحت المنافسة على الصعيد العالمي أكثر تأثيراً من حركة رأس المال والأجور وحجم العمالة على قوى العرض والطلب في السوق المحلي، حيث ارتبطت المنافسة العالمية في تغيير نمط الطلب على العمل والذي أرتبط بشكل كبير بالعائد الإنتاجي المعتمد على ما تملكه القوى العاملة من مستوى معرفي ومستوى المهارة في قوة العمل .

وتفيد تجارب الدول الآسيوية والتي حققت نمو كبير ومتواصل خلال العقود الثلاثة الماضية إلى الدور الرئيسي لتطور رأس المال البشري في تقليل الفجوة التنموية التي تفصلها عن الدول والمجتمعات الأكثر تقدماً صناعياً وتجارياً.

وأظهرت أيضاً تجربة هذه الدول وجود العلاقة القوية والتبادلية بين تطور قوى العرض من العمالة والطلب عليها ، حيث كان لتطور عرض العمالة والناجم أصلاً عن تطور التعليم كماً ونوعاً والتحسين في إنتاجية العمالة دوره الفاعل في توجيه الطلب وتوسيعه على العمالة الماهرة . كما أن ارتفاع معدلات العائد نتيجة لاستخدام هذه العمالة الماهرة في مختلف القطاعات الاقتصادية دوره الأساسي في توجيه وتوسيع حجم الاستثمارات الاقتصادية المختلفة وكذلك في توسيع حجم الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تطور أساليب التعليم والتدريب والذي تحتاجه القوى العاملة. (ملحيس، 2004)

وبالنظر في الواقع الفلسطيني وحجم القوى البشرية فيه والمعوقات والأسباب التي تقف وراء تدني القدرة الفلسطينية في الاستفادة المثلى من هذه الموارد الوفيرة والتي تدعو إلى البحث وتحليل أسباب تحوّل هذا المورد من القوى البشرية الفلسطينية من عنصر مهم في تحقيق وإنجاح مشروعات التنمية المجتمعية المحلية إلى كونه عبئاً عليها . حيث تشير الإحصاءات إلى التزايد المتنامي في معدلات البطالة في سوق العمل المحلي حيث بلغت نسبة البطالة في العام 2002 إلى نحو 31.3% لترتفع إلى ما نسبته 41.2% بما في ذلك بطالة الخريجين من حملة الشهادات، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن 25% من خريجي مؤسسات التعليم الفلسطيني هم عاطلين عن العمل . وتدلل الإحصاءات الصادر عن مركز الإحصاء الفلسطيني على تزايد معدلات البطالة في صفوف الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني والذين يشكلون نحو 70% من إجمالي العرض الكلي للخريجين في الضفة الغربية وقطاع غزة لتصل نسبة البطالة بين الخريجين كما ذكر سابقاً.

(ملحيس، 2004)

كما يعد موضوع التعليم والتدريب وعلاقتهما بالتنمية من أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الدراسات التربوية والتعليمية بخاصة، لما لتلك العلاقة من إشكالية جدلية، حيث يتوقف دور كل منهما على الآخر، فالعملية التربوية تُعتبر جزءاً متكاملًا مع عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تؤثر فيها، وتتأثر بها. (بدران، 1993، ص173)

وتلعب التنمية دوراً فاعلاً في بناء الإنسان من حيث مهاراته وقيمه ومواقفه نحو الحياة ونحو مجتمعه، بوصفه أداة التنمية وغاية لها في الوقت ذاته، ومن هنا فقد لقي التعليم اهتمام التنمية وعنايتها، فاجتهد القائمون على أمرها في وضع الخطط التنموية لدعم التعليم وتعزيزه وتطوير بنيته، وتحسين نوعيته، فضلاً عن تشجيع مراكز البحث العلمي في كل من الجامعات والكليات، وبُذلت جهود متزايدة في الإنفاق على التعليم في ضوء ما تخصصه من موارد مالية في سبيل التوسع في إنشاء مؤسساته المتنوعة، علاوة على سعيهم الدائب من أجل توظيف مخرجات التعليم في تشغيل المشاريع الصناعية والزراعية والخدمية المختلفة وصيانتها وتطويرها. (عمار، 1982، ص120).

2.2 التدريب

تناول الباحثون وضع تعاريف مختلفة للعملية التدريبية حيث، تعرف بأنها كل عمل من شأنه أن يؤدي إي تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنشأة أو تغيير وجهات النظر أو المعتقدات التي لدى الأفراد تغييراً يؤثر بشكل إيجابي على ناتج عملهم (عبيد، 1993، ص 391)

يعرف التدريب بأنه الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف ، وخبرات ، واتجاهات المتدربين، وذلك لجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم . (الطعاني، 2002، ص 13)

كما تعرف عملية التدريب، بأنها تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معرفة أو مهارات أو قدرات أو أفكار وآراء، لازمة لأداء عمل معين ، أو بلوغ هدف محدد (القبلان ، 1992 ص 9)

كما يعرف التدريب بأنه نشاط مصمم لتحسين أداء شخص آخر في مجال محدد (بيل، 1997 ص 9)

كما يعرف برنامج التدريب بأنه أسلوب ونظام بحد ذاته من أجل التغيير، والهدف الرئيسي منه إحداث تحول ونقلة نوعية في مواقف المشاركين وسلوكياتهم واتجاهاتهم وذلك من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الوسائل والمناسبات الملائمة التي تجمع على شكل برنامج تدريب موحد (الطالب، 1997، ص 305)

كما يعرف التدريب بأنه إجراء منظم يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة، تساعد على تحقيق أهداف محددة. (حرفوش و السالم، 2002، ص 130)

ويعرف التدريب على أنه عملية تصمم لمساعدة الأفراد العاملين على اكتساب المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم لواجبات الوظائف التي يشغلونها، والتدريب بهذا المعنى يرتكز على ثلاثة قضايا جوهرية وأساسية وهي المعرفة، والمهارات، والاتجاهات (القبلان، 1992، ص10).

والملاحظ أن التعاريف السابقة للعملية التدريبية تتضمن مجموعة من النقاط التي تفسر مفهوم التدريب وذلك كما يلي:

- وصف العملية التدريبية بأنها عملية مستمرة، فمن السمات المميزة للتدريب كونه نشاطا مستمرا، وهو الأمر الذي يتفق مع مضمونه ومفهومه الحقيقي. إذ أن العامل مهما كان مستواه التعليمي وخبراته فهو بحاجة مستمرة إلى المزيد لتنمية مهاراته وقدراته ومعلوماته وهو ما يأتي من خلال البرامج التدريبية المصممة والموجهة للقوى العاملة.
- أوضحت التعاريف السابقة للتدريب الهدف أو الغرض من وراء العملية التدريبية والتي تمثلت في التالية (النجار ، 1981، ص 218):

- تنمية وصقل المهارات.
- صقل القدرات
- زيادة الحصيلة المعرفية والمعلومات
- تغيير الاتجاهات أو تعديلها أو التأكيد على صحتها.

3.2 أهمية التدريب

يعتبر النشاط التدريبي واحد من النشاطات الضرورية التي تلعب دورا رئيسيا ومؤثرا في تنمية الموارد البشرية ورفع مستوى كفاءتها. هناك من يدعي بأن التدريب هو استنزاف للموارد المالية في المؤسسات من مختلف القطاعات وهذا ليس صحيحا، حيث أن الاستثمار البشري يعتبر أعلى أنواع الاستثمار ولا سيما العائد المحقق من وراءه و من الممكن أن يكون بلا حدود قصوى إذ ما توفر للفرد كل الظروف الملائمة التي تسهل مهمته في تحقيق الإنجاز الذي تطمح إليه المؤسسة.

(النجار، 1983)

كما يعتبر التدريب مصدرا هاما من المصادر التي يعتمد عليها في إعداد وتأهيل الكوادر والمصادر البشرية، وذلك من أجل تطوير كفاياتهم وتنمية أدائهم وأدوارهم في العمل .وبالتالي زيادة الإنتاج والإنتاجية، حيث يعتبر التدريب إنفاقا استثماريا يحقق عائدا ملموسا يسهم بشكل مباشر في سد وتلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، عدا كونه وسيلة مهمة ومراهن عليها في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي (الطعاني، 2002)

لقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أولويات واهتمامات عدد كبير من دول العالم، سواء المتقدمة منها أو النامية، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ وفعال، وسد العجز والقصور في الكفاءات الإدارية لتحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول (إذاعة القرآن الكريم، 2006).

وتزداد أهمية التدريب في العصر الحديث حيث أصبح من ضروريات الحياة الملحة وذلك نظراً للتطور السريع والهائل، الحاصل في مختلف المجالات والميادين وكذلك المهن. الأمر الذي يفرض على الفرد مواكبة هذه التطورات لأن هذه التطورات المتسارعة تضع الفرد أمام مسؤوليات و مهام جديدة وكثيرة

وأعباء متنوعة ومتجددة، لا بد من الوفاء بها ومقابلتها بكفاءة وفاعلية، حتى يصبح الفرد بذلك عضواً صالحاً منتجاً في المجتمع يؤدي وظائفه بمهارة عالية (الطعاني 2002) وتظهر أهمية التدريب من خلال الآتي:

- أن سوء الإدارة وقصورها يعد أحد أهم المشاكل التي تواجه العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية في معظم البلدان، ومن ثم فإن القضاء على هذه المشكلة لن يأتي إلا من خلال الاهتمام بإعداد الكوادر البشرية كما وكيفا ، القدرة على إدارة وتنظيم العمل وتطويره لترشيد مجال اتخاذ القرارات المختلفة ذات المردود الإيجابي.
- إن مواكبة التطويرات التكنولوجية والتكنيكية السريعة في العصر الحديث تتطلب إعداداً مناظراً من خلال إحداث تعديلات مصاحبة في المستويات المهارية وقدرات الأفراد المختلفة
- سد الثغرات والفجوات التي يتركها نظام التعليم، حيث أن من الأمور المتعارف عليها أن واجبات ومسؤوليات العمل لا تحتاج إلى كل الخلفيات والمعلومات التي أُلْم بها الفرد خلال مراحل التعليم. فهي تحتاج إلى الفن في تطبيقها وهذا لا يأتي إلا من خلال التدريب.

تكمُن أهمية التدريب أيضاً في إعداد وتأهيل العاملين (orientation) القدامى والجدد على حد سواء، والذي بدوره سيفيد في تخفيض معدلات دوران العمل ، والحد من ارتفاع معدلات الحوادث وإصابات العمل ، ربط خطط الأجور والحوافز وكذلك التوظيف في المؤسسات بعملية التدريب واكتساب الخبرات (منجى، 1984).

إن الفاعلية والكفاية في الإنتاج والأداء والذين يقعان في صلب اهتمام واستراتيجية إدارة المؤسسات العاملة في المجتمع، يتحققان غالباً عن طريق التدريب (عباس، 2003).

إن التدريب الذي تمارسه المؤسسات العاملة في المجتمع هو النشاط الأول الذي يتلقى أول التخفيضات في النفقات عند الرغبة في الاقتصاد. (بيل، 1997)

إن التدريب صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل التطورات والتحديثات الحاصلة في مختلف المجالات التكنولوجية والإدارية، فاعتماد المنظمات على قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغيير تستطيع تحقيق أهدافها. (حرفوش والسالم، 2002، ص 132)

4.2 أهداف التدريب

في دوائر التدريب وحتى بين المدربين أنفسهم والذين يفترض أن يكون لهم معرفة واضحة ودقيقة بخصوص صياغة الأهداف التدريبية، يحدث الخلط بين الأغراض والأهداف ويمتد هذا الخلط إلى التدريب وتقييمه أيضاً، حيث يتعثر القيام بعملية التقييم الناجحة للتدريب إذا لم يتم تحديد الحاجة التدريبية بدقة وعناية. فالغرض هو عبارة عن تبين القصد العام، في حين أن الهدف يوضح المتطلبات. وبمفهوم أوضح فأن الأغراض تعرف على أنها عبارات عامة تبين القصد شاملاً للمشكلة دون تحديدها بدقة. (راى، 1997، ص 59)

ولكي يكون للهدف درجة من الدقة والواقعية فأن هناك مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها الصياغة الدقيقة للأهداف ومنها: (راى، 1997، ص 59)

- توضيح دقيق لكامل السلوك المطلوب عند الانتهاء.
- توضيح الظروف التي سيتم إنجاز الأداء ضمنها.
- وصف المستويات التي سيتم إحرازها.

وتوضع أهداف التدريب بعد تحديد الحاجة للتدريب وتكون هذه الأهداف واضحة ومحددة . لأن ذلك يساعد في اختيار أفضل طريقة للإيفاء بحاجة التدريب، كما أنها تساعد أيضاً في تقييم نتائج التدريب (بيل، 1997، ص 38) التدريب الناجح.

ويجب أن يكون لبرنامج التدريب الناجح، هدف ينبع من الحاجة المؤكدة للتدريب (الطالب ، 1997، ص 284)

كما أنه لكل برنامج تدريب أهداف محددة وتصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية ويرتبط نجاح أيّاً من برامج التدريب بأن يكون لكل منهما أهداف واضحة ومحددة (القبلان، 1992، ص 12)

5.2 أسس التدريب الإداري

ويعد الهدف الأساسي للتدريب هو العمل على تقليل حدة الفجوة القائمة بين نظام التعليم بأنواعه المتعددة والمختلفة، وبين مجالات التطبيق العملي المطلوب حيث يحتاج الخريجون وعلى مختلف تخصصاتهم ومستويات تحصيلهم العلمي، إلى قدر معين من التدريب وكذلك إلى إعادة التدريب من حين لآخر. لأن التدريب يتيح للأفراد فرصة التعرف والإلمام بكل ما هو جديد في ظل التقدم

التكنولوجي المتسارع في مختلف المجالات والميادين، إضافة إلى أن التدريب يزود الأفراد بالخبرات المختلفة الأمر الذي يؤدي إلى شعورهم بالرضا عما يؤدونه من أعمال وعن أنفسهم، إضافة إلى تعزيز شعورهم بالثقة والراحة النفسية ورفع الروح المعنوية لديهم وبالتالي تحسين المناخ العام للعمل. (الطعاني، 2002، ص 16). كما ويمكن توضيح أهداف التدريب كما يلي (الطعاني، 2002، ص 16) و (عباس، 2003، ص 184) و (القبلان، 1992، ص 14).

- زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم
- إكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم الإدارية
- تنمية اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو العمل والعاملين معهم
- مواكبة المتدربين للمستجدات في حقول المعرفة ذات الصلة بأعمالهم
- زيادة الإنتاج عن طريق تحسين التدريب لأداء الأفراد في العمل بكفاءة وفاعلية
- اقتصاد في النفقات التي يمكن أن تتكبدها المؤسسات نتيجة التغيير أو الهدر أو الاستبدال في موارد معينة
- تقليل دوران العمل
- تنمية شعور الموظفين بالانتماء للمنظمة
- تحقيق الذات للعاملين الذين يمتلكون عنصر الطموح
- استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة

6.2 أسباب الحاجة للتدريب

يقف وراء ما تحتاج إليه المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها ، إلى موارد وكوادر بشرية مدربة ومؤهلة من أجل القيام بتنفيذ نشاطاتها وعملياتها المختلفة . هو ظهور وظائف جديدة واتساع استخدام هذه المؤسسات إلى تكنولوجيا حديثة ترتبط بزيادة الإنتاج والإنتاجية.. ومن الأسباب المباشرة التي تدعو إلى تنمية وتطوير الموارد والكوادر البشرية باستمرار الأسباب التالية (عباس، 2003، ص 181) و (بيل، 1997، ص 13):

- مواكبة التحول الحاصل في انتقال الوظائف من قطاع الصناعة إلى قطاع الخدمات
- تحسين مهارات وزيادة قدرات الأفراد ورفع مستوى أدائهم بما يتطابق مع الأداء المحدد لهم
- تهيئة الأفراد العاملين لمواجهة التحديات التي تفرضها المحيطات الخارجية على المؤسسات في قضايا ومجالات عديدة

- تهيئة الأفراد لتبوء وظائف مستقبلية وتحضيرهم عدة وعددا، بما يتلاءم مع كافة التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والتسويقية الحاصلة
- إرشاد وتعليم الأفراد بكيفية ونوعية الأداء المتوقع منهم في الوظائف الجديدة
- التغيرات الحاصلة في حاجات الزبائن
- القوانين والتشريعات الجديدة
- التغير في أنظمة وإجراءات العمل

7.2 الأسس والمبادئ التي يقوم عليها التدريب الناجح

هناك مجموعة من الأسس التي تقوم عليها برنامج التدريب الجيد ومنها: (الطعاني، 2002 ص 17)

- أن يؤسس التدريب على إطار أو نموذج نظري يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية
- أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة وواقعية
- أن يلبي حاجات تدريبية حقيقية
- توفر المرونة والاختيارات في برامج التدريب
- التدرج من السهولة إلى الصعوبة
- الارتباط بالسياسة العامة للدولة والمجتمع
- أن يكون التدريب متطوراً من حيث المادة التدريبية وأسلوب التدريب
- الشمولية ومواكبة التطورات الجديدة في مختلف المجالات
- الاستمرارية، حيث أن التدريب الجيد هو عملية تعزيز مضطرد لتقوية الالتزام التنظيمي والفكري، كمان أنه وسيلة لاكتساب المهارات اللازمة مع استمرار التدريب عليها بغرض تطويرها وتحديثها لذا فالتدريب الجيد يستوعب التعقيد المتزايد لمادة التدريب باستمرار

(الطالب، 1997، ص 291)

8.2 متطلبات وعناصر التدريب الفعال

تتكون عملية التدريب من عدة عناصر تنظم في حلقة واحدة ومنها:

- المتدرب: تهتم المنشآت بجميع أنواعها وبمختلف أنشطتها بموضوع التدريب، وتنشأ إدارات مستقلة لهذا الغرض الهام، لأن هذا لا يخدم المتدرب فقط بل أن أهداف المنشأة تتحقق في حال توفر لديها مصادر وقوى بشرية مدربة ومؤهلة للقيام بالمهام والنشاطات المختلفة، فالتدريب أحد مداخل الرضا الوظيفي وبالتالي أحد مداخل الإنتاجية (القبلان، 1992، ص 21). وهناك مجموعة من المعايير الواجب أخذها بالاعتبار عند اختيار المتربين منها (الطعاني، 2002، ص 23):

- عدد المتدربين
- مؤهلات المتدربين
- العمل الحالي والوظيفة الحالية
- المستوى التربوي العام للمتدربين
- الخبرات الوظيفية للمتدربين

- المدربون. والذين تقع على كاهلهم العبء الرئيسي في إدارة وتوجيه اللقاءات العلمية، إضافة إلى امتلاكهم اتجاهات فكرية داعمة لعملية التطور والتغيير (عباس، 2003، ص 192). كما أن هناك معايير والتي يجب توفر في المدربون وهي (القبلان، 1992، ص 23):

- القدرة على التفاعل مع أنماط مختلفة من الناس وفي ظروف مختلفة
- توفر الرغبة في التدريب
- الذكاء والقدرة على التحليل
- التطوير الذاتي ومتابعة كل تطور في عملة
- حوافز المدرب ، هل المدرب يبحث من وظيفته كمدرّب على المال أم على المركز
- والتقدير وتحقيق الذات
- الخبرة في المجال التدريبي

- المادة التدريبية: تعد المواد المستخدمة في التدريب من أهم عناصر برنامج التدريب الناجح وتتمثل في المادة المطبوعة وشرائط الفيديو، سمعية وبصرية وغيرها وتعرف هذه المواد بأنها مواد تعليمية مساعدة على الشرح أو الاختيار أو تذكير المشاركين بما يتعلمونه.
(الطالب، 1997، ص 303)

- بيئة التدريب ومكان التدريب :إن تنفيذ الأساليب التدريبية بفاعلية تتطلب أمكنة خاصة وتجهيزات معينة ملائمة من حيث الأثاث والمواد اللوجستية كالألواح والأشرطة وعرض الأفلام والصور وشاشات العرض وغيرها (الطعاني ، 2002) ص 23
- أسلوب التدريب: وهو الطريق الموصل إلى هدف التدريب ، والأسلوب غير الوسيلة فالأسلوب هو طريقة المدرب في تنفيذ البرنامج التدريبي، بينما تعني الوسيلة مجموعة النماذج والأفلام والمواد السمعية والبصرية،ومن الأساليب المستخدمة في عملية التدريب .
(المحاضرة ، الزيارات الميدانية ، التجارب المباشرة ، المناقشة المفتوحة ، لعب الأدوار الحالات الدراسية ، فريق العمل ، الألعاب والمسابقات) (القبلان ، 1992) ص 27

9.2 المراحل التي تمر بها عملية التدريب

تمر عملية التدريب بمراحل مترابطة وأساسية تحدث بالتتابع، وهذه الصفة تميز النشاط التدريبي عن غير من الأنشطة كالتعليم، فالمنهاج التعليمي يصمم من أجل تلبية احتياجات وأهداف عامة ، بينما التدريب فإنه يصمم من أجل مقابلة احتياجات تدريبية حقيقية وفعالية للعاملين والراغبين بالمشاركة في التدريب، ويترتب على ذلك . تقييم الأداء، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج، وتنفيذها، وإجراء عملية التقييم لها ومتابعتها إضافة إلى نقل أثر التدريبي.والمراحل هي:

