

TOWARD BUILDING A SCALE OF TRAINING QUALITY IN AGRICULTURAL EXTENSION

EL-Gamal, M.M.A.; M.A.M. Abd El-Magieed and Sherehan A. A.K.
Agricultural Extension and Rural Society Dept., Faculty of Agriculture,
Mansoura University.

نحو بناء مقياس لجودة التدريب في العمل الإرشادي الزراعي
محمود محمد عبد الله الجمل ، محمد عبد المجيد محمد عبد المجيد و شيريهان أنور علي خضر
قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي - كلية الزراعة - جامعة المنصورة.

الملخص

استهدفت هذه الدراسة بصفة رئيسية بناء واختبار مقياس لجودة التدريب الإرشادي الزراعي واجراء اختبارات الصدق والثبات والصلاحية للتأكد من صلاحية المقياس في قياس جودة التدريب الإرشادي الزراعي. وتم اختيار محافظة كفر الشيخ كمجال جغرافي للدراسة، حيث تم إجراء الدراسة بمراكز المحافظة العشرة (كفر الشيخ - الرياض - الحامول - بلطيم - بيلا - قلين - دسوق - فوة - مطويس - سيدي سالم). وشمل المجال البشري للدراسة علي المحكمين والمدربين والمتدربين، وتمثلت شاملة وعينة الدراسة على النحو التالي:

١-المحكمين: مجموعة من الأفراد الذين يحملون درجة الدكتوراه في مجال الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي من العاملين بكليات الزراعة ومراكز البحوث الزراعية والبالغ عددهم ٣٠ عضو هيئة تدريس وباحثين.
٢-المدربين: تمثل المجال البشري للمدربين في مجموعة من اساتذة الارشاد الزراعي والطب البيطري بمركز البحوث الزراعية بسخا والذين قاموا بتنفيذ دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين في المقار التدريبية التابعة لمديرية الزراعة بكفر الشيخ، والذين تمكنت الباحثة من مقابلتهم الشخصية وبلغ عددهم ٣٠ أستاذاً.
٣-المتدربين: تمثل المجال البشري للمتدربين في شاملة المرشدين الزراعيين العاملين بالمراكز الادارية العشرة بمحافظة كفر الشيخ والبالغ عددهم ١٠٢٧ مرشدا زراعيًا وذلك وفقاً لسجلات إدارة الإرشاد الزراعي بمديرية الزراعة بكفر الشيخ، وتحددت عينة الدراسة في المرشدين الزراعيين الذين حضروا الاجتماع الأسبوعي الذي عقد بمقر الإدارة الزراعية بكل مركز إداري من مراكز المحافظة العشر أثناء جمع بيانات الدراسة وقد بلغ عددهم ١٠٥ مرشدا زراعيًا يمثلون نسبة ١٠% من شاملة الدراسة. وقد تم جمع البيانات الميدانية خلال الفترة من سبتمبر حتي ديسمبر ٢٠١٤، باستخدام اسلوب الاستبيان بالمقابلة الشخصية للمدربين والمتدربين المبحوثين، بعد بناء المقياس وتحكيمة بواسطة المحكمين. وقد توصلت الدراسة الي عددا من النتائج ، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

١-تضمن المقياس في صورته الأولية علي ٨٨ عبارة موزعة علي ثمانية أبعاد، ووفقاً لآراء المحكمين تم حذف العبارات التي لم تحظ علي موافقة ٧٥% علي الأقل منهم حيث تم حذف ١٥ عبارة وتبقى ٧٣ عبارة موزعة علي ٨ أبعاد (الاحتياج التدريبي- المتدربين- المحتوى التدريبي- المدة الزمنية- البيئة التدريبية- الوسائل والمعينات التدريبية- المدربين- تقييم العملية التدريبية) تشكل الصورة الأولية للمقياس.
٢- تم اختبار صلاحية المقياس من خلال قياس صدق وثبات وكفاءة وواقعية المقياس وكذلك قدرته علي التمييز، حيث إنتهت الدراسة إلي الصورة النهائية للمقياس، الذي بلغ عدد عباراته (٧٣) عبارة موزعة علي ٨ محاور كالاتي : المحور الاول : الاحتياج التدريبي ويتكون من (٤) عبارات بينما المحور الثاني : للمتدربين ويتكون من (٧) عبارات ، والمحور الثالث : للمحتوي التدريبي ويتكون من (١٦) عبارة ، والمحور الرابع : للمدة الزمنية للتدريب ويتكون من (٦) عبارات، ويتناول المحور الخامس : البيئة التدريبية ويتكون من (١١) عبارة ، والمحور السادس : للوسائل والمعينات التدريبية ويتكون من (٦) عبارات ، اما المحور السابع فيتناول : المدربين ويتكون من (١٧) عبارة، والمحور الثامن والاخير : لتقييم العملية التدريبية ويتكون من (٦) عبارات فقط .