1. مرحلة تقييم و تحديد الاحتياجات التدريبية.ومنها:

- تحديد المشكلات
- بيانات عن الأداء الحالي
- بيانات عن الأداء المستهدف
- من هم الأفراد المطلوب تدريبهم
- ما نوع التدريب المراد

حيث يمكن تقييم وتحديد الاحتياجات من خلال، إجراء دراسات ميدانية للتعرف على مشكلات

الأداء ودراسة وتقييم أنظمة وإجراءات العمل ، تحليل العمل ، وتحليل الفرد

2. مرحلة تصميم البرامج التدريبية. وتحتوي هذه على التالية :

- الأهداف التدريبية
- محتويات التدريب، معارف ومهارات واتجاهات مطلوب تحقيقها
- تحديد إطار التقييم
- الخطوط العامة للتدريب، مكان وزمان ومدة التدريب

3. مرحلة اختيار المدربين: مدربين ذو كفاءات، مؤهلين، أصحاب خبرات، قادرين على إكساب المتدربين المهارة والمعرفة
 4. مرحلة اختيار زمان ومكان التدريب: والتي تحكمها عدة عوامل منها. تكلفة التدريب، مواعيد تنفيذ التدريب ، ظروف العمل للعاملين
 5. مرحلة اختيار طرق التدريب المناسبة: فالمدرّب هو المحور في قيادة عملية التدريب .
 6. مرحلة تنفيذ التدريب: إن الأهداف المتوخاه من التدريب تتوقف على قدرات وكفاءة القائمين على عملية التدريب (القبلان، 2002)، ص 34-51
- كما أن القدرة على التنفيذ الجيد تعد عنصر هاماً من عناصر القيادة (الطالب ، 1997) ص 327

7 . مرحلة تقييم التدريب :

والمقصود بها إعطاء قيمة لعملية التدريب، ويكون التقييم سابق لعملية التدريب يتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين مبني على أساس بيانات الأداء ، وهناك تقييم آخر لاحق يتمثل في تقييم المتدربين بعد الانتهاء من عملية التدريب والذي يتم من خلال ، التجارب ، والتطبيقات ، والاختبارات ويمكن أن يتم تقييم البرنامج التدريبي أو عملية التدريب من خلال استفتاء للمتدربين من قبل المدربين . (القبلان ، 1992) ، ص 34-51

10.2 أنواع التدريب

للتدريب أصناف وأنواع متعددة تبعاً لمجاله، ووفقاً لطبيعته وأهدافه.
(القبلان، 1992 ص30)

أولاً: التدريب الإعدادي أو تدريب قبل الخدمة.....(القبلان 1992) ص 30

ويطلق عليه التدريب خارج الوظيفة.....(بيل ، 1997) ص 69
أو التدريب التعريفي أو التوجيهي.....(الطعاني، 2002) ص 20
أو خارج العمل..... (السالم ،حرفوش، 2002) ص 145

وضمن هذا النوع من التدريب يكون الفرد المتدرب جديداً على العمل ، كخريجي الجامعات والذين لم يدخلوا ميدان العمل من قبل ، أو يكون الفرد المتدرب منتقل من وظيفة لأخرى داخل المنظمة أو من مؤسسة لأخرى ، ويغلب على هذا النوع من التدريب الطابع الأكاديمي خاصة بالنسبة للتدريب الإداري والذي يتطلب أولاً إعداد مسبق للمتدربين وتزويدهم بكثير من الأسس والنظريات ، أكثر مما يتطلبه التدريب أثناء الخدمة (القبلان ، 1992 ، ص 30)

ومن مزايا هذا النوع من التدريب أنه لا يؤدي إلى تعطيل العملية الإنتاجية داخل المؤسسة لأنه يتم في الغالب خارجها أو في مراكز التدريب الخاصة (السالم ، حرفوش، 2002 ، ص 145)

كما أنه يمتاز بإتاحة الفرصة للمتدربين لتبادل الخبرات واكتساب مهارات متعددة نظراً لاختلاف المدارس التي ينتمون إليها (الطعاني، 2002، ص 20)
ومن عيوبه، التكاليف الباهظة. كما أنه يحتاج إلى درجة عالية من المهارة والكفاءة من قبل المدربين، إضافة إلى تجهيزات خاصة (السالم ، حرفوش ، 2002) ص 145

يضاف إلى ذلك أنه لا تجري عملية التقييم لهذا النوع من التدريب بصورة موضوعية، فقد يحدث تحيز في عملية التقييم وفي التقارير التي ترفع للمؤسسات حول أداء المتدربين

(الطعاني،2002) ص 20

إن التدريب قبل الخدمة يعتبر عنصراً هاماً في برنامج إعداد الكوادر البشرية ولكن الأمر ليس كذلك فيما يتعلق ببرامج التدريب أثناء الخدمة والأشراف المباشر ويجب توجيه اهتمام أكبر لهذين النوعين من التدريب (مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة ، 1998) ص 64

ثانياً. التدريب في موقع العمل..... (السالم ، حرفوش، 2002)
أو التدريب الداخلي..... (الطعاني، 2002)
أو التدريب أثناء الخدمة.....(القبلان، 1992)

ويعتبر التدريب في موقع العمل من أكثر أنواع التدريب انتشاراً وأقدمها استخداماً ، وخاصة في المجالات الصناعية نظراً لسهولة التعلم في مدة زمنية قصيرة ، (السالم ، حرفوش ، 2002)

ومن مزايا هذا النوع من التدريب أن عملية التدريب تتم من قبل شخص واحد فقط مشرف على عملية التدريب الأمر الذي يزيد من فاعليتها وتأثيرها على الأشخاص المتدربين (السالم ، حرفوش ، 2002) ص 143

كما يمتاز بأنه يتم وفق خطة الإدارة وتحت رقابتها المباشرة الأمر الذي يجعل التدريب جزء لا يتجزأ من الخطة العامة للمؤسسة (الطعاني ، 2002) ص 20

ويمتاز أيضاً بأنه يقلل من النفقات وعدد الأفراد اللازمين لإدارة البرنامج التدريبي ، ويتيح ممارسة التدريب في مكان العمل الحقيقي (السالم ، حرفوش ، 2002)

إضافة إلى أن هذا النوع من التدريب يشكل حافزاً للأفراد لأداء أعمالهم من خلال الممارسة سيما وأن المصلحة تقتضي أن يتعلم الأفراد مهارات جديدة تتيح لهم القدرة على السيطرة على مشاكل العمل ، إضافة إلى قلة التكاليف حيث لا يحتاج إلى قاعات تدريب وتجهيزات خاصة فهو يمارس في مكان العمل مباشرة (عباس ، 2003) ص 271

ومن عيوبه، انحسار عملية التدريب داخل مكان العمل، وفي حدود معرفة وتجارب العاملين الأمر الذي يقلل من إمكانية الوصول لأفكار ومعارف وتجارب جديدة (الطعاني ، 2002)

ثالثاً. الورشة التدريبية. وهي نوع يقع ضمن التدريب داخل العمل أو الوظيفة، ولكنها تمتاز بأنها تنفذ في ورش متخصصة (عباس، 2003) ص 272

رابعاً . هناك أنواع مختلفة وعديدة من التدريب ومنها التدوير الوظيفي ، التدريب الوظيفي المبرمج ، التوسع الوظيفي ، (السالم ، حرفوش ، 2002) ص 9
التدريب ألتشاورى النصائحي ، الإلحاق والإعارة للموظفين يمكن أن يكون شكلا من أشكال التدريب ، التدريب الحميم ، تدريب القيادة والنموذج (بيل ، 1997) ص 59- 69

وهناك أنواع أخرى منها، التدريب الرسمي ويكون لمدة قصيرة من الزمن وهو ذات تمويل عام وكذلك التدريب غير الرسمي وهو تدريب متخصص ويؤدي مباشرة إلى التوظيف وكلا النوعين يمارسن من قبل جهات حكومية كوزارة التربية والتعليم العالي ومؤسسات خارج إطار القطاع العام (مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة ، 1998 ص 71)

11.2 تدريب خريجي الجامعات الجدد

هذا النوع من التدريب له أنماطه ومشكلاته المحددة ولا يختلف كثيرا عن ما يسمى بالتدريب الاستدلالي حيث أن هذا الأخير يقوم على مجموعة من العناصر منها:

- عرض الحقائق الأساسية عن المؤسسة
- توضيح مجال عمل الموظف
- توضيح نوع الوظيفة للموظف
- توفير فرص للتدريب والتنمية
- وصف دقيق لبيئة العمل

وفيما يتعلق بتدريب خريجي الجامعات قد تحصل بعض المشكلات وذلك عندما تكون شهادة المتدرب مهنية بشكل واضح كما في علوم المحاسبة أو الحقوق أو الهندسة الميكانيكية وغيرها حيث تظهر المشكلة عند تسلم أصحاب هذه الشهادات لوظائف فور تخرجهم من الجامعة أو الكلية دون اشتراكهم في برامج تدريبية محددة .

وكذلك الأمر بالنسبة للخريجين من تخصصات ليست مهنية. كالتاريخ والجغرافيا والعلوم الاجتماعية حيث تزداد المشكلة تعقيدا عند تسلم هؤلاء وظائف إدارية معينة ، خاصة مع تزايد أعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد العلمية مقارنة مع ما هو متوفر من وظائف شاغرة . الأمر الذي يفرض على الخريجين غير المهنيين التدريب والتمرن على وظائف تطبيقية ضمن الوظيفة وخارجها معاً من أجل اكتساب المهارات والمعارف الضرورية لشغل الوظائف بكفاءة ومهارة عالية . (بيل ، 1997) ص 80

هناك علاقة مباشرة بين سياسة اختيار المتدربين ومستوى نوعية التدريب، فعندما يتم فهم برامج التدريب على أنها طريق مسدود وخاصة لغير المؤهلين أكاديميا فإنه من الصعب تحقيق تدريب ذي نوعية

(مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة ، 1998) ص 55 .

12.2 الاحتياجات التدريبية

إن المقصود بالاحتياجات التدريبية يكمن في وجود وتوفر مجموعة من أفراد قوة العمل داخل الإدارات والأقسام أو المنشأة. بحاجة إلى جهود تدريبية لأسباب قد تتعلق بقصور في مستويات المهارة لديها أو نتيجة ضعف المعلومات التي تمتلكها أو نتيجة لعدم كفاية قدراتها . (شيرمان ، 1983) ص 215 .

وتظهر أهمية تحديد الاحتياجات، كون هذه العملية مستمرة ودائمة بفعل تغير وتجدد الاحتياجات والمشكلات وتنوع المواقف وهي تؤثر بشكل مباشر في كفاءة تخطيط برامج التدريب وتصميمها وإجراء عملية التقييم لها. كما أن تحديد الاحتياجات تعتبر الخطوة الأولى في العملية التدريبية و تؤدي إلى الأداء المناسب كما أنها تساعد في تحدد الفئة المستهدفة بدقة و تساعد أيضاً على التخطيط الجيد لعملية التدريب (الطعاني ، 2002) ص 29

ومن الأساليب المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية:

أولاً : تحليل المنظمة:

من خلال تحلي أهدافها وماردها وخططها والمراحل الزمنية لبلوغ تلك الأهداف ومدى فاعلية ما يتوفر من موارد لدى المنظمة. ويمكن لإدارة المنظمة الاستناد على مؤشرات منها معدلات الإنتاجية ، وتكلفة العمل ، والغياب عن العمل ، التأخر عن الدوام ، دوران العمل ، حوادث إصابات العمل وغيرها من الأمور التي تستدعي وتقدير الاحتياجات التدريبية للمنظمة . (السالم ، حرفوش ، 2002) ص 136

ثانياً : تحليل العمليات والوظائف:

يتضمن تحليل الوظائف دراستها من حيث المسؤوليات والأعباء من أجل تحديد التدريب المطلوب تنفيذه لكل وظيفة وبالتالي تحديد المهارات والقابليات الواجب توفرها لإنجاز الوظيفة بفاعلية (عباس ، 2003) ص 190

كما أنه يساعد في تحديد معايير العمل في وظيفة معينة يصاحبه تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات الواجب توفرها في شاغل الوظيفة لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد (السالم ، حرفوش ، 2002) ص 136

و يهدف أيضاً تحليل العمل إلى تحديد أوصاف الوظائف ومواصفات شاغليها من أجل تحديد المهارة والقدرة التي يجب توفرها من سيشغل الوظيفة (القبلان ، 1992) ص 37

ثالثاً : تحليل الفرد :

يتضمن تحليل الفرد معرفة وتقصي حاجته للتدريب عن طريق قياس الأداء الحالي وتحديد الانحرافات بين أداء كل فرد حسب أداء معياري لدى المنظمة (عباس ، 2003) ص 190

تتركز عملية التحليل على الفرد وليس على العمل فتدرس قدراته الحالية ومهاراته الجديدة التي يمكنه تعلمها وإدراكها وبالتالي تطبيقها في عملة الآني والمستقبلي (السالم ، حرفوش ، 2002) وتعني أيضاً دراسة قدرات ومؤهلات الفرد ومستواه الوظيفي وفترة خدمته ، وكذلك دراسة الدوافع والاتجاهات والسلوك الوظيفي للفرد (القبلان ، 1992) ص 37

وتعني أيضاً قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وتحديد ما يلزمه .من مهارة وقدرة واتجاهات وأفكار لأداء تلك الوظيفة أو غيرها من الوظائف في المنشأة(الطعاني ، 2002) ص 38

13.2 مسؤولية عملية التدريب داخل المنظمات

• الإدارة العليا.:

من خلال تبنيها لسياسة وثقافة تنظيمية تشجع وتدعم عملية التدريب وتجعل منه قيمة أساسية تهتم المنظمة بنجاحها باستمرار

• إدارة الموارد البشرية :

وهي الجهة المسؤولة مباشرة عن عملية التدريب وتهيئة كل الظروف والإمكانيات المتاحة من أجل تنفيذ برامج التدريب بنجاح وفاعلية

- المشرف المباشر :

وهو المحفز والمشجع المرشحين للتدريب على الاشتراك في برامج التدريب وكذلك العمل على توفير المناخ المناسب والموارد الضرورية لعملية التدريب

- المتدرب:

من خلال ما يتوفر لديه من رغبة حقيقية في التعلم واكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات والسلوكيات الجديدة، وهو المحور الرئيسي في عملية التدريب
(السالم ، حرفوش ، 2002) ص 149

14.2 تقييم برامج التدريب

يسعى أي برنامج للتعليم أو التدريب أما لعلاج جوانب الضعف في أداء القوى البشرية ، أو من أجل تنمية جوانب القوة فيها .ويستدل القائمين على عملية التقييم على مواطن الضعف والقوة في أداء القوى البشرية من خلال نتائج تقييم الأداء. ولكي يتم التعرف على مدى نجاح أنشطة برامج التدريب والتعلم ، في إنجاز مهمتها والمتمثلة في استفادة المتدربين من هذه البرامج وتحسن مستوى أدائهم .فلا بد إذًا من تقييم أداء المتدربين بعد الانتهاء من تدريبهم وتعليمهم للحكم على مدى الاستفادة والتحسين المتحققان . (عقيلي ، 2005،ص 376)

عملية التقييم جزء لا يتجزأ من عملية التدريب الشاملة
(راي،1997،ص 279)

كما تهدف عملية التقييم إلى تحديد مدى مطابقة النشاطات التدريبية للأهداف المحددة سلفاً وقياس نتائج التدريب بأساليب سلوكية وعملانية معاً . (عباس ، 2003، ص 268)

إضافة إلى تزويد متخذي القرارات بالمعلومات التي تساعد في تعديل خطة التدريب ، ومساعدة المتخصصين بالتدريب في تحسين جودة برامجهم ،وكذلك التعرف على نقاط القوة والضعف في

البرنامج التدريبي إضافة مساعدة القادة الإداريين على اتخاذ قرارات خاصة بالتطوير اللازم في عملية التدريب (الطعاني ، 2002، ص 148)

15.2 معايير تقييم مدى فاعلية برامج التدريب

هناك مجموعة من الطرق يمكن استخدامها في تقويم مدى فاعلية التدريب منها:

- ردود أفعال المتدربين: من خلال التعرف على مدى رضا المتدربين واستطلاعهم
 - التعلم الذي اكتسبه المتدرب: التعرف على المبادئ والمعارف التي تعلمها وأدركها المتدربين
 - سلوك المتدرب في العمل: قياس مدى التغير في سلوك المتدربين إثناء تأديتهم الأعمال
- (السالم ، حروفش، 2002، ص 140 - 141)

16.2 التدريب مهم للارتقاء والتنمية

إن التنمية هي كلمة مرتبطة كثيرا بالتدريب ومصطلح "التدريب والتنمية" غالياً ما يستعمل لإعطاء معنى مزدوج لحالة واحدة، ويحدث التطور والنمو خلال الحياة بسرعة كبيرة أو بشكل بطيء وبأسلوب جيد أو بأسلوب سيء. حيث أن التدريب هو أحد حالات حصول التطور والتنمية. (بيل ، 1997، ص 10)

لقد أصبح من المسلمات المطروحة أمام المؤسسات الحكومية ومؤسسات رجال الأعمال.. أن التدريب عنصر فعال في منظومة الارتقاء بالأداء الإداري والجودة بالمنتج، سواء على صعيد إنتاج السلع أو على صعيد إنتاج الخدمات، كما أنه بات من المسلم به أن إدارة الموارد البشرية أصبحت عملاً مستقلاً في الجامعات، وأصبح هذا العلم من العلوم المرشحة للعب دور أساسي في القرن الحادي والعشرين، لا سيما بعد توفير القناعة الكاملة لدى المخططين والعلماء بأن الإنسان هو المورد الرئيس لتحقيق التنمية الشاملة. إن هدف التدريب والتطوير المستمر هو تحويل العاملين من مجرد التعامل مع ردود الأفعال.. إلى أفراد يشاركون ويساهمون في صنع الأفعال. والواقع أن التطورات الهائلة في مجالات الإدارة التي رافقت التكنولوجيا والتحول التي تشهدها العلوم الإنسانية في مجالات علوم الاقتصاد والإدارة والموارد البشرية، وضعت التدريب في مقدمة الوسائل المؤدية إلى الحصول على الوظيفة والترقية وملاحقة المستجدات في ثورة المعلومات التي باتت تشدد على أهمية التدريب كخيار استراتيجي في تنمية الموارد البشرية. وبطبيعة الحال فكما كانت أجهزة التدريب والتنمية متطورة وتتعامل مع الجديد بكفاءة. أدت دورها بكفاءة وفعالية أكبر. إذاً ليس أمام الدول والمنظمات في كل أنحاء العالم لمواجهة ثورة

التكنولوجيا إلا التدريب . فالتدريب هو الوسيلة الممكنة والسريعة لاستيعاب كل ما هو جديد في القرن الحادي والعشرين من علوم وتكنولوجيا ومعلومات تزحف إلينا بمعدلات يومية مخيفة. بمعنى أن التدريب هو الآلية المناسبة التي تأخذ هذه التطورات الهائلة إلى ساحة العمل والتطبيق المباشر . وبالتالي هو الوسيلة المناسبة للتعامل مع ثورة الاتصالات والمعلومات، ولن يستطيع العالم مواكبة التقدم الحاصل في تكنولوجيا العصر .. إلا إذا جعل التدريب مواكبا لعملية التعليم في كل مراحله تقريبا .

(الرياض - باب، 2006 ، التدريب رديف ضروري للتعليم الأساسي)

وبما أن العملية التدريبية هي جهود منظمة ومخطط لها لتزويد العاملين بمعارف ومهارات معينة بغية تحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم المختلفة وبالتالي تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي وفقاً لمصالحهم ومصلحة المنشأة من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية. وقد يبدو هناك فرق واضحاً بين مفهومي التدريب والتنمية وفي الحقيقة أنهما مصطلحان مترادفين بمعنى ومضمون واحد ، فأي تدريب لا بد وأن يستند إلى عنصر ومضمون التنمية وبالتالي فالتنمية تتطوي على التدريب باعتبار أن نتيجة التدريب هي تنمية الفرد ، فالتدريب والتنمية يكسبان الفرد معلومات ضرورية لكيفية التعامل مع أمور العمل إضافة إلى أنهما يهدفان إلى تطوير وتنمية قدراته واتجاهاته وسلوكه ، وتزويد الفرد بخبرات جديدة للتعامل مع أساليب ووسائل جديدة في العمل .