المقدمة

يلعب البشر الدور الأساسي في المنظمات وهم الذين يحدثون التغيير ويساهمون في صناعة المؤسسات الناجحة حيث تعتمد كفاءة المنظمات على حسن استثمار مواردها وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري الذي هو أداة التنمية ووسيلتها وهدفها في نفس الوقت والذي يعتبر أثمن مورد لدي الإدارة والأكثر تأثيراً على الإنتاجية . ومن هنا تبرز أهمية تنمية هذا المورد من خلال الارتقاء بمستوياته المعرفية والأدائية وتحديث امكانياته وقدراته الفكرية والمهارية ودعم اتجاهاته بما يتمشى مع مختلف التغيرات والتطورات المحلية والعالمية وبما يضمن مساره لركب الحضارة والتقدم.

ويعتبر التدريب المحور الذي تدور حوله التنمية في المجتمع فهو المحرك الأساسي لشتي جوانبها كما أنه الأداة الطبيعية التي إذا ما احسن استغلالها أمكننا تحقيق النمو والرخاء للمجتمع وهو احد المحاور الاستراتيجية لتدعيم وتنويع مهارات وخبرات ومعارف العاملين في المنظمة والذي يهدف إلى زيادة الإنتاجية والتحسين المستمر للأداء حيث ان المهمة الأساسية للتدريب هي تخصيص عقول المتدربين وتوسيع آفاقهم ومداركهم . لذا أصبح التدريب في الوقت الحالي يشكل ضرورة لازمة وأكثر إلحاحاً وأشد خطورة في عصر تتطور فيه الحياة الاجتماعية تطوراً سريعاً كما أصبح التدريب عملية انسانية تمكن الفرد من الوقوف أمام التطور السريع واستيعاب كل ما هو جديد .

وقد اتضحت في الآونة الأخيرة أهمية العمل الإرشادي ودوره البارز في النهوض بالإنتاج الزراعي حيث تمتد خدماته لتشمل كافة نواحي الانتاج الزراعي وكافة الامور المتعلقة بالحياة الريفية مستهدفة الزراع والشباب والمرأة الريفية (سويلم، ١٩٩٨، ص:٣).

ولقد احتلت قضية الجودة أهمية خاصة في الآونة الأخيرة سواء كان ذلك على الصعيد العالمي أو المحلي واستحوذت على اهتمام كثير من المديرين والباحثين والممارسين كإحدى الأنماط الإدارية السائدة والتي اثبتت جدواها في معظم المؤسسات بمختلف أنواعها لدرجة انه تم وصفها بالثورة الثالثة بعد الثورة الصناعية في أوروبا وثورة المعلومات والتكنولوجيا التي تجتاح العالم اليوم ، وبعد توافر الجودة في المنتجات والخدمات والاعمال من أسمي الأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها وقد حثت عليها الكتب السماوية، ودعا إليها الحكماء والمصلحون في المجتمعات القديمة والمعاصرة على السواء لأن في جودة الخدمات والمنتجات خير لتلك المجتمعات ومسايرة لجوانب التطور والتقدم فيها (شريف ، ٢٠١٤ ، ص: ١٣) .