(جامعة القدس المفتوحة ، 2000)

كما أن عملية التنمية تتطلب تعبئة الموارد البشرية والتي بدونها لن يكون بوسع أي مجتمع تنمية أي شيء فيه وبصورة إيجابية، وتأتي مهمة تعبئة الموارد البشرية بغرض التخلص من البطالة بكل مظاهرها وبخاصة بطالة المرأة والبطالة المقنعة والتضخم الوظيفي وغير ذلك، إن توفير حلول لأشكال البطالة هذه يوفر بالتالي منطلقاً لعملية التنمية في الموارد البشرية. والأمر لا يقتصر على استيعاب هذه الموارد بل أبعد من ذلك وهو إعداد وتهيئة هذه الموارد وهذا لن يتم إلا عن طريق التعليم والتدريب المستمر . (جامعة القدس المفتوحة، 2000)

17.2 الدراسات والأدبيات السابقة

فيما يلي يورد الباحث أهم الدراسات السابقة والتي عالجت موضوع التدريب، للطلبة الخريجين حديثاً من الجامعات

• دراسة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني (2005):

تشير دراسة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، 2005 ضمن خطة عمل استراتيجية لتطوير التعليم العالي في فلسطين والمتعلق جزء منها في التعليم الزراعي . حيث أفادت هذه الدراسة إلى أنه لا يوجد فائض في أعداد الخريجين في هذه التخصصات وهذا لا يعني أن الخريجين من البرامج الزراعية هم مؤهلين للعمل في السوق المحلي إذ تنقصهم الخبرة العملية . حيث تفيد مبادرة الإغاثة الزراعية في إعادة تدريب وتأهيل الخريجين من خلال دورات صممت خصيصاً لتركز على الخبرة الميدانية للمهندسين من أجل تعزيزها ، تظهر أن معدل نسبة العمالة بين الخريجين من الدورات التدريبية التي تنفذها الإغاثة الزراعية خلال الأربع سنوات السابقة وصل إلى 72 بالمئة.

• دراسة الجعفري محمود ،و لافي دارين (2003):

تتمحور هذه الدراسة حول مدى التلائم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية. أفادت الدراسة بأن عدد الطلبة الملتحقين في تخصص الزراعة في الأربع كليات التي تدرس العلوم الزراعية خلال الفترة الواقعة بين 1998- 2003 جدول 1.2 ، بالنسبة لعدد الطلبة الدارسين في جميع الجامعات والكليات والمعاهد المحلية .

جدول 1.2: أعداد الطلبة الدارسين في العلوم والهندسة الزراعية مقارنة مع العدد الكلي للطلبة في الجامعات المحلية

السنة	طلبة تخصص العلوم والهندسة الزراعية	العدد الكلي للطلبة في الجامعات والكليات المحلية
99/98	645	57912

62894	478	2000/99
73659	658	2001/2000
81500	545	2002/2001
96576	508	2003/2002

في حين أشارت نفس الدراسة إلى أن أعداد الخريجين جدول 2.2، من تخصص العلوم والهندسة الزراعية من الجامعات المحلية التي تتمح درجة البكالوريوس مقارنة مع أعداد الخريجين من التخصصات الأخرى خلال الفترة ما بين عام 1998 - 2002 حيث بلغ عددهم 508 خريج والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول 2.2: أعداد الخريجين من تخصصات العلوم الزراعية مقارنة مع العدد الكلي للخريجين من التخصصات الأخرى خلال نفس الفترة

السنة	خريجي الزراعة	المجموع الكلي للخريجين من التخصصات الأخرى
99/98	134	6965
2000/99	138	7720
2001/2000	118	10097
2002/2001	160	10677

ولقياس عدد العاملين في الجامعات الفلسطينية جدول 3.2 ، من المتفرغين وغير ذلك ، فقد أفادت الدراسة بأن أعداد العاملين ودرجاتهم العلمية موضحة كما يلي:

جدول 3.2: عدد العاملين ودرجاتهم العلمية خلال الفترة من العام 2001-2002 في الجامعات المحلية

الجامعة	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه		
				أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
الخليل	0	0	30	33	11	30
النجاح	13	1	104	137	70	22
الأزهر	54	0	83	97	30	19
القدس المفتوحة	0	0	121	87	7	4

وفيما يتعلق بتوزيعهم حسب الكليات المختلفة ومن ضمنها كلية الزراعة حيث وصلت نسبتهم إلى 0.4% من مجموع العاملين في الكليات الأخرى. وقد خلصت الدراسة إلى نتائج عدة من بعضها:

- تبين أن الخريجين يفتقرون إلى العديد من المهارات اللازمة والتي تؤهلهم للاندماج في سوق العمل المحلي
- تبين أن للدخل الشهري المتوقع الحصول عليه عند الالتحاق بسوق العمل، والمهارات اللغوية ، ومهارات الحاسوب ، والإنترنت ، تأثيرا كبيرا على تقليص فترة انتظار الخريج من تاريخ تخرجه من الجامعة حتى الحصول على وظيفة
- عدم توفر معلومات كافية عن الوظائف الشاغرة والقطاعات التي تعاني من نقص في الكوادر البشرية المدربة والمتعلمة ، والتي يكون لها دورا وحافزا لتوجيه الطلبة لتخصصات مناسبة .
- دراسة عورتاني هشام (1998) :

تمحورت الدراسة حول مدى توافق قدرات ومهارات خريجي التعليم العالي الفلسطيني مع احتياجات سوق العمل في الضفة وغزة .فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- افتقار خريجي الجامعات المحلية إلى العديد من المهارات والقدرات والتي تعتبر عائق أمام اندماجهم في سوق العمل المحلي ومن هذه المهارات ، اللغة الإنجليزية ، استخدام الحاسوب ، إعداد التقارير ، والكتابة العلمية .
- ضعف قدرات الخريجين على الاندماج في سوق العمل المحلي ، ويعزز هذه الحالة هو عدم توفر الاستعداد لديهم لاكتساب خبرات جديدة من موظفين قدامى، وكذلك عزوفهم على الحصول على تدريب مكثف.

• دراسة مركز التجارة الفلسطيني- بال تريد (2002) :

- تركزت هذه الدراسة حول مدى التطابق بين مخرجات التعليم العالي من الخريجين مع احتياجات القطاع الخاص في مجال الزراعة بهدف.
- التعرف على نقاط الضعف والقوة في منظومة التعليم الزراعي
- وأيضاً التعرف على دور المهندس الزراعي من خريجي الجامعات المحلية في التنمية الزراعية
- دور القطاع الخاص في التنسيق والمشاركة مع المؤسسات التعليمية العليا المحلية لتدريب وتأهيل المهندسين الزراعيين .
- فقدت توصلت الدراسة إلى نتائج منها:

- ضرورة ربط التعليم بالتدريب لتعزيز استجابة الجامعات المحلية لاحتياجات المجتمع المحلي ومن أجل دفع القطاع الخاص للقيام بدور خاص في رسم سياسة التعليم الزراعي
- ضرورة تمكين الطلبة من مهارات القيادة، والإبداع، وإيجاد حلول لمشكلات القطاع الزراعي الفلسطيني
- تعزيز التخصصات النادرة والتي يحتاجها القطاع الخاص بدلاً من تقديم تخصصات وبرامج تقليدية كالمعمول بها الآن في الجامعات المحلية

منهجية الدراسة : إجراءاتها وأدواتها

ستناول الباحث في هذا الفصل المنهج الوصفي ، إجراءات الدراسة ، أدواتها وحدودها

1.3 منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة، التي أجريت بين شهر أيلول وكانون أول من العام 2005 ، المنهج المسحي الوصفي الذي يستند إلى وصف الظاهرة موضع الدراسة ،حيث تم الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليل وعرض البيانات التي جمعت باستخدام حزمة spss الإحصائية .

2.3 أداة الدراسة

لقد جاءت الاستبانة (ملحق 1.3) مكونة من شقين: الأول ويتكون من 20 فقرة تتناول معلومات عامة عن المهندسين الزراعيين الذين تخرجوا من برنامج التدريب التي نفذته الإغاثة الزراعية على مدار خمسة عشرة عاما ، والثاني يحتوي على تسعة محاور رئيسية تتكون من 83 فقرة تتناول وجهة نظر وتقييم المتدربين لبرنامج الإغاثة الزراعية الخاص بتدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج . ولقد تم اعتماد سلم الإجابات من ثلاثة درجات حسب سلم لكرت وهي :

موافق (1درجة) ، محايد (2 درجة) ، معارض (3 درجات)

3.3 صدق الأداة (تحكيم استمارة الاستبانة)

للارتقاء بمستوى استمارة الاستبانة ولضمان تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله، تم عرضها على عدد من الأكاديميين والمتخصصين إضافة إلى إحصائيين ذو خبرة من مركز الإحصاء المركزي الفلسطيني، حيث تمت مراجعتها وتحكيمها من قبل هؤلاء المتخصصين وكان لملاحظاتهم وآرائهم أثر واضح في تطوير وتدعيم الاستبانة ووضعها في صورتها النهائية.

4.3 ثبات أداة الدراسة

لقد قام الباحث بالتحقق من ثبات الأداة، من خلال اختيار عينة مصغرة من المهندسين الزراعيين وعددهم 20 مهندس و مهندسة، حيث و زعت عليهم الأسئلة للإجابة عليها من قبلهم ، وبعد عشرة أيام تم إعادة توزيع الأسئلة من جديد على 50% من نفس العينة المصغرة . وبعد ذلك تم احتساب احتساب كرونباخ ألفا لفحص الاتساق الداخلي للفقرات وبلغت قيمته 0.85 ، وبالتالي أصبحت الأداة جاهزة ومهيئة ليتم توزيعها على كامل عينة الدراسة .

5.3 أسئلة ومحاور الدراسة

من أجل تسهيل التعامل مع البيانات التي سيتم جمعها من عينة الدراسة ، تم تقسيم الأسئلة إلى مجموعة من المحاور وذلك كما تظهر في جدول أدناه (1.3) .

جدول 1.3 محاور الدراسة الرئيسية .

الرقم	المحور	عدد الأسئلة
الجزء الأول		
	خصائص عينة الدراسة	20
الجزء الثاني		

1	التطبيق العملي	10
2	المجال الإداري	17
3	المدرسين	10
4	المادة التدريبية	11
5	مراكز التدريب	7
6	المنحة المالية	5
7	الجانب النظري	8
8	جانب البناء الشخصي للمتدربين	9
9	الجهاز الإداري للبرنامج	6

6.3 حدود الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة المهندسون الزراعيون حديثي التخرج من الجامعات المحلية والأجنبية مجتمع هذه الدراسة ، والذين اشتركوا في برنامج التدريب الذي تنفذه الإغاثة الزراعية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة ، والبالغ عددهم 720 مهندس ومهندسة وقد تم اختيار ما نسبته 20% من مجتمع الدراسة كعينة للدراسة والمنتشرة في جميع محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة .وقد غطت هذه الدراسة الدورات التدريبية منذ العام 1992 وحتى العام 2005، ولتسهيل مهمة الباحث فقد تم الاستعانة بمكاتب وفروع الإغاثة الزراعية في جميع المحافظات القريبة من أماكن سكنهم لتسليم الاستبانة للمهندسين الزراعيين ، إضافة إلى أنه تم إيصال الاستبانة للمهندسين الزراعيين من خلال استخدام البريد الإلكتروني لعدد كبير منهم والمتوفر لدى الإغاثة الزراعية .

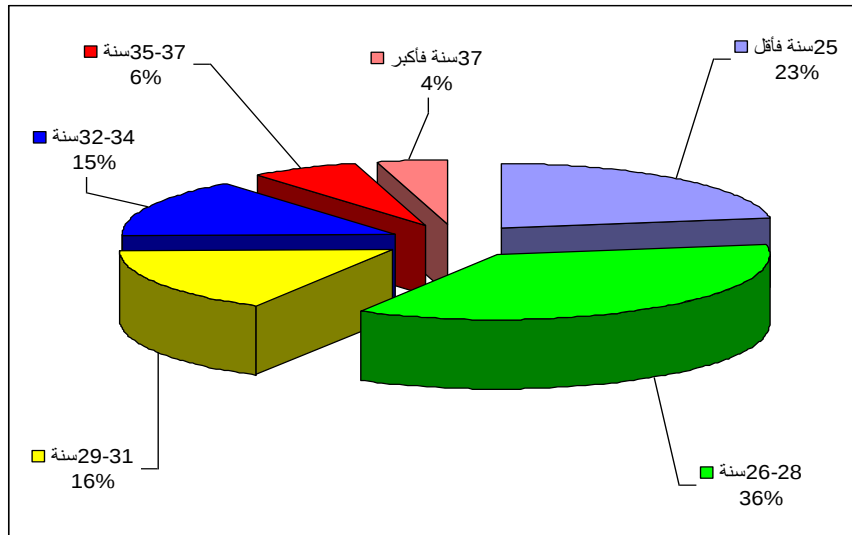
7.3 تحليل البيانات

استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كأحد وسائل تحليل البيانات ، ولإختبار فرضيات الدراسة استخدم الباحث إختبار T-test وتحليل التباين الأحادي One way anova ، حسب الحالة المراد تحليلها.

8.3 خصائص عينة الدراسة

من تحليل نتائج الاستبانة شكل 1.3 : تبين أن معظم المبحوثين من المهندسين الزراعيين مجتمع الدراسة يقع في الفئة العمرية من (26-28) سنة حيث بلغ عددهم 51 .مهندس ومهندسة ويشكلون ما نسبته 36% من مجموع المبحوثين ، في حين أتت في المرتبة الثانية الفئة العمرية من (25-23) حيث بلغت نسبتهم 23% .من مجموع المبحوثين تليها الفئة العمرية من (29-31) سنة وبلغت نسبتهم 16% من مجموع المبحوثين . ثم الفئة العمرية من (32-34) وبلغت نسبتهم 15% من مجموع المبحوثين . في حين تقاربت الفئتين العمريتين من (35-37) والفئة من (37- فأكثر) من النسبة حيث بلغت النسبة لكلا الفئتين على التوالي نسبة 6% ونسبة 4% من مجموع المبحوثين .

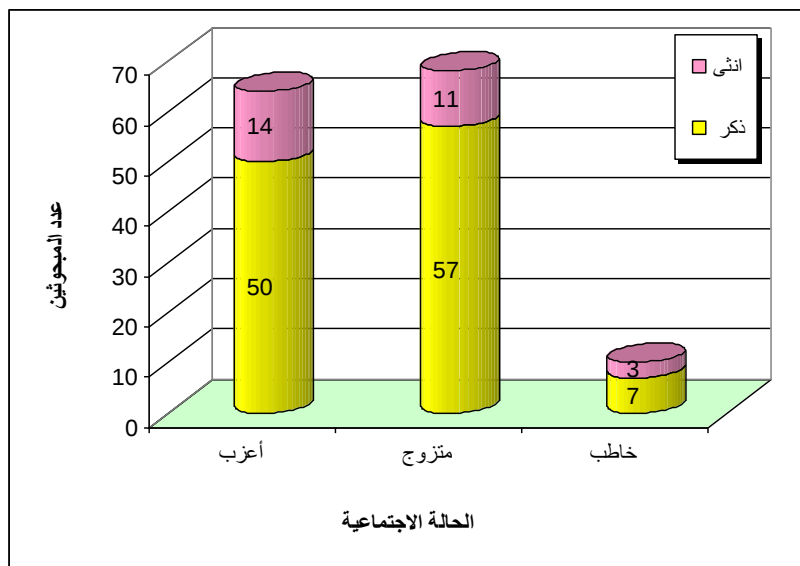
الأمر الذي يؤكد بأن غالبية المهندسين الزراعيين هم من المهندسين الزراعيين الخريجين حديثاً من الجامعات وهذا أيضاً ما ينطبق على عنوان برنامج المهندسين الزراعيين حديثي التخرج الذي تتبناه الإغاثة الزراعية منذ العام 1991.



شكل 1.3: الفئات العمرية للمهندسين الزراعيين

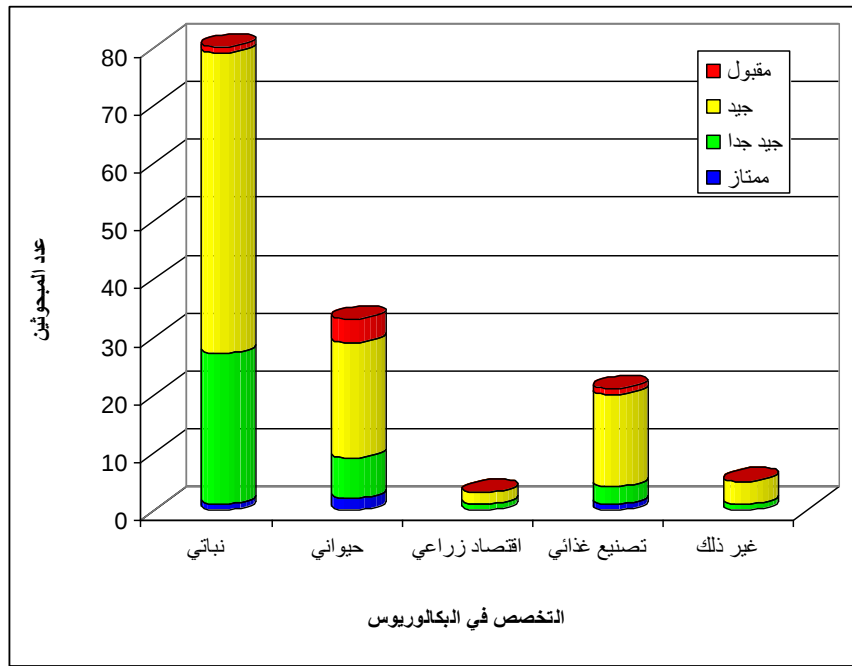
بينت نتائج الاستبانة شكل 2.3 : العلاقة بين جنس المبحوثين وحالتهم الاجتماعية ، حيث أظهرت الدراسة بأن غالبية المبحوثين هم من الذكور .حيث بلغ عددهم (114) مهندس من مجموع المبحوثين

وأن عدد المتزوجين منهم بلغ 57 مهندس ، وعدد العزاب بلغ (50) مهندس ، وأن عدد من كان منهم خاطب هو (7) مهندسين ، في حين كان عدد الإناث (28) مهندسة منهن 11 مهندسة متزوجة ، بينما كان عدد المهندسات العزابات (14) مهندسة ، وشكل عدد من كن خاطبات (3) مهندسات فقط.



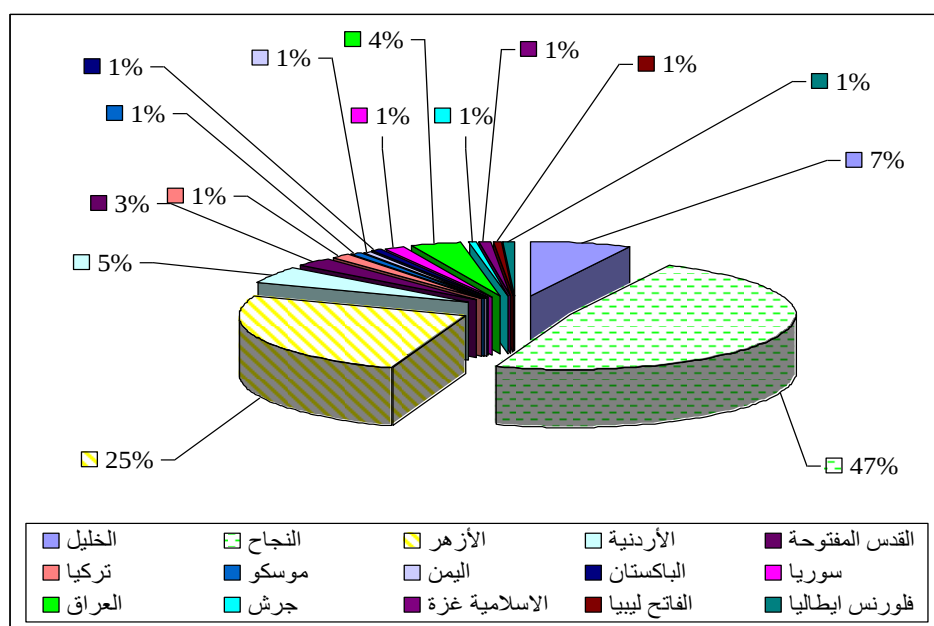
شكل 2.3: يوضح الجنس وعلاقته بالحالة الاجتماعية.

بينت نتائج الدراسة شكل 3.3: طبيعة العلاقة بين تخصصات الباحثين المختلفة والتقدير في درجة البكالوريوس ،حيث أظهرت النتائج أن غالبية الباحثين هم من تخصص الإنتاج النباتي وبلغ عددهم (80) مهندس غالبيتهم حاصلين على تقدير جيد عددهم (52) منهم ، وأن عدد الحاصلين منهم على تقدير امتياز كان ضئيلاً جداً . في حين أظهرت نفس النتائج بأن المهندسين من تخصص الإنتاج الحيواني يأتي في المرتبة الثانية حيث كان عددهم (33) مهندس منهم (20) حاصلين على تقدير جيد بينما كان عدد الحاصلين على تقدير جيد جداً (7) ، وعدد الحاصلين منهم على تقدير امتياز أفضل من تخصص الانتاج النباتي . وكان عدد المتخصصين في التصنيع الغذائي في المرتبة الثالثة حيث كان عددهم (21) مهندس ومهندسة غالبيتهم حاصلين على تقدير جيد ، بينما أظهرت الدراسة بأن عدد من كانوا ضمن تخصص الاقتصاد الزراعي من مجموع الباحثين (3) غالبيتهم حاصلين على تقدير جيد ، كما أظهرت النتائج أن عدد الباحثين من تخصصات أخرى كان (5) معظمهم حاصلين على تقدير جيد ومن هذه التخصصات ، تربة وري ، موارد طبيعية .



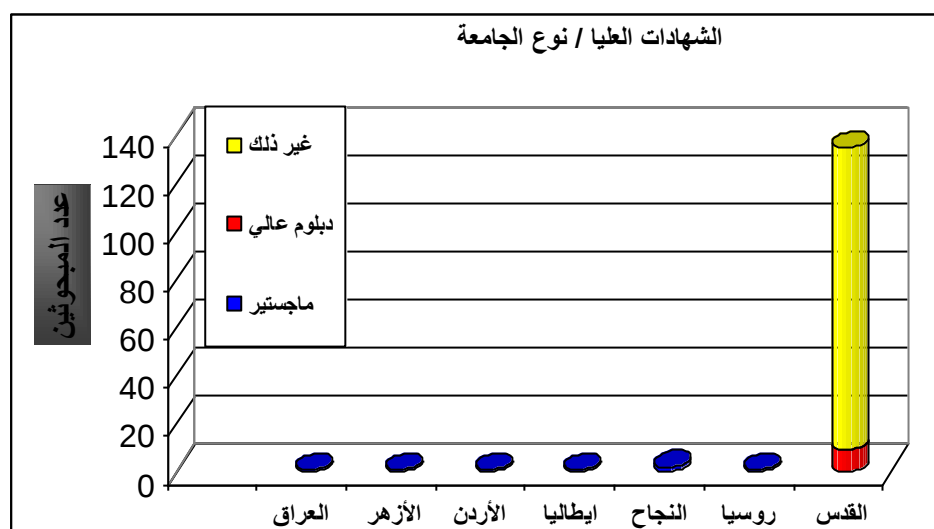
شكل 3.3: التخصص والتقدير في درجة البكالوريوس

كما أظهر نتائج الاستبانة شكل 4.3 : أن غالبية المبحوثين من خريجي الجامعات المحلية حيث أظهرت النتائج بأن خريجي النجاح يشكلون النسبة الأكبر حيث بلغت نسبتهم (47%) تليها جامعة الأزهر بنسبة (25%) ، في حين كانت نسبة الخريجين من جامعة الخليل (7%) ، كما أظهرت النتائج أن نسبة خريجي الجامعات الأجنبية والخارجية بلغت نسبة (1%) لكل منها باستثناء الجامعة الأردنية والجامعات العراقية حيث بلغت نسبة الخريجين منها على التوالي (5%) و (4%) والجامعات الأجنبية هي ، جرش، الباكستان، موسكو، الفاتح ليبيا ، إيجا تركيا، فلورنس ايطاليا، سوريا، اليمن، وتقاربت نسبة الخريجين من الجامعة الإسلامية غزة من هذه النسبة وهي (1%) ، بينما أظهر نتائج الاستبانة أن نسبة خريجي جامعة القدس المفتوحة (3%) ، من مجموع المبحوثين . حيث يتضح من هذه النتائج ضعف المهندسين الزراعيين الخريجين من الجامعات الخارجية والأجنبية.



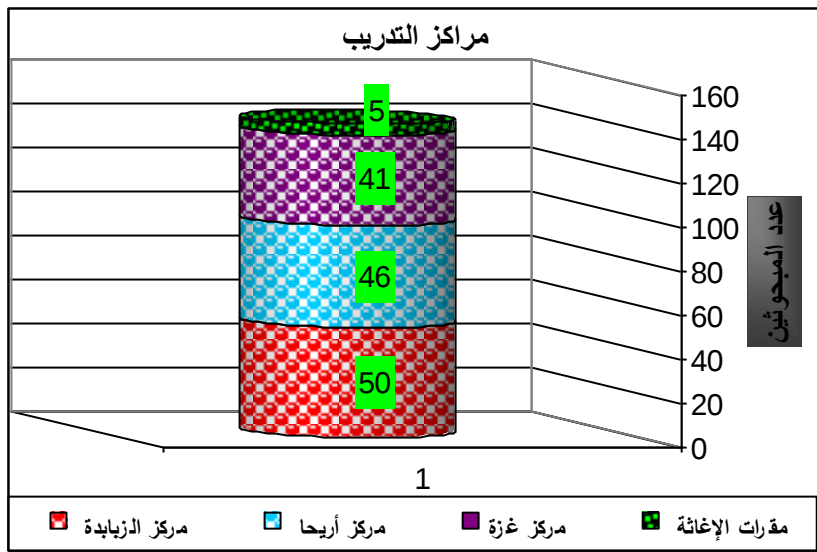
شكل 4.3: الجامعات التي تخرج منها الباحثون لنيل درجة البكالوريوس

وبخصوص الشهادات العلمية العليا ماجستير أو دبلوم عالي ، الحاصل عليها الباحثون ونوع الجامعات التي تخرجوا منها، أظهرت نتائج الاستبانة شكل 5.3: أن الغالبية العظمى من الخريجين لا يحملون درجات علمية عليا عند اشتراكهم ببرنامج التدريب . وأن معظم الحاصلين على درجات علمية عليا هم من خريجي جامعة القدس . في حين تساوى العدد الآخر من الباحثين الحاصلين على درجات علمية عليا من الجامعات المختلفة .

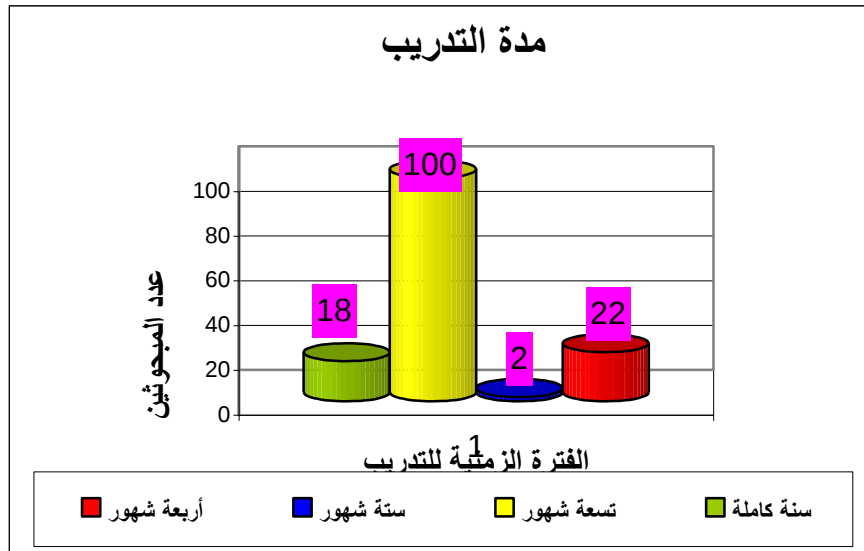


شكل 5.3: الدرجات العلمية العليا ونوع الجامعة التي تخرجوا منها

كما أظهرت النتائج شكل 6.3 : مراكز التدريب وعدد المتدربين الذين تدربوا فيها ،حيث بينت هذه النتائج أن مركز الزبادة في محافظة جنين يحتل المرتبة الأول في عدد المتدربين الذين تخرجوا منه يليه مركز تدريب أريحا في محافظة أريحا ، ثم مركز تدريب غزة ، وأن عدد المهندسين الزراعيين الذين تدربوا في مقرات ومكاتب الإغاثة الزراعية قليل جد ، مما يؤكد أن عملية التدريب التي نفذت كانت تشترط توفر جميع عناصر عملية التدريب الأساسية وفي مقدمتها بيئة و مكان التدريب المناسب .



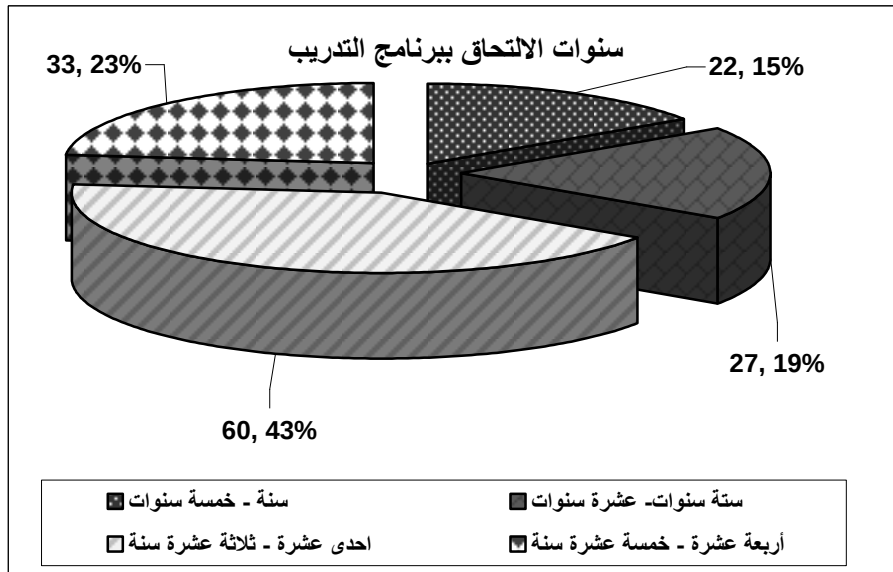
شكل 6.3: مراكز التدريب وعدد المهندسين المبحوثين الذين تدربوا فيها
توضح نتائج الاستبانة شكل 7.3: مدة التدريب التي قضاها غالبية المبحوثين والتي تتركز في مدة التسعة شهور حيث جاءت هذه المدة في الترتيب الأول ثم مدة الأربعة شهور ، كما أوضحت نتائج الدراسة بأن غالبية المبحوثين تفضل مدة تسعة شهور لعملية التدريب، حيث أنها مدة كافية ومناسبة من حيث الوقت للحصول على المهارات اللازمة والضرورية التي من شأنها المساهمة الفعلية في الإعداد المهني للمهندسين الزراعيين .



شكل 7.3: مدة التدريب

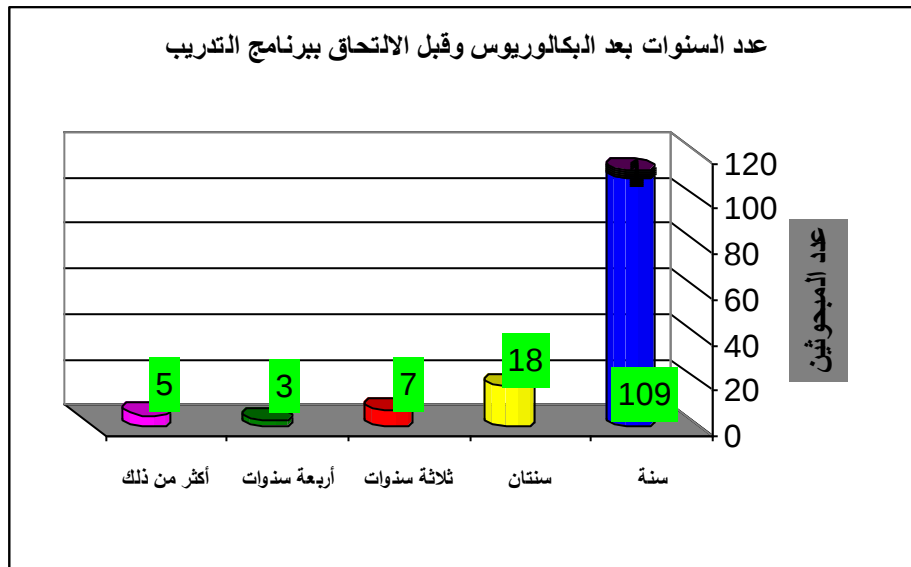
كما أوضحت نتائج الاستبانة شكل 8.3 : سنوات التحاق الباحثين ببرنامج التدريب من تاريخ البدء بهذا البرنامج عام 1992، حيث شكلت نسبة من التحقوا بالبرنامج بعد تأسيسه بإحدى عشرة عاما إلى ثلاثة عشرة عاما نسبة 43% ، وأن عدد الباحثين الذين التحقوا بالبرنامج بعد أربعة عشرة عاما إلى خمسة عشرة عاما من تأسيسه بلغت النسبة 23% من عدد الباحثين، تليهم السنوات من ستة إلى عشرة سنوات حيث شكلوا نسبة 19% من عدد الباحثين ، يأتي بعدهم من التحقوا بالبرنامج بعد سنة إلى خمسة سنوات وشكلت نسبتهم 22% من عدد الباحثين.

وهذه النتائج تؤكد على العمل المستمر والدؤوب من قبل مؤسسة الإغاثة الزراعية التي تبذل جهودا كبيرة لتطوير وتدعيم هذا البرنامج، الأمر الذي جعله وجهة العديد من المهندسين الزراعيين الخريجين حديثا من الجامعات وذلك نظرا للمزايا الإيجابية التي يحصل عليها المهندسين نتيجة اشتراكهم في هذا البرنامج



شكل 8.3: سنة الالتحاق ببرنامج التدريب

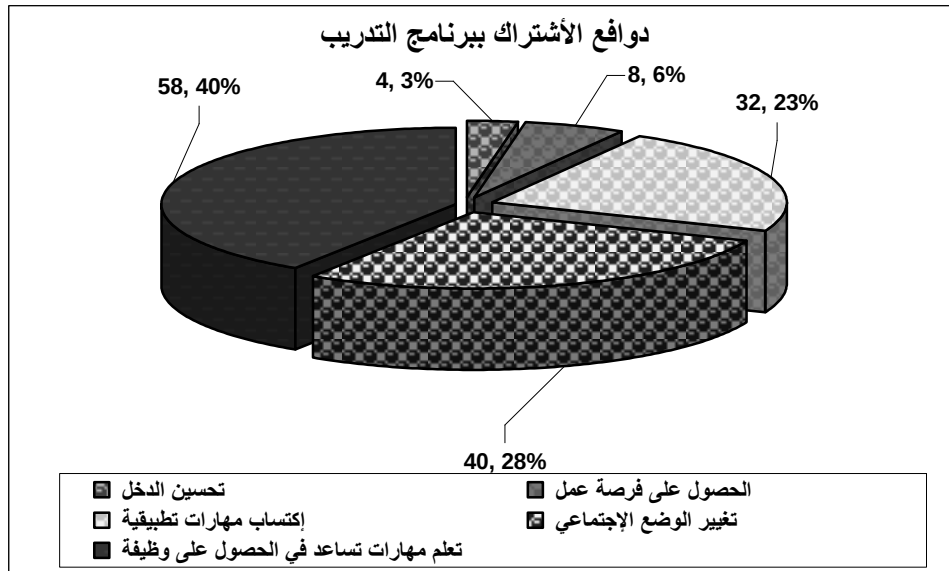
تبين نتائج الاستبانة شكل 9.3: أن غالبية المبحوثين هم ممن تخرجوا حديثاً من الجامعة والذين لم يمضي على تخرجهم أكثر من سنة حيث بلغ عددهم (109) من المبحوثين يليهم عدد ممن مضى على تخرجهم من الجامعة سنتان حيث بلغ عددهم (18) من المبحوثين. وهذا يؤكد ويدعم بشكل مباشر اسم وعنوان البرنامج الذي تتبناه مؤسسة الإغاثة الزراعية " برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج من الجامعات.



شكل 9.3: سنوات بعد التخرج من الجامعة وقبل الالتحاق ببرنامج التدريب

وبالنسبة لدوافع الاشتراك ببرنامج التدريب من قبل المهندسين الزراعيين، أوضحت نتائج الاستبانة شكل 10.3: أن الدوافع المتعلقة بتعلم مهارات تساعد في الحصول على وظيفة شكلت النسبة الأكبر حيث بلغت 40% من مجموع المبحوثين، وجاءت الدوافع المتعلقة بتغيير وتحسين الوضع الاجتماعي في المرتبة الثانية وبلغت النسبة 28% من مجموع المبحوثين، أما بالنسبة للدوافع المتعلقة باكتساب مهارات تطبيقية فقد جاءت نسبتهم 23% من عدد المبحوثين، تليها نسبة الدوافع المتعلقة بالحصول على فرصة عمل حيث بلغت بنسبة 8% ، ثم نسبة الدافع المتعلقة بتحسين الدخل وبلغت نسبة 3% من مجموع المبحوثين.

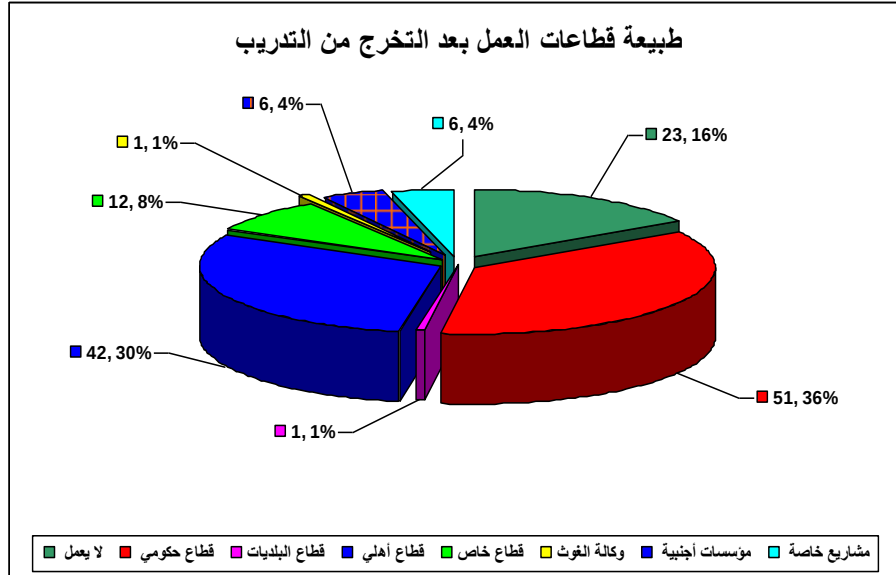
مما يؤكد الحاجة الحقيقية للخريجين حديثا من الجامعات إلى تعلم مهارات إدارية وفنية ، تساعد في الحصول على وظائف ، ويدعوا في الوقت نفسه إلى ضرورة استمرار تقديم هذا البرنامج الذي تتبناه الإغاثة الزراعية للمهندسين الزراعيين الخريجين حديثا من الجامعات .



شكل 10.3: دافع الاشتراك بالبرنامج

أظهرت نتائج الاستبانة شكل 11.3 : أن معظم المبحوثين يعملون لدى مؤسسات القطاع الحكومي وبلغت نسبتهم 36% من مجموع المبحوثين ، في شكلت نسبته العاملين في مؤسسات القطاع الأهلي 30% من مجموع المبحوثين ، وبلغت نسبة العاطلين عن العمل من المبحوثين 16% ، ونسبة العاملين في القطاع الخاص 8% من مجموع المبحوثين ، في حين أظهرت نفس النتائج تماثل نسبة العاملين في المؤسسات الأجنبية والمالكين لمشاريع خاصة بحيث كانت النسبة 4% لكل منهما ، كما

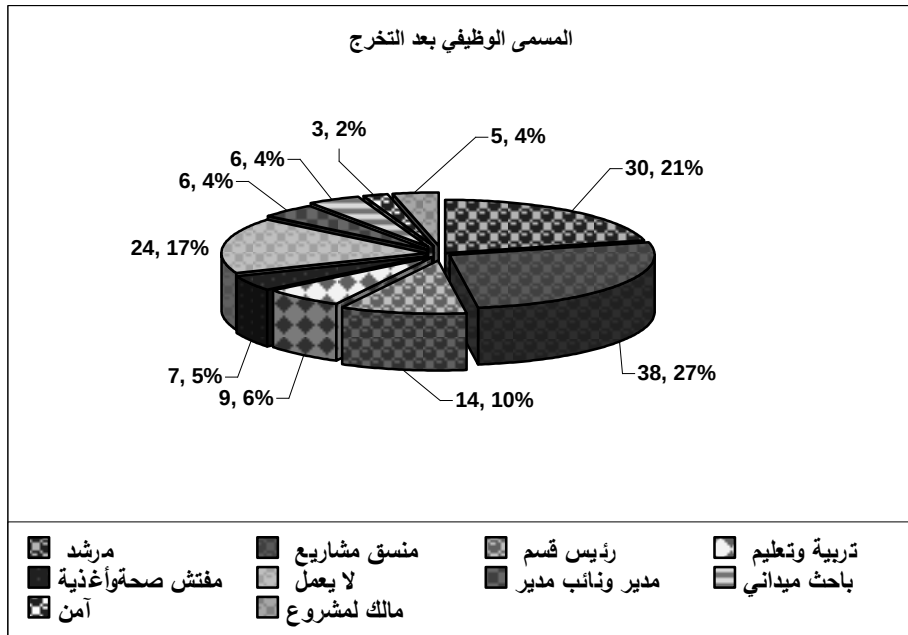
أشارت النتائج إلى النسبة المنخفضة المتماثلة، للعاملين في قطاع البلديات ووكالة الغوث بحيث كانت النسبة 1% لكل منهما



شكل 11.3: طبيعة الوظائف بعد التخرج من برنامج التدريب

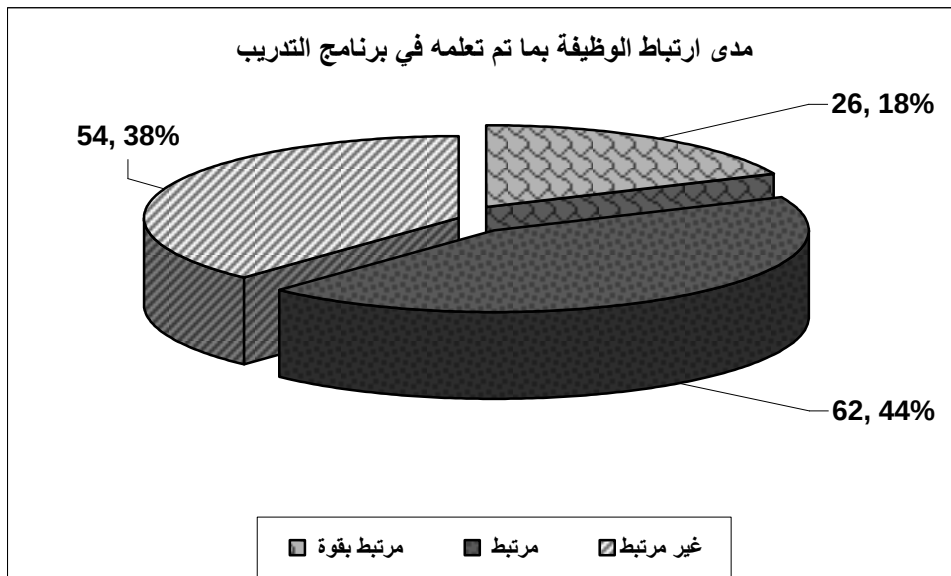
بالنسبة للمسمى الوظيفي للوظائف التي يعمل بها الخريجين من برنامج التدريب أوضحت نتائج الاستبانة شكل 12.3: أن معظم المبحوثين يعملون منسقي مشاريع في العديد من المؤسسات الأهلية المحلية والأجنبية إضافة إلى مؤسسات القطاع العام وتشكل نسبتهم 27% من مجموع المبحوثين ، يليهم العاملون كمرشدين زراعيين وفنيين ونسبتهم 21% ، في حين بلغت نسبة من يعملون رؤساء أقسام

10% ، وبلغت نسبة العاطلين عن العمل 17% ، في حين تساوت نسبة من يعملون مدراء أو نواب مدراء مع العاملين كباحثين ميدانيين والمالكين لمشاريع خاصة بهم حيث بلغت النسبة 4% لكل منهما ،العاملين في مهنة التدريس 6% من مجموع المبحوثين ، والعاملين كمفتشي صحة وأغذية 5% ، بينما بلغت نسبة العاملين كرجال أمن 2%.