ومما لا جدال فيه أهمية وحتمية الدور الفعال الذي يقوم به التدريب في مساعدة الأفراد والمؤسسات المهنية لحل كثير من المشاكل التي تواجهها والعاملين فيها على مختلف المستويات الوظيفية ومختلف مجالات العمل سواء الفنية منها أو الخدمية . بالإضافة إلى أن التدريب لن يقوم بهذا الدور بفاعلية وكفاءة ومستوي الجودة المطلوب ويكون العائد منه متوافق مع الأهداف المخطط لها كل هذا لن يكون إلا إذا تم تنفيذ التدريب بصورة علمية ومهنية مخططة ومدروسة ومحددة (مهلهل ، ٢٠١١ ، ص: ٣) .

ومن هنا تبرز ضرورة التركيز على جودة التدريب الإرشادي الزراعي حتى تحقق العملية التدريبية الأهداف المرجوة منها . ولهذا فقد قامت الدراسة الحالية بغية بناء مقياس لجودة التدريب الإرشادي الزراعي يساعد القائمين على عملية التدريب في تحديد اوجه الضعف والقوة في برامج التدريب الإرشادي الزراعي.

الإطار النظري والاستعراض المرجعي

أولاً: التدريب:

أ- مفهوم التدريب:

مما لا شك فيه أن التدريب هو المسئول عن إحداث التوازن بين الفرد ووظيفته عن طريق إكسابه بعض المعلومات والمهارات التي تعينه على أداء مهام عمله على أكمل وجه. هذا وقد اختلفت الآراء حول تعريف التدريب ولكنها اتفقت على الهدف منه، وفيما يلي بعض هذه التعاريف:

١- التعاريف التي تنظر للتدريب على أنه "عملية" Process

ومنهما: تعريف (Megginson et al, 1983, P: 298) للتدريب على انه "عملية منظمة ومستمرة تكسب الفرد معارف أو مهارات أو قدرات أو أفكار لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد وتهدف إلى تعيين سلوك الفرد أو تعديله أو تطويره لملاءمة تغيرات محددة فنية أو إنسانية يجري حدوثها أو يتوقع حدوثها في المستقبل وتتطلب مهارة خاصة في التكيف والتكيف معها".

وذكر (Certo,1997,P:285) أن التدريب هو "عملية تحسين جودة الموارد البشرية بدرجة كبيرة حتى يكونوا في النهاية قادرين على تحقيق أعلى إنتاجية"، وأكد على ذلك (Donnelly,1998,P:617) حيث عرف التدريب على أنه "عملية مستمرة لمساعدة العاملين على أداء المهام الوظيفية من أول يوم لهم في العمل بمستوي عالي". كما يعرفه (Bohlander et al,2001, P:207) بأنه "عملية تطور مستمرة تبدأ بالتأهيل وتستمر مع كل موقع أو منصب للعاملين في المنظمة وتنعكس أهميتها في مقدار ما تتفق المنظمة على البرامج التدريبية".

بينما يعرف (السكرانة، ٢٠١١، ص:١٩) التدريب علي أنه " عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلي تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية . ويعرفه (أبو النصر، ٢٠١٤، ص:١٧) بأنه " عملية مخططة ومستمرة تهدف إلي تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدي الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الانتاجية في المنظمة".

٢- التعاريف التي تؤكد علي أن التدريب "عملية تعليمية" Learning Process

ومنها: تعريف (عمر وآخرون، ١٩٧٣، ص: ٢٧٦) للتدريب بأنه عبارة عن "عملية تعليمية يحصل بواسطتها الأفراد المطلوب تدريبهم علي المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء أو تحسين إنجاز أعمال معينة"، كما يذكر (الحبال، ١٩٨٢، ص: ١٠) بأنه عملية تعليمية مستمرة هدفها إحلال أنماط سلوكية جديدة ومرغوبة محل الأنماط السلوكية التقليدية غير المرغوبة. ويرى (رزق، ١٩٩٠، ص: ٢٩) بأن التدريب "عملية تعليمية مخططة يتم خلالها إكساب الأفراد و الجماعات معارف وخبرات ومهارات أدائية وأنماط اتجاهيه جديدة تؤدي إلي زيادة إنتاجية العامل والمنظمة والي إتقان العاملين لأنوارهم ولمهام الوظائف التي يشغلونها والتكيف مع ظروف العمل الحالي والمستقبلي"، ويذكر (هجرس، ١٩٩٩، ص: ١٢) بأنه "عملية تعليمية تستهدف إكساب المتدربين بعض المعارف أو المهارات أو الاتجاهات اللازمة لرفع مستوى أدائهم لأعمالهم الحالية والمستقبلية".