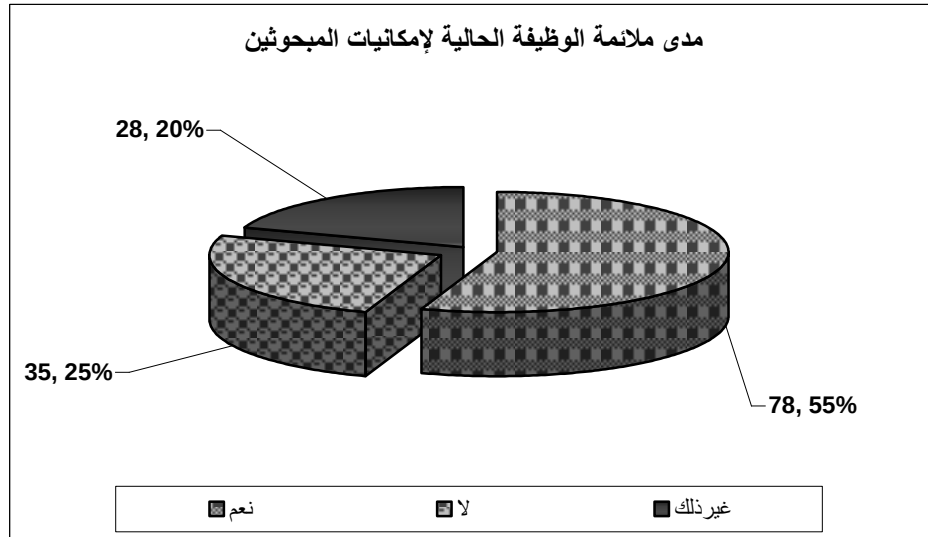
شكل 12.3: المسمى الوظيفي بعد التخرج من برنامج التدريب

بينت نتائج الاستبانة شكل 13.3: أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بارتباط وظيفتهم الحالية " بقوة " مع ما تعلموه إثناء التحاقهم ببرنامج التدريب 18% في حين شكلت إجابات المبحوثين حول مدى ارتباط وظيفتهم الحالية بما تعلموه " مرتبط " نسبة 44% ، وتشكل إجابات المبحوثين حول عدم ارتباط وظائفهم الحالية بما تعلموه من برنامج التدريب نسبة 38% من مجموع المبحوثين .

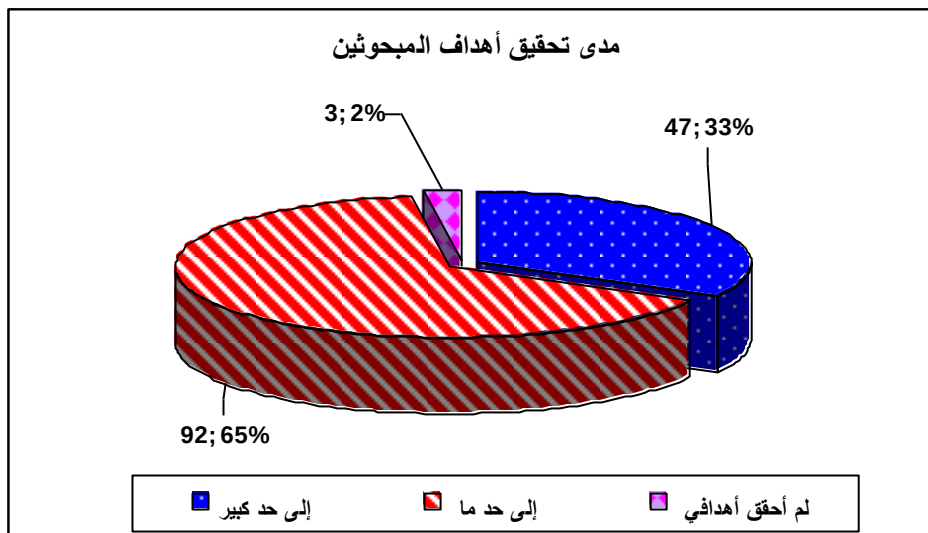


شكل 13.3: ارتباط الوظيفة الحالية بما تعلمه المتدرب من برنامج التدريب

أشارت نتائج الاستبانة شكل 14.3: أن إجابات المبحوثين " نعم " حول مدى ملائمة الوظيفة الحالية لإمكانياتهم بلغت نسبة 55% من مجموع المبحوثين ، في حين بلغت نسبة من أجابوا ب " لا " حول مدى ملائمة وظائفهم الحالية لإمكانياتهم 25% ، وبلغت نسبة الذين لم يبدو موقفا واضحا 20% من مجموع المبحوثين .



شكل 14.3: ملائمة الوظيفة الحالية لإمكانيات المبحوثين



شكل 15.3: مدى تحقيق أهداف المبحوثين

بينت نتائج الاستبانة شكل 15.3: أعلاه أن غالبية المبحوثين كانت إجاباتهم حول مدى تحقيقهم لأهدافهم نتيجة اشتراكهم ببرنامج التدريب " إلى حد ما " حيث شكلت نسبتهم 65% من مجموع المبحوثين ، وشكلت نسبة من أجابوا " إلى حد كبير " 33% من مجموع المبحوثين، في حين كانت نسبة من أجابوا بعدم تحقيق برنامج التدريب لأهدافهم نسبة منخفضة جدا إذ بلغت 2% من مجموع المبحوثين.

وهذه النتيجة تؤكد أهمية وفائدة برنامج التدريب للمهندسين الزراعيين الخريجين حديثا من الجامعات ، لما يحققه من نتائج مرضية وإيجابية على صعيد بناء القدرات لهؤلاء الخريجين .

نتائج الدراسة

في هذا الفصل سيقوم الباحث بعرض ومناقشة نتائج تحليل الاستبانة. حول أثر برنامج تدريب المهندسين الزراعيين في تعزيز حصولهم على وظائف .حيث سيناقش الباحث فيما يلي تحليل النتائج المرتبطة بمحاور الدراسة والفرضيات الرئيسية .

1.4 برنامج التدريب وعلاقته بالتطبيق العملي

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (1.4)

حيث يتضح من جدول 1.4: أدناه واستناداً إلى قيمة المتوسط الحسابي العام (2.45) أن غالبية المبحوثين تؤكد الأثر الإيجابي للتطبيق العملي ، وعلية تم فض الفرضية القائلة لا يساهم برنامج التدريب في تطوير كفاءة المتدربين في جانبه العملي التطبيقي.أما أوجه هذا الأثر فتتمثل فيما يأتي

- أ. تعزيز خبرات المتدربين وإعدادهم كمرشدين زراعيين يمتلكون كفاءة جيدة
 - ب. سد النقص في التطبيق العملي الذي يعاني منه المتدربين إثناء دراستهم الجامعية
 - ج. ومما عزز الاستفادة من هذا المجال هو عملية الإشراف على التطبيق العملي حيث كانت حيث كانت تتم من قبل مشرفين مؤهلين
- في جانب آخر ظهرت قيم قريبة من الحياد كما يظهر في جدول 1.4: في الفقرات (1، 8) ويمكن أن يعزى ذلك إلى اقتصار برنامج التطبيق العملي على النواحي الفنية الزراعية أساساً ولم يتم التركيز على تطبيق المهارات الإدارية التي يتعلمها المتدربين خلال البرنامج التدريبي بشكل كبير

جدول 1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بالتطبيق العملي

الرقم	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أتاح البرنامج التدريبي مجالا واسعا من التطبيق العملي	2.17	0.90
2	توجد علاقة وطيدة بين التطبيق العملي وما تم تعلمه بالجامعة	2.68	1.81
3	يشرف على عملية التطبيق العملي كوادر مؤهلة	2.30	0.94
4	التطبيق العملي شاملا	2.75	1.01
5	يؤهل التطبيق العملي المهندسين كمرشدين ذي كفاءة	2.30	0.87
6	أسهم التطبيق العملي إلى حد كبير في إعداد مهندسين ذي خبرة	2.27	0.84
7	يعالج التطبيق العملي النقص في تعلم علوم الزراعة في الجامعة	2.25	0.93
8	يساعد التطبيق العملي في تعزيز المعرفة باحتياجات القطاع الزراعي المحلي	2.09	0.75
9	الساعات التدريبية المخصصة للتطبيق العملي كافية لصقل الخبرة	2.90	1.14
10	هناك توزيع جيد لساعات التطبيق العملي طيلة فترة التدريب	2.81	1.00
	المعدل العام	2.45	0.67

2.4 علاقة البرنامج التدريبي بالمجال الإداري

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (2.4)

جدول 2.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بالمجال الإداري

الرقم	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11	انعكاسات التدريب على المجال الإداري للمتدربين	2.12	0.77
12	يسهم في تزويد المتدربين بمهارات إدارية مختلفة	2.37	1.13
13	تطوير القدرات في مجال الكمبيوتر	2.18	0.83
14	تعزيز القدرات في كتابة التقارير	2.01	0.73
	تنمية مهارات الاتصال عموما		

15	تعزيز قدراتك على العمل ضمن الفريق	1.80	0.57
16	تنمية مهارات اللغة الإنجليزية	2.80	1.09
17	تطوير القدرات على استخدام برامج الكمبيوتر عموماً	2.63	1.14
18	يسهم في تطوير الجوانب المهنية للمتدربين	2.09	0.61
19	أسهم في تطوير بناء الشخصية لديك	2.04	0.79
20	تعززت فرصة حصولك على وظيفة معينة	2.33	1.01
21	نجح في رفع مستوى تأهيلك	2.09	0.68
22	تنمية روح التعاون مع الآخرين	1.85	0.59
23	غرس روح العمل التطوعي لديك	2.04	0.87
24	تعزيز معرفتك بطبيعة المؤسسات المحلية	2.04	0.76
25	تقوية معرفتك بطبيعة المؤسسات الأجنبية	2.61	0.98
26	تنمية مفاهيم جديدة لديك كالالتمية المستدامة	2.27	0.92
27	صقل معرفتك بخطوات الكتابة العلمية	2.47	0.98
	المعدل العام	2.22	0.53

في جدول 2.4: أعلاه وباعتماد المعدل العام (2.22) للمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول أهمية المجال الإداري يتضح من ذلك أن معظم المبحوثين يؤكدون على الدور والأثر الإيجابي لبرنامج التدريب في مجاله الإدارية والمهارات الإدارية المختلفة التي يكتسبها المتدربين ، وهذا يعني رفض الفرضية القائلة لا يسهم برنامج التدريب في تعزيز المهارات الإدارية المختلفة لدى المتدربين .وتظهر أوجه هذا الدور والأثر فيما يأتي :

- أ. تزويد المتدربين بمهارات إدارية متخلفة
- ب. تطوير قدرات المتدربين في مجال الكمبيوتر
- ج . تدعيم معرفتهم بأسس الكتابة العلمية
- د . إكساب المتدربين لمفاهيم ومعارف جديدة
- ة تعريفهم بطبيعة عمل المؤسسات الأجنبية العاملة في المجتمع الفلسطيني
- و . تنمية مهارة اللغة الإنجليزية لدى المتدربين
- ز . المساهمة في حصول المتدربين على وظائف

وفي الجانب الآخر ظهرت في جدول 2.4: قيم قريبة من الحياد في الفقرات (كتابة التقارير (2.18) وتنمية مهارات الاتصال (2.01) ، تنمية مهارة العمل التطوعي لدى المتدربين (2.04) ، تنمية قدراتهم على العمل ضمن فريق المتوسط الحسابي (1.80) ، وكذلك حول قدرة برنامج التدريب في تنمية روح التعاون مع الآخرين المتوسط الحسابي (1.85)، تطوير البناء الشخصي للمتدربين (2.04) ، تعزى إلى الفروق الفردية للمتدربين ، واختلاف العادات والتقاليد بينهم ، وكذلك نوع الجامعة التي تخرجوا منها ، إضافة إلى العلاقات بين المتدربين أنفسهم خلال دراستهم في الجامعة وقبل التحاقهم ببرنامج التدريب ، إضافة إلى نقص التطبيق العملي لمختلف المهارات الإدارية التي يتعلمها المتدربين .

3.4 البرنامج التدريبي وعلاقة بالمدرسين

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (3.4)

يتضح من جدول 3.4 : أدناه وبالرجوع إلى قيم ة المتوسط الحسابي العام (2.33) أن غالبية المبحوثين تؤكد الدور الإيجابي للمدرسين الذين يوفرهم برنامج التدريب، وهذا يعني رفض الفرضية القائلة، المدرسين الذين يوفرهم برنامج التدريب غير قادرين على تحقيق أهدافه. وتظهر أوجه هذا الأثر الإيجابي فيما يلي:

- أ. أن برنامج التدريب يوفر مدرسين مؤهلين في موضوع التدريب المعين
- ب. استخدام المدرسين أسلوب مثير لاهتمام المتدربين إنشاء عملية التدريب
- ج. الالتزام الذي يبديه المدرسين بخطة برنامج التدريب
- د. استخدام المدرسين للوسائل التعليمية المختلفة المساعدة في عملية التدريب
- هـ. تخصص المدرسين في موضوع التدريب والمادة التدريبية
- و. اهتمام المدرسين بخبرات وقدرات المتدربين بشكل واضح
- ز. تركيز المدرسين على الجانب التطبيقي في عملية التدريب

جدول 3.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بالمدرسين

الرقم	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
28	الكادر التدريبي الذي يوفره البرنامج مؤهل في موضوع التدريب المعين	2.22	0.77
29	أسلوب المدرسين ليس مغايراً لأسلوب المحاضر في الجامعة	2.02	1.09
30	أسلوب المدرب يثير اهتمام المتدربين	2.29	0.69
31	الوسائل السمعية والبصرية التي يستخدمها المدرب تسهم في إدراك موضوع التدريب	2.25	0.85
32	التزام المدرب بالساعات التدريبية ساعد في حصولك على المعرفة المطلوبة	2.39	0.84
33	استخدم المدرب أسلوب الحوار يزيد من حجم فائدة عملية التدريب	1.92	0.68
34	اهتمام المدرسين في المجال التطبيقي أكثر من عرض مادة نظرية	2.46	1.03
35	المدرّب المهني أفضل من المدرّب الأكاديمي	2.06	0.97
36	استثمار المدرب للخبرات المتميزة لدى المتدربين في عملية التدريب	2.44	0.90
37	المدرّبون في العادة هم متخصصين في مجال المادة التدريبية	2.25	0.87
	المعدل العام	2.33	0.51

وعلى الجانب الآخر تظهر في من جدول 3.4: أعلاه قيم الحياد (1.92) حول مدى استخدام المدرّبين أسلوب الحوار مع المتدربين ، المدرّب المهني أفضل من المدرّب الأكاديمي (2.06) أسلوب المدرّبين ليس مغايراً لأسلوب المحاضر الجامعي (2.02) ، تعزى إلى اعتماد المدرّبين على أسلوب التلقين في إعطاء المادة التدريبية ، وإلى قلة تفهم المدرّبين لحاجات المتدربين التدريبية ، إضافة إلى أن المدرّبين المحاضرين في الجامعات والذين يوفرهم البرنامج التدريبي يستخدمون نفس أسلوب المحاضرات الجامعية .

4.4 علاقة البرنامج التدريبي بالمادة التدريبية

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (4.4)

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج

التدريب بالمادة التدريبية

الرقم	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
38	تسهم في الإعداد المهني للمتدرب	2.13	0.65
39	مصممة لتحقيق أعلى درجات الفائدة	2.33	0.74
40	مصممة من قبل أشخاص متخصصين	2.21	0.73
41	تهتم بالجانب العملي التطبيقي	2.26	0.86
42	تسهم إلى حد كبير في اكتساب الخبرة	2.08	0.76
43	تصميمها يتيح فرصة أكبر لعملية التعلم	2.17	0.69
44	مضمونها يلبي احتياجات سوق العمل المحلي	2.46	0.84
45	متسلسلة بشكل يسهم في إنجاح عملية التدريب	2.37	0.80
46	البرنامج التدريبي للمهندسين لا يحتاج لإضافة مواد تدريبية جديدة	2.76	0.99
47	البرنامج التدريبي عصري متطور يلبي احتياجات المتدربين	2.91	1.02
48	هناك فرق واضح بين الماد التدريبية في البرنامج والمساقات التي تدرس في الجامعة	2.27	0.94
المعدل العام		2.45	0.53

يتضح من جدول 4.4: أعلاه وبلاستناد إلى قيمة المتوسط الحسابي العام (2.45) أن غالبية المبحوثين تؤكد الجوانب الإيجابية في المادة التدريبية التي يطرحها البرنامج التدريبي ، وهذا يعني ويؤكد رفض الفرضية القائلة المادة التدريبية التي يطرحها برنامج التدريب لا تسهم في نجاحه وتحقيق أهدافه. وتتمثل أوجه الدور والأثر الإيجابي فيما يلي :

- أ. أن المادة التدريبية مصممة من قبل أشخاص متخصصين لتحقيق أعلى درجات الفائدة
- ب. تعالج التطبيق العملي بشكل كبير
- ج. تراعي احتياجات سوق العمل المحلي من الكوادر المدربة والمؤهلة
- د. التسلسل المنطقي الذي يسهم في انجاح عملية التدريب.
- هـ. الاختلاف بين المادة التدريبية التي يطرحها البرنامج و المساقات التي تدرس في الجامعات.
- و. المادة المطروحة عصرية متطورة تلبي رغبات المتدربين
- ز. المادة التدريبية المتوفرة تفي بالغرض

وفي الجانب الآخر ظهرت في جدول 4.4 : قيم قريبة من الحياد تمثلت في مساهمة المادة التدريبية في الإعداد المهني للمتدربين (2.13) ، تصميمها يتيح فرصة أكبر لعملية التعلم (2.17) ، تسهم في إكساب الخبرة للمتدربين (2.08) ، والتي يمكن أن تعزى إلى طبيعة المدربين والأساليب المستخدمة من قبلهم ، وإلى البيئة التدريبية

5.4 علاقة البرنامج التدريبي بمراكز التدريب

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (5.4)

يتضح من جدول 5.4: أدناه وبالرجوع إلى قيمة المتوسط الحسابي (2.52) أن غالبية المبحوثين تؤكد أهلية مراكز التدريب لعملية التدريب التي تنفذ بها، وهذا يعني رفض الفرضية القائلة بمراكز التدريب التي تنفذ فيها عملية التدريب لا تمتلك المقومات الكفيلة لإنجاح عملية التدريب.

وتظهر جوانب مناسبة مراكز التدريب لعملية التدريب فيما يأتي:

- أ. احتوائها على مختبرات تساعد في عملية التعلم واكتساب الخبرات
- ب. مهياة لممارسة مختلف الهوايات من قبل المتدربين وتساعد المتدربين على الشعور بالراحة النفسية،
- ج. الإقامة فيها يساعد على تحقيق الفائدة المرجوة

في حين ظهرت في جدول 5.4 أدناه قيم قريبة من الحياد تخص الفقرات التالية ، مناسبة لعملية التدريب (2.06)، ومؤهلة كي تساعد في عملية التعلم (2.12)، الإقامة فيها خلال فترة التدريب تنمي روح التعاون بين المتدربين أنفسهم (2.08) ، والتي يمكن أن تعزى إلى نقص مساحات الأراضي اللازمة للممارسة التطبيقات العملية والقريبة منها كما هو الحال في مركز الزبادة ومركز تدريب غزة ، وكذلك إلى عدم توفر الإقامة في بعض هذه المراكز كما في مركز تدريب غزة ، إضافة إلى الفوارق الفردية واختلافات وجهات النظر بين المتدربين أنفسهم فيما يخص تنمية روح التعاون بين المتدربين .