٣- التعاريف التي وصفت التدريب بأنه "نشاط" Activity

ومنها: تعريف (هلال، ١٩٩٣، ص: ١٩) أن التدريب هو "نشاط مخطط يهدف إلي استخدام الإمكانيات المتاحة بصورة مناسبة من خلال التعرف علي أسباب القصور في الأداء الحالي وتوقع المتطلبات المستقبلية والعمل علي مواجهتها أو الاستعداد لها". ويعرفه (بسيوني، ٢٠٠٠، ص: ٦٠) بأنه " أنشطة وخطوات منظمة متتالية تنفذ علي فترات وفي أماكن يكتسب ويتعلم عن طريقها العاملون المهارات والاتجاهات ويحصلون علي المعلومات التي تساعد في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة". كما يعرفه (نبوي، ٢٠٠٤، ص: ١٢) بأنه " أي نشاط يراد به تحسين قدرة الأشخاص علي أداء مهمة ما في العمل عن طريق تحسين مهاراتهم وزيادة معرفتهم". في حين ان (الشامي، ٢٠٠٦، ص: ١٢٧) يعرف التدريب علي انه " نشاط مخطط يهدف إلي إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية معلوماتهم ومعارفهم، وأدائهم ومهاراتهم، وسلوكياتهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لانقيين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية". ويعرفه (أبو النصر، ٢٠١٤، ص: ١٥) بأنه " نشاط مخطط يهدف إلي إحداث تغييرات ايجابية في المتدربين من ناحية اتجاهاتهم ومعلوماتهم وادائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، بما يجعل مستوى الاداء لديهم أفضل مما هو عليه".

٤- التعاريف التي تنظر للتدريب علي أنه "وسيلة" Mean

ومنها: ما أورده (نور، ١٩٨٠، ص: ١٥) نقلاً عن Shakon بأن التدريب هو "الوسائل أو السبل التي ينقل المدرب بواسطتها المعارف إلي المتدربين ويشكل مهاراتهم وعاداتهم"، ويعرفه (النجار وراغب، ١٩٩٣، ص: ٣٥٤) بأنه "وسيلة علمية وعملية تهدف إلي رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن الحقيقي المنشود بين الأهداف التدريبية من ناحية والنتائج المتحققة من ناحية أخرى".

ب- مفهوم التدريب الإرشادي:

يذكر (Malone, 1984,P:206) أن "التدريب الإرشادي الزراعي للعاملين بالتنظيم الإرشادي هو مجموعة من البرامج والأنشطة التي ينفذها التنظيم بغرض المحافظة والنهوض بكفاءة العاملين في أداء مهامهم الوظيفية مما يساعد علي تحقيق أهدافه في نطاق رسالته التعليمية المحددة له.

ويعرفه (الرافعي، ١٩٩٢، ص: ٢٧٥) بأنه "عملية تعليمية يمكن من خلالها حصول المتدربين علي المهارات والقدرات اللازمة لأداء وتحسين إنجاز أعمال إرشادية معينة"، أما (عمر، ١٩٩٢، ص: ٢٥٩) فيري أن التدريب الإرشادي هو "عملية مستمرة تتعلق بجميع العاملين في الإرشاد كل فترة أو كلما احتاج الأمر إلي ذلك لاطلاعهم علي كل جديد يرتبط بما يواجهونه من مشكلات تقنية أو إنسانية"، وعرفه (سويلم، ١٩٩٨، ص: ١٤٤) بأنه "عملية تعليمية منظمة تقوم فيها الخبرات والمعلومات والمهارات المتصلة بالعمل الزراعي وكافة العاملين لأجل أداء أو تحسين أعمال زراعية معينة". بينما عرفه (أبو السعود، ١٩٩٨، ص: ١٠٨) بأنه " نشاط تعليمي يستهدف أساساً تحسين الأداء البشري عن طريق إحداث تغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات".

يبين مما سبق أن التدريب الإرشادي الزراعي هو عملية تعليمية لكافة العاملين بالتنظيم الإرشادي الزراعي يقدم من خلالها المعارف والمهارات المتعلقة بالأنشطة الزراعية والاطلاع علي كل ما هو جديد في المجالات المختلفة من أجل تطوير وتحسين أداء العاملين في الجهاز الإرشادي.

ج- أهمية التدريب الإرشادي:

يري (نور، ١٩٨٠، ص: ٥-٦) أن أهمية تدريب المرشدين الزراعيين تكمن في الأسباب التالية:
١- وجود نسبة كبيرة من المرشدين الزراعيين حاصلين علي مؤهلات متوسطة ولم يتعرضوا في دراستهم إلي مواد إرشادية أكاديمية، ٢- عدم وجود مرشد متخصص، ٣- وجود نسبة كبيرة منهم في المدينة و مقيمين بعيداً عن المجتمع المحلي وينقصهم الإلمام بطبيعة الحياة في الريف ومشاكله، ٤- وجود نسبة عالية من المرشدين الزراعيين لم يسبق لهم تلقي أي دورات تدريبية، ٥- تعدد وتنوع مجالات العمل الإرشادي في مصر.
ويري (Oakley & Garforth, 1985, PP:94-95) أن التدريب الإرشادي الزراعي يعد أحد العوامل الرئيسية المحددة لنجاح وفاعلية التنظيم الإرشادي من حيث كونه عملية تعليمية إرشادية تقتصر علي ضرورة إلمام العاملين بالإرشاد الزراعي بأربع نواح رئيسية تتمثل في المعلومات الفنية الزراعية والمجتمعية الريفية والسياسات الزراعية وأسس تعليم الكبار.

كما يري (الجزار، ١٩٩٥، ص: ٨٧) أن عملية تدريب العاملين الإرشاديين لها أهمية كبيرة وذلك للاعتبارات التالية: ١- أن المؤهلات العلمية لا تكفي المرشدين الذين يعملون في خدمة الزراع ومن الضروري لهم حضور دورات تدريبية تتوافق مع مجال أنشطتهم، ٢- أن وكلاء التغيير المحليين تنقصهم غالباً الكفاءة الفنية في مجال الزراعة العضوية وكذا فهم استراتيجيات التغيير، ٣- أن جهود التنمية الريفية تعني ما هو أكثر من الإنتاج الزراعي فلا بد من إحلال التقنيات الزراعية المتطورة المبنية علي أحدث ما توصل إليه العلم محل التقنيات التقليدية.

وقد اتفق كل من (خرائط، ١٩٩٦، ص: ٥)، و(أبو السعود، ١٩٩٨، ص: ١١٥)، و(عبد الوهاب، ٢٠٠٠، ص: ١٧٠) علي أن أهمية التدريب الإرشادي تتبلور في: ١- ترغيب العاملين الإرشاديين في عملهم. ٢- خفض حوادث العمل والتغيب والتأخير. ٣- التعرف علي المشاكل الزراعية واحتياجات الزراع. ٤- رفع الروح المعنوية للعاملين الإرشاديين. ٥- زيادة قدرة الأفراد علي التوجيه والإشراف. ٦- العمل علي استقرار التنظيم الإرشادي. ٧- ضمان أداء العمل الإرشادي بفاعلية. ٨- زيادة الدافع الذاتي لدي العاملين لرفع كفاءتهم وتحسين أدائهم. ٩- تقوية احساس الفرد بالمسئولية المجتمعية نحو مجتمعه. ١٠- زيادة مهارات وقدرات العاملين الإرشاديين وتدعيمهم بالمقومات التي تؤهلهم للترقي.

مما سبق تتأكد أهمية الحاجة الملحة للتدريب الإرشادي للعاملين في الجهاز الإرشادي لما له من دور في تزويدهم بالمعارف والمهارات المتجددة، وكيفية تطبيقها، ورفع روح المعنوية لهم، وزيادة قدرتهم علي التوجيه والإشراف وتدعيم الثقة بالنفس، وزيادة كفاءتهم التعليمية والاتصالية مما يؤدي إلي تنمية هؤلاء العاملين.