جدول 5.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بمراكز التدريب

الرقم	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
49	مناسبة لعملية التدريب	2.06	0.81
50	مؤهلة كي تساعد في عملية التعلم	2.12	0.82
51	مهيئة للممارسة مختلف كافة الهويات	2.88	1.11
52	تحتوي على مختبرات تساعد في عملية التعلم	2.55	1.05
53	تساعد على الشعور بالراحة النفسية	2.55	1.08
54	الإقامة فيها طيلة فترة التدريب له أثر إيجابي في تحقيق الفائدة المرجوة	2.42	1.12
55	البقاء فيها خلال فترة التدريب ينمي روح التعاون مع الآخرين	2.08	1.02
	المعدل العام	2.52	0.70

6.4 علاقة البرنامج التدريبي بالمنحة المالية

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (6.4)

جدول 6.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بالمنحة المالية

الرقم	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
56	كانت حافزاً لاشتراكك في برنامج التدريب	2.21	1.17
57	حصولك عليها هو حق مكتسب	2.27	1.00
58	تسهم في تعزيز شعورك بالراحة النفسية	1.92	0.80
59	حجمها يكفي لتغطية المصاريف الشخصية	2.52	1.12
60	حصولك عليها عزز من إدراكك موضوع التدريب	2.64	1.08

0.72	2.31	المعدل العام
------	------	--------------

يتضح من جدول 6.4 : أعلاه وبالاستناد الى قيمة المتوسط الحسابي العام (2.31) أن معظم المبحوثين يؤكد الدور المحفز والأثر الإيجابي للمنحة المالية في انجاح عملية التدريب. وهذا يعني رفض الفرضية القائلة لا تسهم المنحة المالية المقدمة في تعزيز الاستفادة من برنامج التدريب. ويظهر هذا الدور فيما يأتي :

- أ. كفايتها لتغطية المصاريف الشخصية للمتدربين
- ب. اعتبارها حافزا ومشجع على اشتراك المبحوثين في برنامج التدريب
- ج. تعزيز إدراك المتدربين لموضوع التدريب.

وحول مدى مساهمة المنحة المالية في شعور المتدربين بالراحة النفسية كان المتوسط الحسابي لاجابات غالبية المبحوثين (1.92) وهذا يمكن أن يعزى الى عدم رضى المتدربين عن حجم وقيمة المنحة المالية المقدمة من قبل ادارة برنامج التدريب.

7.4 علاقة البرنامج التدريبي بالمجال النظري

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (7.4)

جدول 7.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بالمجال النظري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البيان المادة النظرية المقدمة في البرنامج التدريبي	الرقم
0.74	2.20	متخصصة نوعية	61
0.84	2.39	جديدة	62
0.68	2.06	توسع آفاق المتدرب	63

0.81	2.24	ذات بعد تطبيقي	64
0.80	2.36	مواكبة للتطور العلمي	65
1.01	2.74	أعلى تخصصاً من المسابقات في الجامعة	66
0.76	2.22	تتلاءم مع مستوى المتدربين	67
0.78	2.24	تؤهل المتدربين لسوق العمل	68
0.56	2.31	المعدل العام	

يتضح من جدول 7.4 : أعلاه وبالاستناد الى قيمة المتوسط الحسابي العام (2.31) أن إجابات غالبية المبحوثين تؤكد الأثر الايجابي للمجال النظري ضمن البرنامج التدريبي وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية القائلة الجانب النظري لا يمتلك مقومات قادرة على انجاح برنامج التدريب. حيث تظهر أهم الجوانب الايجابية في المجال النظري فيما يأتي :

- أ. متخصص وذو نوعية
- ب. متجدد ومواكب للتطور العلمي
- ج. يستند إلى بعد تطبيقي عملي
- د. يتلاءم مع مستويات المتدربين المختلفة
- هـ. يعتبر أعلى تخصصاً من المسابقات الجامعية ويؤهل المتدربين لسوق العمل

وفي جانب آخر ظهرت في جدول 7.4 : أعلاه قيمة قريبة من الحياد ، توسيع آفاق المتدربين (2.06) والتي يمكن أن تعزى إلى أسلوب المدربين أحياناً والذي لا يعتمد الحوار والنقاش والعصف الذهني للمتدربين .

8.4 علاقة البرنامج التدريبي بالبناء الشخصي للمتدربين

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (8.4)

جدول 8.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بالبناء الشخصي للمتدربين

الرقم	البيان	الوسط	الانحراف
-------	--------	-------	----------

المعاري	الحسابي	يساهم البرنامج التدريبي على الجانب الشخصي للمتدربين في	
0.79	1.87	تدعيم الثقة بالنفس	69
0.73	1.91	تقوية روح التحدي	70
0.77	1.94	تعزيز روح المبادرة	71
0.80	2.15	تنمية القدرات الإبداعية للمتدربين	72
0.85	1.96	تعزيز قوة الشخصية عند المتدربين	73
0.73	1.92	المساهمة في تطوير الذات	74
0.72	1.98	تفهم أفكار الآخرين	75
1.05	2.31	تهذيب الشخصية	76
1.32	2.44	تنمية البلاغة الكلامية	77
0.66	2.05	المعدل العام	

يتضح من جدول 8.4: أعلاه بالاستناد الى قيمة المتوسط الحسابي العام (2.05) أن معظم إجابات المبحوثين تؤكد أهمية وإيجابية جانب البناء الشخصي للمتدربين ضمن البرنامج التدريبي، وهذا يعني رفض الفرضية القائلة لا يسهم برنامج التدريب في تدعيم وتعزيز البناء الشخصي للمتدربين. وتظهر أهم هذه الجوانب فيما يأتي :

- أ. مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية القدرات الإبداعية للمتدربين
- ب. ومساهمة برنامج التدريب في تهذيب الشخصية للمتدربين
- ج. إضافة إلى تنمية البلاغة الكلامية لديهم.

كما ويتضح من جدول 8.4: أعلاه وحسب إجابات المبحوثين أن هناك حياد في عدة جوانب ومنها تدعيم ثقة المتدربين بأنفسهم (1.87)، تقوية روح التحدي لديهم (1.91)، تعزيز روح المبادرة (1.94)، تطوير الذات (1.92)، تفهم أفكار الآخرين (1.98)، تعزيز قوة الشخصية عند المتدربين (1.96). تعزى إلى مجموعة من الأسباب منها ما يتعلق بالمتدربين أنفسهم حول مدى استعدادهم لعملية التدريب وثقافتهم المختلفة، وأخرى تتمثل بنقص اهتمام برنامج التدريب بالقضايا النفسية والاجتماعية للمتدربين، حيث يتم التركيز على المجال التطبيق العملي والنظري دون الاهتمام وبشكل موازي بالحاجات السيكولوجية للمتدربين.

9.4 علاقة البرنامج التدريبي بالجهاز الإداري للبرنامج

تظهر هذه العلاقة ملخصة أدناه في جدول (9.4)

بين جدول 9.4: أدناه وبالرجوع إلى المتوسط الحسابي العام (2.44) أن غالبية المبحوثين يؤكدون على الدور والأثر الإيجابي للجهاز الإداري المشرف على عملية التدريب ، وهذا يعني رفض الفرضية القائلة الجهاز الإداري المشرف على عملية التدريب غير مؤهل بما يكفي لإدارة وتطوير البرنامج.وتظهر أوجهة هذا الدور والأثر فيما يأتي :

- أ . التخطيط علمي سليم لبرنامج التدريب
- ب. إجراء عمليات التقييم بشكل مستمر للمادة التدريبية المقدمة وللكادر التدريبي
- ج. تطوير وتأهيل مستمر لمراكز التدريب
- د. الاستفادة من التغذية الراجعة في عملية التطوير المستقبلي
- هـ. الحفاظ على علاقة تواصل مع المتدربين بعد تخرجهم من برنامج التدريب .وهذا ما ينطبق فعلا على جهود مؤسسة الإغاثة الزراعية المنفذه لبرنامج التدريب من خلال دعمها و مساعدتها للمتدربين في تأسيس جمعية خاص بهم تحمل أسم جمعية المهندسين الزراعيين خريجي الإغاثة الزراعية .

جدول 9.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول علاقة برنامج التدريب بالجهاز الإداري للبرنامج

الرقم	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
78	تخطيط علمي لبرنامج التدريب	2.50	0.99
79	تقييم مستمر للمادة التدريبية	2.25	1.00
80	تقييم مستمر للكادر التدريبي	2.30	1.00
81	تطوير وتأهيل مستمر لمراكز التدريب	2.49	0.98
82	الاستفادة من التغذية الراجعة	2.44	0.89
83	الحفاظ على علاقة تواصل مع المتدربين إثناء و بعد انتهاء البرنامج التدريبي	2.68	1.21
	المعدل العام	2.44	0.76

10.4 تحليل الفرضية العامة

استنادا إلى نتائج تحليل الفرضيات المرتبطة بالمحاور وإلى المعدل العام (2.41) للمحاور الخمسة والتي تتعلق بهيكل برنامج التدريب وهي محور التطبيق العملي ،مراكز التدريب ، المجال النظري ، والمادة التدريبية ، والمدرسين ، لإجابات المبحوثين من المهندسين الزراعيين يؤكد الأثر والدور الإيجابي لبرنامج تدريب المهندسين الزراعيين في تأهيلهم بما يعزز حصولهم على وظائف .وهذا يعني رفض الفرضية العامة القائلة لا يساهم برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج في تأهيلهم بما يعزز حصولهم على وظائف ، وعلى جانب آخر يمكن تلخيص أهم الآثار والجوانب الإيجابية التي أظهرت الدراسة والمتعلقة بكفاءة وأهمية برنامج التدريب للمهندسين الزراعيين بما يعزز حصولهم على وظائف وفرص عمل ومنها:

- الجوانب الفنية : إكساب المتدربين خبرات وقدرات تطبيقية وعملية ، تمكينهم من التعامل مع مختلف القضايا المتعلقة بالنشاط الزراعي المحلي ، صقل خبراتهم وتعزيز معرفتهم حول عملهم كمرشدين زراعيين في المستقبل .
- الجوانب والمهارات الإدارية : تزويد المتدربين بمهارات إدارية متخلفة ،تطوير قدرات المتدربين في مجال الكمبيوتر، وكتابة التقارير وتنمية مهارات الاتصال ،وكذلك تطوير مهارات اللغة الإنجليزية لدى المتدربين ، وتنمية مهارة العمل التطوعي لدى المتدربين ومهارة الكتابة العلمية ، والإعداد المهني للمتدربين .
- جوانب اجتماعية : تنمية مهارة العمل التطوعي لدى المتدربين ، العمل تحت الضغط المساهمة في بناء الشخصية للمتدربين ، تنمية البلاغة الكلامية للمتدربين ، تنمية المهارات الإبداعية عند المتدربين ، المساهمة في تهذيب الشخصية للمتدربين، تنمية روح التعاون مع الآخرين.
- جوانب اقتصادية : أسهم البرنامج في الأعداد المهني للمتدربين ، ملائمة إمكانياتهم وخبراتهم لمطلوبات سوق العمل المحلي ، وزيادة معرفتهم بمختلف المؤسسات الأهلية المحلية والأجنبية العاملة في القطاع الزراعي الفلسطيني والقطاعات الأخرى ، زيادة معرفتهم باحتياجات القطاع الزراعي الفلسطيني ، إكسابهم مفاهيم حول التنمية المستدامة ،إضافة إلى تعزيز حصولهم على فرص عمل

11.4 أثر متغيرات الدراسة على الفرضيات الإحصائية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في إجابات المبحوثين حول التالي:

- ❖ التطبيق العملي
- ❖ المجال الإداري
- ❖ المدربين
- ❖ المادة التدريبية
- ❖ مراكز التدريب
- ❖ المنحة المالية
- ❖ المجال النظري
- ❖ البناء الشخصي للمتدربين
- ❖ الجهاز الإداري لبرنامج التدريب

تعزى لمتغير (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، مجال التخصص الأكاديمي في البكالوريوس تقدير المتدرب في درجة البكالوريوس، الجامعة التي تخرج منها، الشهادات العليا، الجامعة التي تخرج منها، مركز التدريب، مدة التدريب، سنة الالتحاق ببرنامج التدريب، العمل قبل الالتحاق ببرنامج التدريب، قطاعات العمل السابقة، عدد سنوات التخرج من الجامعة وقبل الالتحاق ببرنامج التدريب، الدوافع للالتحاق ببرنامج التدريب، مدى تحقيق أهداف المتدربين، الرضا عن المنحة المالية المقدمة، القطاع التابعة له الوظيفة، المسمى الوظيفي، مدى ارتباط الوظيفة الحالية بما تعلمته خلال التحاقك ببرنامج التدريب، الوظيفة الحالية ملائمة لإمكانياتك)

وللتعرف على أثر خصائص عينة الدراسة على إجابات المبحوثين حول أهمية ودور برنامج التدريب في تأهيل وإعداد المهندسين الزراعيين بما يعزز حصولهم على وظائف، على الفرضيات الإحصائية، والتي يلخصها جدول 10.4 أدناه.:

جدول 10.4: تأثير متغيرات الدراسة على إجابات المبحوثين حول أهمية ودور برنامج التدريب

المحور (قيمة مستوى الدلالة sig)									المتغير
التطبيق العملي	المجال الإداري	المدرسين	المادة التدريبية	مراكز التدريب	المنحة المالية	المجال النظري	البناء الشخصي	الجهاز الإداري	
العمر	0.238	*0.006	0.807	0.856	*0.000	*0.002	0.359	0.365	0.714
الجنس	0.428	0.696	0.295	0.523	0.407	*0.026	0.561	0.187	0.299
الحالة الاجتماعية	0.164	0.062	0.214	*0.006	0.054	0.202	0.057	0.372	0.469
التخصص في البكالوريوس	0.652	0.658	0.697	0.405	0.318	0.191	0.605	0.261	0.649
التقدير العلمي	0.585	0.113	0.906	0.517	0.163	0.079	0.425	0.204	0.172
اسم الجامعة	0.402	0.615	0.595	0.980	0.576	0.196	0.755	0.410	0.989
الشهادة العليا	0.287	0.362	0.192	0.344	0.125	0.149	0.610	0.750	0.897
مكان الحصول عليها	0.319	0.258	0.093	0.255	0.055	0.752	0.772	0.384	0.995
مركز التدريب	*0.020	0.056	0.614	0.671	*0.000	0.124	0.522	0.484	0.293
مدة التدريب	0.732	*0.001	0.186	0.816	*0.002	0.062	0.611	0.531	0.417
سنة الالتحاق بالتدريب	0.085	*0.000	0.357	0.838	*0.000	*0.042	0.095	0.809	0.539
العمل قبل الالتحاق بالتدريب	0.307	0.137	0.415	0.557	0.730	0.545	0.892	0.600	0.174
قطاعات العمل	0.735	0.678	0.540	0.129	0.620	0.759	0.856	0.853	0.253
عدد السنوات قبل الالتحاق بالتدريب	0.148	0.102	0.124	0.631	*0.024	*0.041	0.215	0.104	0.478
دوافع الاشتراك بالتدريب	0.176	0.075	0.403	0.117	0.139	0.643	0.232	0.188	0.527
مدى تحقيق الأهداف	0.000	*0.002	*0.023	*0.000	*0.020	0.461	*0.002	*0.010	*0.006
الرضا عن المنحة المالية	0.040	*0.001	*0.019	0.011	*0.001	*0.000	0.065	*0.009	*0.014
طبيعة الوظيفة بعد التدريب	0.172	0.139	0.102	0.194	0.309	*0.047	0.345	0.561	0.823
المسمى الوظيفي	0.330	0.264	0.662	0.445	0.151	0.459	0.530	0.739	0.580
ارتباط الوظيفة بالتدريب	0.014	*0.002	*0.023	*0.001	0.065	0.572	*0.016	*0.003	0.115
ملائمة الوظيفة لمكانياتك	0.045	0.445	0.245	0.128	0.643	0.412	0.563	0.276	0.846

• من قيم الدلالات الإحصائية في جدول 10.4: أعلاه يتضح أن التخصص العلمي والأكاديمي، والتقدير في درجة البكالوريوس ، ونوع الجامعة التي تخرج منها المبحوثين ،

والشهادات العلمية العليا ، ومكان الحصول على الشهادة العليا ، والعمل قبل الالتحاق ببرنامج التدريب ، وطبيعة القطاعات التي كان يعمل بها المبحوثين قبل الالتحاق ببرنامج التدريب ، والمسمى الوظيفي بعد التخرج من برنامج التدريب . ليس لها أثر على إجابات المبحوثين برنامج التدريب ، حيث جاءت قيم جميع الدلالات أكبر من $\alpha = 0.05$ ، وعليه يمكن قبول الفرضيات القائلة بأنة لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ تعزى للمتغيرات أعلاه.

- و على الجانب الآخر جاءت قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات جدول 10.4 : مركز التدريب (0.020) ، و مدى تحقيق أهداف المبحوثين من برنامج التدريب (0.000) ، والرضا عن المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب (0.040) ، و مدى ارتباط الوظيفة ببرنامج التدريب (0.014) ، ومدى ملائمة الوظيفة لإمكانيات المبحوثين (0.045) . أقل من $\alpha = 0.05$. لتؤكد تأثير هذه المتغيرات على إجابات المبحوثين حول التطبيق العملي ، وبذلك رفض الفرضية الإحصائية القائلة بأنة لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ حول التطبيق العملي تعزى للمتغيرات أعلاه.

جدول 11.4 : مستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير مراكز التدريب على إجابات المبحوثين حول التطبيق العملي

مركز التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مركز الزبادة	2.48	.721	.102	0.020
مركز أريحا	2.23	.670	.098	
مركز غزة	2.58	.550	.085	
مقرات الإغاثة	2.00	.632	.282	

وبالرجوع للمتوسطات الحسابية الواردة في الجدول أعلاه لمراكز التدريب يتضح بأن هناك فروقات إحصائية لصالح مركز تدريب غزة وقد يعزى ذلك إلى أن المتدربين لا يقيمون في مركز التدريب طلية فترة التدريب كما هو الحال في مركزي الزبادة وأريحا ، وقد يكون السبب ايضاً راجع إلى شعور المتدربين بالراحة النفسية نيجة عودتهم إلى أماكن سكنهم مع أسرهم ، كما جاءت المتوسطات الحسابية لمقرات الإغاثة الزراعية قريبة من الحياد (2.00) ويمكن أن يعزى ذلك إلى عدم إكتمال البيئة التدريبية

لعملية التدريب من خلال توفر مراكز تدريب مخصصة لذلك ، إضافة إلى أن السنوات الأولى من عمر برنامج التدريب بدأت في مقرات الإغاثة الزراعية قبل أن يكون هناك مراكز التدريب خاصة بعملية التدريب .

- كما أظهرت نتائج الدراسة أن قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات العمر (0.006) ، و مدة التدريب (0.001) ، وسنة الالتحاق ببرنامج التدريب (0.0000) ، و مدى تحقيق أهداف المبحوثين (0.002) ، والرضا عن المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب (0.001) ، وارتباط الوظيفة بما تم تعلمه من برنامج التدريب (0.002) ، أقل من $\alpha = 0.05$ حيث يؤكد ذلك وجود تأثير لهذه المتغيرات على إجابات المبحوثين حول المجال الإداري ضمن برنامج التدريب وبالتالي رفض الفرضية الإحصائية القائلة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ حول المجال الإداري الذي يقدمه برنامج التدريب يعزى لهذه المتغيرات أعلاه.

- فيما يتعلق بتأثير مدة التدريب حول المجال الإداري والمهارات الإدارية التي يقدمها برنامج التدريب جاءت النتائج جدول 12.4 أدناه: تبين أن المتدربين الذين تلقوا دورات تدريبية لمدة سنة كاملة هم أكثر المبحوثين تأييدا لنجاح برنامج التدريب في المجال الإداري وهذا يمكن أن يعزى إلى أنه كلما زادت مدة التدريب كلما زادت استفادة المتدربين من المهارات الإدارية التي يقدمها البرنامج حيث أن زيادة مدة التدريب مصحوبة بزيادة في تعلم مهارات مختلفة

جدول 12.4 : مستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير مدة التدريب على إجابات المبحوثين حول المجال الإداري لبرنامج التدريب

مدة التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أربعة شهور	2.22	.516	.110	0.001
سنة شهور	2.26	1.20	.852	
تسعة شهور	2.13	.465	.046	
سنة كاملة	2.67	.605	.142	

- وبينت النتائج قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات ،مدى تحقيق المبحوثين لأهدافهم (0.023) ، والرضا عن المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب (0.019) ، و ارتباط الوظيفة الحالية التي يشغلها خريجي التدريب بما تعلموه من برنامج التدريب (0.023) أقل من $\alpha = 0.05$ ، حيث

يدلل ذلك على وجود تأثير لهذه المتغيرات على إجابات المبحوثين حول كفاءة المدربين الذين يوفرهم البرنامج، وبالتالي رفض الفرضية الإحصائية القائلة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ حول كفاءة المدربين تعزى لهذه المتغيرات المذكورة أعلاه

- وعلى نحو آخر أوضحت نتائج الدراسة أن قيم الدلالات الإحصائية للمتغيرات المتمثلة ، بالحالة الاجتماعية (0.006) ، و مدى تحقيق أهداف المبحوثين (0.000) ، و ارتباط الوظيفة الحالية التي يشغلها خريجي التدريب بما تعلموه من برنامج التدريب (0.001)، والمنحة المالية (0.011) أقل من $\alpha = 0.05$ ، حيث يؤكد وجود تأثير للمتغيرات المذكورة على إجابات المبحوثين حول المادة التدريبية مما يؤكد رفض الفرضية الإحصائية بأنه لا يوجد فروق ذات دلالات إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ حول المادة التدريبية تعزى للمتغيرات المذكورة أعلاه.