د- مبادئ التدريب :

اتفق كل من (نور، ١٩٨٠، ص: ٢٣-٢٧)، و(حسنين، ١٩٨٤، ص: ٢٦-٣٢)، و(الجوهري، ١٩٨٧، ص: ١٧٠-١٧٣)، و(تريس، ١٩٩٠، ص: ١٤-١٥)، و(الطنوبي، ١٩٩٦، ص: ٣٣)، و(سويلم، ١٩٩٨، ص: ٥٠-١٥١) علي مبادئ التدريب التالية:

١- الدافعية: Motivation

يبني هذا المبدأ علي أساس التعامل مع الحاجات والدوافع التي لدي الأفراد الذين سيتم تدريبهم، إذ ينبغي أن يكون لدي المتدرب الرغبة الذاتية للتدريب والمشاركة فيه.

٢- التدعيم: Reinforcement

ويقصد به الجزء العاجل الذي يتبع الأداء، ويعكس للمتدرب الاحساس بالإنجاز، والتدعيم بالوسائل الايجابية، يؤدي الي تعلم أكثر فاعلية عما يمكن أن تفعله الوسائل التعليمية، كما يمكن استعمال الوسائل السلبية كالعقاب والتوبيخ بنطاق محدود وبحذر كتدعيم سلبي.

٣- الممارسة الذاتية: Self-practice

وتتمثل في العمل والاداء والنشاط المتصل بالعلم، وعن طريق العمل تحت الاشراف يتم إتقان المهارات المطلوب اكتسابها، ولا شك أن التعلم عن طريق النشاط الذاتي يثير عند الفرد الميل والاهتمام، ويزيد من احترامه لنفسه، لذا ينبغي إتاحة فرص التجريب والمحاولة لفترات زمنية كافية، وأن يكون للفرد المتدرب الحرية في العمل والنشاط حتي لو صاحب ذلك بعض الأخطاء غير المقصودة وصولاً إلي النجاح.

٤- الفروق الفردية: Individual Differences

تمثل شخصية المتدرب أحد الأركان الأساسية في نجاح العملية التدريبية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، ولعل أهم الصفات التي تميز الشخصية هي صفة الاختلاف فيما بين الأفراد، وتحدد الفروق الفردية في المواقف التعليمية بالفروق بين الأفراد في قدراتهم العقلية، ودافعيتهم للتعلم، واهتماماتهم، وقدرتهم علي التعلم، والاستعداد والذكاء، وخبراتهم السابقة الخ. لذا فالبرامج التدريبية الأكثر فاعلية هي التي تتمشي مع هذه الفروق فيما يتعلق بنوع وكم المعلومات المراد اكتسابها .

٥- وضوح الهدف: Clarity of Objective

من الشروط الأساسية لعملية التعلم أن تكون الأهداف واضحة ومحددة، وكلما كانت الأهداف تتفق وما يريد المتدرب تعلمه لإشباع حاجته تنطلق من القوة التي يمكن أن يضعها موضع التنفيذ، ولكي يؤدي الهدف دوره الفعال في تحريك السلوك وتوجيهه، يجب أن يكون الهدف واقعيًا ويمكن للفرد تحقيقه بجهد بسيط.

٦- اظهر مدى التقدم الحادث: Determine of the progress

ويقصد به اطلاع المتدرب أولاً بأول وخلال تقدم العملية التدريبية علي ما حققه وأنجزه أو التغيير الحادث في معلوماته وممارساته وذلك بهدف الاحتفاظ بحالة حفز المتدرب خلال باقي مراحل التدريب.

٧- التعليم الموزع (الجزئي): Distributed Instruction

تعد الفترة الزمنية التي تخصص للممارسة في جلسة تدريب واحدة أحد العناصر المحددة لتفاعلية التدريب، فقد وجد أن تجزأ التدريب يؤدي إلى تعلم أسرع وتكرار دائم، ويحدد الحد المناسب للتجزئة وفقاً لنوع وتعدد المهام المراد تعلمها، فإذا كانت المهمة يسهل تجزئتها بنجاح إلى مجموعة مراحل تعليمية فإنها تسهل العملية التعليمية.