- وحول تأثير تحقق أهداف المبحوثين بينت النتائج جدول 13.4 أدناه: أن المبحوثين الذين حققوا أهدافهم من المادة التدريبية التي يطرحها برنامج التدريب إلى حد ما هم أكثر المبحوثين الذين أشاروا إلى ذلك، وهذا يمكن أن يعزى إلى عدم ملائمة المادة التدريبية التي يطرحها برنامج التدريب لاحتياجات المتدربين الحقيقية بشكل كبير

جدول 13.4 : مستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير تحقق أهداف المبحوثين على إجاباتهم حول المادة التدريبية التي يوفرها برنامج التدريب

تحقيق الأهداف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إلى حد كبير	2.22	.522	.076	0.000
إلى حد ما	2.54	.487	.050	
لم أحقق أهدافي	2.09	.327	.189	

- كما أظهرت النتائج أن قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات ، العمر (0.000) ، ومركز التدريب (0.000) ، ومدة التدريب (0.002) ، و سنة الالتحاق ببرنامج التدريب (0.000) ، و عدد السنوات التي قضاها المبحوثين بعد التخرج من الجامعة وقبل الالتحاق ببرنامج التدريب (0.024) ، و مدى تحقيق أهداف المبحوثين (0.020) ، و الرضا عن المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب (0.001) أقل من $\alpha = 0.05$ ، يعني ذلك وجود تأثير لهذه

المتغيرات على إجابات المبحوثين حول مراكز التدريب الأمر الذي يؤكد رفض الفرضية الإحصائية القائلة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالات إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ حول أهلية مراكز التدريب لعملية التدريب تعزى للمتغيرات المذكورة أعلاه.

- وفيما يتعلق بتأثير تحقق أهداف المبحوثين جاءت النتائج جدول 14.4 أدناه: لتبين أن المتدربين الذين حققوا أهدافهم إلى حد ما هم أكثر المبحوثين تأييدا لمدى نجاح مراكز التدريب وبالتالي برنامج التدريب ، حيث يمكن أن يعزى ذلك إلى عدم شعور المتدربين بالراحة النفسية في مراكز التدريب طيلة فترة التدريب وخاصة في الضفة الغربية بسبب بُعد هذه المراكز عن أماكن سكنهم

جدول 14.4 : مستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير تحقق أهداف المبحوثين على إجاباتهم حول مراكز التدريب

تحقيق الأهداف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إلى حد كبير	2.31	.747	.109	0.020
إلى حد ما	2.60	.634	.066	
لم أحقق أهدافي	2.14	.362	.786	

- كما توضح النتائج أن قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات ، العمر (0.002) ، والجنس (0.026) و سنة الالتحاق ببرنامج التدريب (0.042) ، و عدد السنوات التي قضاها المبحوثين بعد التخرج من الجامعة وقبل الالتحاق بالتدريب (0.041) ، والرضا عن المنحة المالية (0.000) ، و طبيعة الوظيفة بعد التخرج من التدريب (0.047) ، أقل من $\alpha = 0.05$ وهذا يوضح وجود تأثير لهذه المتغيرات على إجابات المبحوثين حول المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب ، حيث يؤكد ذلك رفض الفرضية الإحصائية القائلة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ حول المنحة المالية تعزى للمتغيرات أعلاه.

- حول تأثير عمر المبحوثين حول المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب على إجاباتهم جاءت النتائج جدول 15.4 أدناه: لتظهر أن المتدربين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 سنة فأقل هم أكثر

المبحوثين تأييدا لنجاح البرنامج وهذا يمكن أن يعزى أن هذه الفئة العمرية هم من الخريجين الجدد من الجامعة و يرغبون بالحصول على مقابل مادي بعد تخرجهم من الجامعة مباشرة . في حين جاءت نفس النتائج بالنسبة للفئة العمرية بين 35- 37 قريبة من الحياد ، ويعزى ذلك إلى كون هذه الفئة من المبحوثين الذين سبق لهم وان حصلوا على بدل مادي من عمل آخر قبل الاشتراك ببرنامج التدريب .

جدول 15.4 : مستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير العمر للمبحوثين على إجابات المبحوثين حول المنحة المالية

العمر " الفئات العمرية "	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
25 سنة فأقل	2.47	.591	.118	0.002
26- 28 سنة	2.36	.552	.138	
29-31 سنة	2.16	.963	.430	
32-34 سنة	2.30	.723	.295	
35-37 سنة	2.00	.424	.189	
37 فأكثر	2.20	.429	.197	

- بينت النتائج أن قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات ، تحقيق أهداف المبحوثين (0.002) ، و ارتباط الوظيفة التي يشغلها المبحوثين بما تعلموه من برنامج التدريب (0.016) أقل من 0.05 ، مما يدل على وجود تأثير واضح لهذه المتغيرات على إجابات المبحوثين حول المجال النظري للبرنامج وبالتالي يؤكد ذلك رفض الفرضية الإحصائية القائلة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، حول المجال النظري تعزى للمتغيرات أعلاه.
- حول تأثير تحقق أهداف المبحوثين من المجال النظري لبرنامج التدريب جاءت النتائج جدول 16.4 : أدناه لتبين أن المتدربين الذين حققوا أهدافهم من المجال النظري لبرنامج التدريب إلى حد ما هم أكثر المبحوثين الذين يؤيدون نجاح البرنامج التدريبي في مجاله النظري ، وهذا يعزى إلى أن المجال النظري لم يرتقي لحاجات المتدربين منه بشكل كبير ، وربما إلى ضعف إمكانيات بعض المدربين الذين يوفرهم برنامج التدريب في توصيل المعلومة بالشكل الصحيح للمتدربين .

جدول 16.4 : مستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير تحقق أهداف المبحوثين على إجاباتهم حول المجال النظري لبرنامج التدريب

تحقيق الأهداف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إلى حد كبير	2.14	.555	.080	0.002
إلى حد ما	2.35	.533	.055	
لم أحقق أهدافي	2.20	.190	.110	

• في حين بينت النتائج أن قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات ، تحقيق أهداف المبحوثين (0.010) ، و الرضا عن المنحة المالية (0.009) ، و ارتباط الوظيفة التي يشغلها المبحوثين بما تعلموه من برنامج التدريب (0.003) ، أقل من 0.05 مما يوضح تأثير هذه المتغيرات على إجابات المبحوثين حول البناء الشخصي وهذا يؤكد رفض الفرضية الإحصائية القائلة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ حول المجال النظري تعزى للمتغيرات المذكورة أعلاه .

• كما أظهرت أيضًا النتائج أن قيم الدلالات الإحصائية لمتغيرات ، تحقيق أهداف المبحوثين (0.006) ، و الرضا عن المنحة المالية (0.014) أقل من 0.05 ويؤكد ذلك وجود تأثير لهذه المتغيرات على إجابات المبحوثين حول الجهاز الإداري لبرنامج التدريب ، وبالتالي رفض الفرضية الإحصائية القائلة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ حول الجهاز الإداري لبرنامج التدريب تعزى للمتغيرات سالفة الذكر أعلاه.

• فيما يتعلق بتأثير المنحة المالية جاءت النتائج جدول 19.4 : تبين أن المتدربين الذين كانوا راضين عن أداء الجهاز الإداري لبرنامج التدريب إلى حد ما هم أكثر المبحوثين تأييداً لنجاح الجهاز الإداري لبرنامج التدريب والذي يمكن أن يعزى ذلك إلى استخدام المنحة المالية كأداة تهريب وترغيب ووسيلة لعقاب المتدربين المقصرين أحياناً .

جدول 17.4 : مستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير المنحة المالية

المقدمة من جهة التدريب على إجابات المبحوثين حول الجهاز الإداري

الرضا عن المنحة المالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة
رضا إلى حد كبير	2.06	.824	.148	0.014
رضا إلى حد ما	2.57	.690	.069	
لم أكن راضي	2.37	.929	.268	

12.4 المشكلات والاقتراحات

بحسب آراء المبحوثين ، فقد أجمع المبحوثين على جملة من المشكلات التي تعترض برنامج التدريب ومنها:

- نقص التطبيق العملي
- عدم توفر توازن بين النظري والعملي
- نقص وضعف خبرة المدربين
- غير مؤهلين في المواضيع التدريبية
- مدة التدريب غير كافية
- عدم وجود خطة تدريب واضحة
- ضعف إدارة التدريب
- عدم الالتزام بمعايير خاصة لاختيار المتدربين
- المادة التدريبية مشتتة وغير متخصصة
- حجم المنحة المالية قليل
- مراكز التدريب غير مناسبة أحياناً لعملية التدريب

في حين إضافة المبحوثين وحسب آرائهم مجموعة من الاقتراحات فهي كما يأتي:

- توفير مدربين مؤهلين
- الاهتمام بالزيارات الميدانية للمزارعين ومزارع المشاهدات

- التركيز على الجانب العملي
- توفير مستلزمات عملية التدريب
- توفير منسقي تدريب مؤهلين
- وضوح خطة التدريب
- تجهيز مراكز التدريب بما يناسب عملية التدريب باستمرار
- الاستمرار في تقديم برنامج التدريب

13.4 الاستنتاجات

يمكن تلخيص أهم الاستنتاجات التي خرج بها الباحث من هذه الدراسة على النحو التالي :

- أن برنامج التدريب التي تتبناه وتنفذه الإغاثة الزراعية منذ العام 1992 ، قد أسهم وبشكل فعلي ومباشر في الإعداد المهني والتأهيل العلمي للمهندسين الزراعيين الخريجين حديثاً من الجامعات المحلية والأجنبية
- يساهم برنامج التدريب في حصول المشاركين فيه على وظائف في مختلف القطاعات المحلية بصورة أفضل
- هناك تفاوت في آراء المبحوثين حول دور برنامج التدريب في تعريفهم بطبيعة المؤسسات الأهلية المحلية منها أو الأجنبية العاملة في القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى ذات العلاقة
- هناك ضعف واضح في برنامج التدريب بالاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للمتدربين
- هناك تفاوت في آراء المتدربين حول مدى مساهمة برنامج التدريب في إبراز الشخصية القيادية للمتدربين
- أظهرت النتائج أن هناك ضعفاً واضحاً لبرنامج التدريب في تنمية روح التعاون بين المتدربين أنفسهم
- هناك تفاوت في آراء المبحوثين في مدى اهتمام برنامج التدريب في إكسابهم بالمهارات الإدارية المختلفة وخاصة في كتابة التقارير ، ومهارات الاتصال الناجح وصقل هذه المهارات من خلال التطبيق العملي لها
- يتضح من نتائج الدراسة بأن هناك تفاوت بين المبحوثين في آرائهم حول أهلية ومناسبة مراكز التدريب لعملية التدريب المنفذة ، بسبب عدم احتواء بعضها على مزارع خاصة تناسب التطبيقات العملية

- تتفاوت آراء المبحوثين حول دور حجم المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب وتأثير ذلك على استعداد المتدربين لعملية التدريب
- تشير النتائج إلى ضعف برنامج التدريب في تنمية روح العمل التطوعي لدى المتدربين

14.4 التوصيات

هناك بعض التوصيات التي خرجت بها الدراسة من أجل تطوير العمل في برنامج التدريب الذي تتبناه الإغاثة الزراعية منذ العام ، 1992 لما لهذا الدور من أثر في تحقيق تنمية محلية على صعيد تأهيل وإعداد الكوادر البشرية المحلية من خريجي الجامعات المحلية والأجنبية ومن هذه التوصيات ما يلي :

- استمرار تقديم البرنامج الذي تعمل عليه الإغاثة الزراعية نظرا للفوائد الذي يحققها البرنامج ونظرا للعدد المتزايد من المهندسين الزراعيين الخريجين من الجامعات المحلية والأجنبية
- العمل والاهتمام بالاحتياجات النفسية والاجتماعية للمتدربين حيث أظهرت نتائج الدراسة ضعف البرنامج بالاهتمام بهذه القضايا
- زيادة قيمة المنحة المالية المقدمة من الإغاثة الزراعية
- الاستمرار في تأهيل وإعداد مراكز التدريب التي تنفذ فيها عملية التدريب لإبقائها في جاهزية تامة إضافة إلى تزويدها بحقول للتطبيق العملي وإجراء التجارب.
- العمل باستمرار على تطوير المادة التدريبية وجعلها مواكبة للتطورات وملائمة لاحتياجات سوق العمل
- تأهيل الجهاز الإداري المشرف على عملية التدريب والتأكيد على التزامه بخطة تدريب واضحة
- السعي دائماً لاختيار مدربين أصحاب كفاءة وخبرة في عمل المؤسسات واحتياجاتها من الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة، وبما يتلاءم مع الاحتياجات التدريبية للمتدربين
- عدم الاعتماد كثيراً على مدربين يعملون كمحاضرين في الجامعات
- التركيز على تعليم وإكساب المتدربين بالمهارات الإدارية المختلفة والتدريب على ممارسة هذه المهارات بشكل متوازي مع باقي الجوانب الفنية والتطبيقية التي يحتوي عليها برنامج التدريب
- التركيز على الجانب العملي التطبيقي في عملية التدريب ، وتكثيف الزيارات الميدانية لمزارع المشاهدات
- العمل قدر المستطاع على زيادة الفترة الزمنية لعملية التدريب ، لتصبح سنة كاملة

قائمة المراجع

- الإغاثة الزراعية (1998) : تقرير سنوي ، رام الله
- الإغاثة الزراعية (1999) : تقرير سنوي ، رام الله
- الإغاثة الزراعية (2000) : تقرير سنوي ، رام الله
- الإغاثة الزراعية (2001) : تقرير سنوي ، رام الله
- الإغاثة الزراعية (2002) : تقرير سنوي ، رام الله
- الإغاثة الزراعية (2003) : تقرير سنوي ، رام الله
- الإغاثة الزراعية (2004) : تقرير سنوي، رام الله
- إذاعة القرآن الكريم (2006) : مقالات في الإدارة ، تنمية الموارد البشرية .نابلس
www.quran.radio.com/edara14.htm.8.5.2006
- الرياض-باب ، (2006) : التدريب رديف ضروري للتعليم الأساسي
www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=3028 5.6.2006
- مركز التجارة الفلسطيني- بال تريد (2002) : مدى التطابق بين مخرجات التعليم العالي من الخريجين مع احتياجات القطاع الخاص في مجال الزراعة .، رام الله
- جامعة القدس المفتوحة (2000): إدارة القوى البشرية ، الطبعة الأولى
- جامعة القدس المفتوحة (2000) : مدخل إلى التخطيط والتنمية، الطبعة الأولى، ص 176
- جمل ، ج (2005) مقابلة ، نائب المدير العام للإغاثة الزراعية
- الطالب ، ه (1997) : دليل التدريب القيادي ، ص 305
- عورتاني، ه (1998) : مدى توافق قدرات ومهارات خريجي التعليم العالي الفلسطيني مع احتياجات سوق العمل في الضفة وغزة، نابلس
- وزارة التعليم العالي الفلسطيني (2005) : خطة عمل إستراتيجية لتطوير التعليم العالي في فلسطين ، فلسطين
- الطعاني، ح (2002) : التدريب مفهومه وفعالياته ، ص 13
- عمار، ح (1983) : التعليم المهني والتقني
- القبلان ، ي (1992) : أسس التدريب الحديث ، ص 9
- راى ، ل (1997) : " ،كيفية قياس فاعلية التدريب ، ص59
- بيل ، م (1997) : التدريب الناجح للموظفين، ص 9
- عبد الفتاح ،م (1984) : مذكرة داخلية ، معهد التخطيط القومي – القاهرة

- الجعفري، م ، لافي، د (2003): مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية ، رام الله
- مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة (1998) : التعليم والتدريب في التسعينات، ص64
- النجار، ن ، (1981): إدارة الأفراد، مدخل وظيفي، ص 218 ،
- النجار، ن (1983): تقييم أداء الاقتصادية من خلال قياس تطور الإنتاجية - القاهرة
- عباس ، س (2003): إدارة الموارد البشرية ،مدخل إستراتيجي ، ص 181
- عبيدات، ع (1993): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ص 391
- عقيلي ، ع (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة- بعد ستراتيجي، ص 376،
- حرفوش،ع، السالم، م (2002) : إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، ص 130
- كردي ، ف (2002): برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج، مجلة المزارع، نشرة لمرّة واحدة ، ص 8
- بدران، ش(1993): التعليم وعلاقة بالتنمية ، ص173
- شيرمان (1983) : إدارة الأفراد ، ص215
- ملحيس، غ (2004): مركز أبحاث السياسات الاقتصادية "ماس"

ملحق 1.1

طلب الالتحاق ببرنامج التدريب

جمعية التنمية الزراعية " الإغاثة الزراعية "
"قسم التدريب وبناء القدرات "



طلب التحاق بدورة تدريب

الاسم: _____ رقم الهوية: _____
تاريخ الميلاد: _____ منطقة: _____
الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
الوضع الاجتماعي: أعزب ☐ متزوج ☐ عدد الأولاد ☐
مكان الإقامة الدائم: _____ هاتف: _____ بريد إلكتروني _____
مكان الإقامة المؤقت: _____ هاتف: _____
في حالة حدوث طارئ يمكن الاتصال بهاتف: _____

المؤهل العلمي: ---
الدرجة العلمية: _____ التخصص: _____
الدرجة العلمية: _____ التخصص: _____
اسم الجامعة / المعهد: _____ سنة التخرج: _____
العمل الحالي: _____ مكان العمل: _____
طبيعة العمل: _____ مكان العمل: _____
سبب الالتحاق بالدورة: _____ المجالات التي ترغب بالتدريب عليها: _____

الخبرة العملية: _____

1. المكان : _____ عدد سنوات الخبرة _____

2. المكان : _____ عدد سنوات الخبرة : _____

دورات سابقة إن وجد مع تقديم شرح موجز حول الدورة : _____

المكان _____ الزمان _____ المدة _____ الموضوع _____

معرفين : _____

الاسم : _____ المهنة : _____ العنوان : _____

الاسم : _____ المهنة : _____ العنوان : _____

المؤسسات التي تطوعت بها:

اسم المؤسسة: _____ المدة : _____ السنة : _____ المكان : _____

المجال: _____

هل تتوفر لديه فكرة عن " الإغاثة الزراعية الفلسطينية" وطبيعة عملها : / ؛ حدد/ي، _____

هل هناك إمكانية للسفر خارج البلاد ؟ ()

هل هناك إمكانية لتغيير مكان السكن ؟ ()

هل تحمل رخصة سياقه سارية المفعول ؟ ()

ملاحظات أخرى: _____

تاريخ تقديم الطلب: _____

ملحق 2.1:

نموذج تقييم أداء المدربين

جمعية التنمية الزراعية "الإغاثة الزراعية"



"استبيان تقييم أداء المدرب"

زميلي المهندس / زميلتي المهندسة . تحية وبعد ؛ يهدف هذا الاستبيان إلى تقييم أداء المدرب وسف تستخدم إجابتك لأغراض التقييم والتطوير وتحسين الأداء , لذا يرجى منك الإجابة بكل دقة وموضوعية .

الرقم	المضمون	أوافق بقوة	أوافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بقوة
1	يلتزم بمواعيد الدورة التدريبية					
2	له دراية كافية بمضمون ومحتوى المادة					
3	يعرض المادة بأسلوب أكاديمي بحث					
4	يستخدم وسائل "مساعدة" متعددة					
5	ذو معرفة واطلاع بسوق العمل وحاجاته من المصادر البشرية					
6	يفسح المجال أمام المتدربين للمشاركة في النقاش					
7	يوازي بين الجانب العملي والنظري					
8	يستلهم بتجارب عالمية ومحلية في هذا المجال بشكل كاف					
9	قادر على إيصال المعلومات بصورة واضحة					
10	يعطي اهتمام بتطوير المهارات المختلفة للمتدربين					
11	يربط موضوع المادة بالتطبيقات العملية					
12	يولي أهمية للواجبات ويراجعها					
13	يغطي محتوى المادة ضمن الوقت المحدد لذلك					

الرجاء كتابة ما لديك من اقتراحات:

ملحق 3.1:

اتفاقية تدريب " المدربين "

"

جمعية التنمية الزراعية (الإغاثة الزراعية)



اتفاقية عمل

فريق أول : جمعية التنمية الزراعية (الإغاثة الزراعية) ممثلة بمديرها العام

فريق ثاني :

بما أن الفريق الأول بحاجة إلى خدمة تدريب في مجال :

.....*

لمدة.....أيام , بواقع / ساعة تدريبية . في مركز تدريب ,.....من تاريخ,

/ / 200 ، حتى تاريخ , / / 200

فقد اتفق الفريقان على ما يلي :

- 1 -مقدمة الاتفاقية جزء لا يتجزأ منها .
- 2 -يقوم الفريق الثاني بالأعمال التالية :
- 3 -تنفيذ البرنامج التدريبي في المواعيد المتفق عليها والمحددة مسبقا .
- 4 -تحضير المادة التدريبية للمواضيع التدريبية المتفق عليها .
- 5 -الالتزام بالساعات التدريبية المتفق عليها مع عدم الالتزام بالمواصلات .
- 6 -يلتزم الفريق الثاني بتقديم المعلومات الشخصية الخاصة به .
- 7 - يقوم الفريق الثاني بأجراء تقييم للمادة التدريبية المعطاة للمتدربين.
- 8_ يدفع الفريق الأول للفريق الثاني مبلغ (.....) مقابل خدمة التدريب المذكورة في بند 2 و يلتزم الفريق الثاني بأية مقتطعات ضريبية ناشئة عن هذا المبلغ .
- 9_ حررت الاتفاقية في تاريخ , ____/____/200.

فريق ثاني,

فريق أول,

ملحق 1.3 :

استمارة البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي الكريمة/ أخي الكريم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان :

تقييم المتدربين لبرنامج الإغاثة الزراعية الخاص بتدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج

وذلك استكمالاً لمتطلبات مشروع البحث الميداني في التنمية المستدامة ، بناء مؤسسات /جامعة القدس

يرجى الإجابة عن فقرات هذه الاستبانة بصدق وموضوعية من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة مع العلم أن البيانات التي تجمع بغرض الدراسة تعامل بسرية تامة, شاكرين لكم حسن مساعدتكم وتعاونكم

الباحث : فؤاد كردي
برنامج التنمية الريفية المستدامة
جامعة القدس

قسم الأول: معلومات عامة و شخصيه عن المتدربين الذين تخرجوا من برنامج تدريب المهندسين الزراعيين حديثي التخرج ، الرجاء وضع رمز الإجابة في المربع المقابل

- 1 العمر بالسنوات الكاملة:.....
- 2 الجنس
1. ذكر
2. أنثى ☐
- 3 الحالة الاجتماعية
1. أعزب /عزباء 2. متزوج / 3 خاطب/مخطوبة 4. مطلق / 5.أرمل/ة ☐
- 4 مجال التخصص الأكاديمي الذي حصلت عليه في " البكالوريوس"
1. إنتاج نباتي 2. إنتاج حيواني 3. اقتصاد زراعي 4 . تصنيع غذائي
5. غير ذلك / حدد/ي:
- 5 تقدير الملتحق/ة ببرنامج التدريب في درجة البكالوريوس
1. ممتاز 2. جيد جدا 3. جيد 4. مقبول ☐
- 6 اسم الجامعة التي تخرجت منها: بلد التخرج
- 7 الشهادة العلمية الأخرى بعد البكالوريوس إن وجدت قبل الالتحاق ببرنامج التدريب
1. ماجستير 2. دبلوم عالي 3. غير ذلك ☐
- 8 مكان الحصول عليها:.....
- 9 مركز التدريب الذي تدربت فيه
1. مركز الزبادة 2. مركز أريحا 3. مركز تدريب غزة 4. مقر الإغاثة بيت حنينا
5. مقر الإغاثة نابلس ☐

- 10 مدة البرنامج التدريبي
1. 4 شهور 2. 6 شهور 3. 9 شهور 4. سنة كاملة
- 11 سنة الالتحاق بالبرنامج التدريبي:
- 12 هل كنت تعمل قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي
1. نعم 2. لا.....
- 12 إذا كانت الإجابة نعم، ففي أي القطاعات كنت تعمل
1. قطاع حكومي 2. قطاع خاص 3. قطاع أهلي 4. غير ذلك / حدد/ي:.
- 13 عدد السنوات التي قضيتها بعد التخرج وقبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي
1. سنة 2. سنتان 3. ثلاثة سنوات 4. 4 سنوات 5. أكثر من ذلك
- 14 ما هو الدافع (الهدف) وراء الالتحاق ببرنامج التدريب
1. تحسين الدخل 2. الحصول على فرصة عمل 3. تغيير الوضع الاجتماعي 4. اكتساب مهارات تطبيقية 5. تعلم مهارات قد تساعد في الحصول على وظيفة 6. غير ذلك، حدد/ي من فضلك.....
- 15 لأي حد استطعت /ي تحقيق أهدافك المذكورة أدناه
1. إلى حد كبير 2. إلى حد ما 3. لم أحقق أهدافي
- 16 ما مدى الرضا عن المنحة المالية المقدمة من جهة التدريب (الإغاثة) ؟
1. رضى إلى حد كبير 2. رضى إلى حد ما 3. لم أكن راضئ
- 17 هل طبيعة وظيفتك الرئيسية بعد التخرج من برنامج التدريب تابعة
1. القطاع الحكومي 2. قطاع البلديات 3. القطاع الأهلي 4. القطاع الخاص 5. وكالة الغوث الدولية 6. مؤسسات أجنبية 7. مشاريع خاصة
- 18 ما هي طبيعة مسماك الوظيفي، حدد/ي.....
- ما مدى ارتباط وظيفتك الحالية بما تعلمته خلال التحاقك ببرنامج التدريب
1. مرتبط بقوة 2. مرتبط 3. غير مرتبط،
- إذا كانت الإجابة غير مرتبط ، حدد/ي السبب
- 20 الوظيفة الحالية، ملائمة لإمكانياتك ؟
1. نعم 2. لا..... 3. غير ذلك / حدد/ي.....

الجزء الثاني: المواقف وإدراك الأمور

الرجاء قراءة العبارات التالية ومن ثم وضع إشارة (X) في المكان المناسب أمام كل عبارة .
البرنامج التدريبي وعلاقته بالتطبيق العملي

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
1	أتاح البرنامج التدريبي مجالاً واسعاً من التطبيق العملي			
2	توجد علاقة وطيدة بين التطبيق العملي وما تم تعلمه بالجامعة			
3	يشرف على عملية التطبيق العملي كوادر مؤهلة			
4	التطبيق العملي شاملاً			
5	يؤهل التطبيق العملي المهندسين كمرشدين ذوي كفاءة			
6	أسهم التطبيق العملي إلى حد كبير في إعداد مهندسين ذوي خبرة			
7	يعالج التطبيق العملي النقص في تعلم علوم الزراعة في الجامعة			
8	يساعد التطبيق العملي في تعزيز المعرفة باحتياجات القطاع الزراعي المحلي			
9	الساعات التدريبية المخصصة للتطبيق العملي كافية لصقل الخبرة			
10	هناك توزيع جيد لساعات التطبيق العملي طيلة فترة التدريب			

علاقة البرنامج التدريبي بالمجال الإداري

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
	انعكاسات التدريب على المجال الإداري للمتدربين			
11	يسهم في تزويد المتدربين بمهارات إدارية مختلفة			
12	تطوير القدرات في مجال الكمبيوتر			
13	تعزيز القدرات في كتابة التقارير			
14	تنمية مهارات الاتصال عموماً			
15	تعزيز قدراتك على العمل ضمن الفريق			
16	تنمية مهارات اللغة الإنجليزية			
17	تطوير القدرات على استخدام برامج الكمبيوتر عموماً			
18	يسهم في تطوير الجوانب المهنية للمتدربين			
19	أسهم في تطوير بناء الشخصية لديك			
20	تعززت فرصة حصولك على وظيفة معينة			
21	نجح في رفع مستوى تأهيلك			
22	تنمية روح التعاون مع الآخرين			
23	غرس روح العمل التطوعي لديك			
24	تعزيز معرفتك بطبيعة المؤسسات المحلية			
25	تقوية معرفتك بطبيعة المؤسسات الأجنبية			
26	تنمية مفاهيم جديدة لديك كالانتماء المستدامة			
27	صقل معرفتك بخطوات الكتابة العلمية			

البرنامج التدريبي وعلاقة بالمدرسين

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
28	الكادر التدريبي الذي يوفره البرنامج مؤهل في موضوع التدريب المعين			
29	أسلوب المدرسين ليس مغايراً لأسلوب المحاضر في الجامعة			
30	أسلوب المدرب يثير إهتمام المتدربين			
31	الوسائل السمعية والبصرية التي يستخدمها المدرب تسهم في إدراك موضوع التدريب			
32	التزام المدرب بالساعات التدريبية ساعد في حصولك على المعرفة المطلوبة			
33	استخدم المدرب أسلوب الحوار يزيد من حجم فائدة عملية التدريب			
34	اهتمام المدرسين في المجال التطبيقي أكثر من عرض مادة نظرية			
35	المدرّب المهني أفضل من المدرّب الأكاديمي			
36	استثمار المدرّب للخبرات المتميزة لدى المتدربين في عملية التدريب			
37	المدرّبون في العادة هم متخصصين في مجال المادة التدريبية			

علاقة البرنامج التدريبي بالمادة التدريبية

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
38	تسهم في الإعداد المهني للمتدرب			
39	مصممة لتحقيق أعلى درجات الفائدة			
40	مصممة من قبل أشخاص متخصصين			
41	تهتم بالجانب العملي التطبيقي			
42	تسهم إلى حد كبير في اكتساب الخبرة			
43	تصميمها يتيح فرصة أكبر لعملية التعلم			
44	مضمونها يلبي احتياجات سوق العمل المحلي			
45	متسلسلة بشكل يسهم في إنجاح عملية التدريب			
46	البرنامج التدريبي للمهندسين لا يحتاج لإضافة مواد تدريبية جديدة			
47	البرنامج التدريبي عصري متطور يلبي احتياجات المتدربين			
48	هناك فرق واضح بين الماد التدريبية في البرنامج والمساقات التي تدرس في الجامعة			

علاقة البرنامج التدريبي بمراكز التدريب

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
49	مراكز التدريب تتميز بما يلي			
50	مناسبة لعملية التدريب			
51	مؤهلة كي تساعد في عملية التعلم			
52	مهيئة للممارسة مختلف كافة الهوايات			
53	تحتوي على مختبرات تساعد في عملية التعلم			
54	تساعد على الشعور بالراحة النفسية			
55	الإقامة فيها طيلة فترة التدريب له أثر إيجابي في تحقيق الفائدة المرجوة			
55	البقاء فيها خلال فترة التدريب ينمي روح التعاون مع الآخرين			

علاقة البرنامج التدريبي بالمنحة المالية

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
56	كانت حافزاً لاشتراكك في برنامج التدريب			
57	حصولك عليها هو حق مكتسب			
58	تسهم في تعزيز شعورك بالراحة النفسية			
59	حجمها يكفي لتغطية المصاريف الشخصية			
60	حصولك عليها عزز من إدراكك موضوع التدريب			

علاقة البرنامج التدريبي بالجانب النظري

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
61	المادة النظرية المقدمة في البرنامج التدريبي متخصصة نوعية			
62	جديدة			
63	توسع آفاق المتدرب			
64	ذات بعد تطبيقي			
65	مواكبة للتطور العلمي			
66	أعلى تخصصاً من المسابقات في الجامعة			
67	تتلاءم مع مستوى المتدربين			
68	تؤهل المتدربين لسوق العمل			

علاقة البرنامج التدريبي بجانب البناء الشخصي للمتدربين

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
69	يساهم البرنامج التدريبي على الجانب الشخصي للمتدربين في تدعيم الثقة بالنفس			
70	تقوية روح التحدي			
71	تعزيز روح المبادرة			
72	تنمية القدرات الإبداعية للمتدربين			
73	تعزيز قوة الشخصية عند المتدربين			
74	المساهمة في تطوير الذات			
75	تفهم أفكار الآخرين			
76	تهذيب الشخصية			
77	تنمية البلاغة الكلامية			

علاقة البرنامج التدريبي بالجهاز الإداري للبرنامج

الرقم	البيان	موافق	محايد	معارض
78	تخطيط علمي لبرنامج التدريب			
79	تقييم مستمر للمادة التدريبية			
80	تقييم مستمر للكادر التدريبي			
81	تطوير وتأهيل مستمر لمراكز التدريب			
82	الاستفادة من التغذية الراجعة			
83	الحفاظ على علاقة تواصل مع المتدربين إنشاء و بعد انتهاء البرنامج التدريبي			

ما أهم معوقات نجاح البرنامج التدريبي من وجهة نظرك ؟

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

ما أهم الملاحظات التي تود تزويدها لادارة البرنامج التدريبي ؟

- 1.....
- 2.....
- 3.....

ملحق 12.4: مشكلات تواجه البرنامج والاقتراحات لحلها والتخفيف منها

النسبة المئوية %	عدد المبحوثين	البيان
12.67	18	نقص التطبيق العملي
2.81	4	عدم توفر توازن بين النظري والعملي
6.33	6	نقص وضعف خبرة المدربين
3.52	5	غير مؤهلين في المواضيع التدريبية
9.15	13	مدة التدريب غير كافية
7.74	11	عدم وجود خطة تدريب واضحة
3.53	5	ضعف إدارة التدريب
4.22	6	عدم الالتزام بمعايير خاصة لاختيار المتدربين
3.53	5	المادة التدريبية مشتتة وغير متخصصة
2.81	4	حجم المنحة المالية قليل
2.81	4	مراكز التدريب غير مناسبة أحياناً لعملية التدريب
أهم الاقتراحات		
4.22	6	توفير مدربين مؤهلين
6.33	9	الاهتمام بالزيارات الميدانية للمزارعين ومزارع المشاهدات
16.19	23	التركيز على الجانب العملي
2.81	4	توفير مستلزمات عملية التدريب
3.52	5	توفير منسقي تدريب مؤهلين
4.92	7	وضوح خطة التدريب
3.52	5	تجهيز مراكز التدريب بما يناسب عملية التدريب باستمرار
4.22	6	الاستمرار في تقديم برنامج التدريب

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
8	توزيع وأعداد المهندسين الزراعيين الذين التحقوا ببرنامج التدريب خلال الفترة (2004-2000)	1.1
31	أعداد الطلبة الدارسين في العلوم الزراعية في الجامعات المحلية خلال الفترة (2003-98)	1.2
32	عدد الخريجين من تخصص العلوم الزراعية بالنسبة للعدد الكلي للخريجين من الجامعات المحلية خلال الفترة (2002 - 98)	2.2
32	عدد العاملين في الجامعات المحلية التي تدرس علوم الزراعة خلال الفترة (2002-2001)	3.2
37	محاور الدراسة الرئيسية.....	1.3
51	برنامج التدريب وعلاقته بالتطبيق العملي.....	1.4
52	برنامج التدريب وعلاقته بالمجال الإداري.....	2.4
54	برنامج التدريب وعلاقته بالمدرسين.....	3.4
55	برنامج التدريب وعلاقته بالمادة التدريبية.....	4.4
57	برنامج التدريب وعلاقته بمراكز التدريب.....	5.4
58	برنامج التدريب وعلاقته بالمنحة المالية.....	6.4
59	برنامج التدريب وعلاقته بالمجال النظري.....	7.4
60	برنامج التدريب وعلاقته بالبناء الشخصي للمتدربين.....	8.4
62	برنامج التدريب وعلاقته بالجهاز الإداري للبرنامج.....	9.4
65	تأثير متغيرات الدراسة على إجابات المبحوثين حول أهمية برنامج التدريب.....	10.4
66	تأثير مراكز التدريب على إجابات المبحوثين حول التطبيق العملي.....	11.4
67	تأثير مدة التدريب على إجابات المبحوثين حول المجال الإداري.....	12.4
68	تأثير تحقق أهداف المبحوثين على إجاباتهم حول المادة التدريبية.....	13.4
69	تأثير تحقق أهداف المبحوثين على إجاباتهم حول مراكز التدريب.....	14.4
70	تأثير العمر على إجابات المبحوثين حول المنحة المالية.....	15.4
71	تأثير تحقق أهداف المبحوثين على إجاباتهم حول المجال النظري.....	16.4
72	تأثير المنحة المالية على إجابات المبحوثين حول الجهاز الإداري للبرنامج.....	17.4

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
39	الفئات العمرية للمتدربين.....	1.3
39	الجنس وعلاقته بالحالة الاجتماعية للمتدربين.....	2.3
40	تخصصات المتدربين وتقديرهم في درجة البكالوريوس.....	3.3
41	الجامعات التي تخرج منها المتدربين لنيل درجة البكالوريوس.....	4.3
42	الشهادات العليا الحاصل عليها المتدربين.....	5.3
42	مراكز التدريب التي نفذت بها عملية التدريب.....	6.3
43	المدة الزمنية لعملية التدريب.....	7.3
44	سنة الالتحاق ببرنامج التدريب.....	8.3
44	عدد السنوات بعد التخرج من الجامعة وقبل الالتحاق ببرنامج التدريب.....	9.3
45	دوافع الاشتراك ببرنامج التدريب.....	10.3
46	طبيعة القطاعات التي يعمل بها المتدربين.....	11.3
47	المسمى الوظيفي.....	12.3
47	ارتباط الوظيفة الحالية ببرنامج التدريب.....	13.3
48	ملائمة الوظيفة الحالية لإمكانيات المتدربين.....	14.3
48	تحقيق أهداف المتدربين.....	15.3

فهرس المالحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
78	طلب الالتحاق ببرنامج التدريب.....	1.1
80	اتفاقية عمل مع المدربين.....	2.1
81	نموذج تقييم للمدرب.....	3.1
82	الأستبانة.....	1.3
90	أهم المشكلات التي تواجه برنامج التدريب والحلول والمقترحة.....	12.4

فهرس المحتويات

الرقم	المبحث	الصفحة
أ	الإهداء.....	1
ب	شكر وتقدير.....	2
ج	تعريفات.....	3
د	الملخص.....	4
الفصل الأول : مقدمة وأساسيات الدراسة.....1		
1.1	مقدمة.....	1
2.1	مشكلة الدراسة.....	2
3.1	أهداف الدراسة.....	2
4.1	فرضيات الدراسة.....	3
5.1	وصف عام للإغاثة الزراعية.....	5
6.1	رؤيا الإغاثة الزراعية من برنامج التدريب.....	6
7.1	أهداف البرنامج.....	8
8.1	المعايير الخاصة ببرنامج التدريب.....	9
الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة.....11		
1.2	المقدمة.....	11
2.2	التدريب.....	13
3.2	أهمية التدريب.....	14
4.2	أهداف التدريب.....	16

17	 أسس التدريب	5.2
18	 أسباب الحاجة للتدريب	6.2
18	 الأسس والمبادئ التي يقوم عليها التدريب	7.2
19	 عناصر التدريب الفعال	8.2
20	 المراحل التي تمر بها عملية التدريب	9.2
22	 أنواع التدريب	10.2
24	 تدريب خريجي الجامعات الجدد	11.2
25	 الاحتياجات التدريبية	12.2
27	 مسؤولية عملية التدريب داخل المنظمة	13.2
28	 تقييم برامج التدريب	14.2
28	 معايير تقييم مدى فاعلية برامج التدريب	15.2
29	 التدريب مهم للارتقاء والتنمية	16.2
30	 الدراسات والأدبيات السابقة	17.2

35 الفصل الثالث : منهجية الدراسة ، إجراءاتها وأدواتها

35	 منهج الدراسة	1.3
35	 أداة الدراسة	2.3
36	 صدق الأداة	3.3
36	 ثبات أداة الدراسة	4.3
36	 أسئلة ومحاوَر الدراسة	5.3
37	 حدود الدراسة	6.3
38	 تحليل البيانات	7.3
38	 خصائص عينة الدراسة	8.3

50 الفصل الرابع: نتائج الدراسة

50	 برنامج التدريب وعلاقته بالتطبيق العملي	1.4
51	 برنامج التدريب وعلاقته بالمجال الإداري	2.4
53	 برنامج التدريب وعلاقته بالمدرِّبين	3.4

55	 برنامج التدريب وعلاقته بالمادة التدريبية	4.4
56	 برنامج التدريب وعلاقته بمراكز التدريب	5.4
58	 برنامج التدريب وعلاقته بالمنحة المالية	6.4
59	 برنامج التدريب وعلاقته بالمجال النظري	7.4
60	 برنامج التدريب وعلاقته بالبناء الشخصي للمتدربين	8.4
61	 برنامج التدريب وعلاقته بالجهاز الإداري للبرنامج	9.4
63	 تحليل الفرضية العامة	10.4
64	 أثر متغيرات الدراسة على الفرضيات الإحصائية	11.4
73	المشكلات التي تواجه برنامج التدريب والحلول المقترحة	12.4
74	 الاستنتاجات	13.4
75	 التوصيات	14.4
76	 قائمة المراجع	
78	 الملاحق	
91	 فهرس الجداول	
92	 فهرس الأشكال	
93	 فهرس الملاحق	
94	 فهرس المحتويات	