٨- الاستعداد: Readiness

وهو مرحلة في حياة الفرد أو حالة يصادفها يكون تعلمه أسير من أي وقت آخر وفيها يمكن إحداث التغييرات السلوكية المرغوبة دون نشئت عاطفي أو فكري، وأهمية هذا المبدأ للتدريب ربما تزيد عن أهميته لكل أشكال تعليم الكبار حتى لا تحقق فاعلية التدريب دون تحقيق اشتراك أو اندماج المتدربين في البرنامج وهذا لا يتحقق دون قدر عالي من الميل أو الاستعداد.

٩- انتقال أثر التدريب: Transfer to Training

يعني انتقال أثر التدريب بالنسبة لبرامج التدريب المختلفة القدر الذي تعلمه المتدرب أو تدرّب عليه والذي يمكن أن ينقله إلى عمله عندما يعود إليه بعد التدريب. لذا يتعين لتحقيق أهداف التدريب ترجمة نتائجه إلى واقع عملي، ووضع هذه النتائج موضع التنفيذ الفعلي بإتاحة الفرصة للمتدرب بعد تدريبه لتطبيق ما توصل إليه من حلول علمية أو اقتراحات بناءة جديدة في مجالات العمل بصفة عامة، ونطاق عمله بصفة خاصة.

١٠- الشمولية: Comprehension

يجب أن تلي البرامج التدريبية احتياجات الأفراد والجماعات والمجتمعات، ويجب أن تشمل كل فئات ومستويات العاملين أحياناً ورأسياً وكل مجالات وأقسام ووحدات المنظمة.

١١- الاستمرارية: Continuity

يجب أن تكون عملية التدريب ذات صفة دائمة ومستمرة وفقاً لخطط وبرامج زمنية متفق عليها بقدر الإمكان، وأن يراعى فيها دائماً التطور الفني والإداري والاجتماعي، مع توفير المرونة الكافية لتتلاءم مع التغيير الحادث.

١٢- المنهجية: Methodology

يجب أن يكون التدريب مخططاً ومنفذاً ومقيماً حسب منهج علمي، للتأكد من صلاحية البرامج التدريبية.

١٣- حل المشكلات: Problem Solving

يجب أن تركز برامج وأنشطة التدريب علي المشكلات التي يمكن حلها عن طريق التدريب - معالجة أوجه القصور في المعارف والمهارات والاتجاهات - وليس علي المشكلات الإدارية التي تتمثل في مشكلات الأداء التي ترجع إلى عدم كفاية الإشراف، أو عدم الاهتمام، أو الكسل، أو عدم الرضا عن ظروف العمل من قبل الموظف، وما شابه ذلك.

وأجمل (السكارنه، ٢٠١١، ص:٣١) مبادئ التدريب في الآتي: ١-الشرعية. ٢- المنطقية. ٣- الهادفية. ٤- الشمولية. ٥- التدرجية. ٦- الاستمرارية. ٧- المرونة.

و يحددها (أبو النصر، ٢٠١٤، ص:٥٠-٥٤) في الآتي: ١- مبدأ الاستمرارية. ٢- مبدأ توالي الخبرات أو التقدم المنظم. ٣- مبدأ التدرج. ٤- مبدأ التكامل. ٥- مبدأ الشمول. ٦- مبدأ الهدف. ٧- مبدأ مواكبة التطور. ٨- مبدأ الواقعية. ٩- مبدأ مراعاة التوقيت المناسب. ١٠- مبدأ المشاركة. ١١- مبدأ التكرار. ١٢- مبدأ إمكانية نقل ما تدرّب عليه إلى الواقع العملي. ١٣- مبدأ المعلومات العكسية أو المرتدة.

ثانياً: الجودة:

أ- المفهوم:

يشير "المعجم الوسيط" إلى أن الجودة "تعني كون الشيء جيداً" وفعالها الثلاثي "جاء"، والجودة في قاموس أكسفورد تعني "الدرجة العالية من النوعية أو القيمة". و يمكن تعريفها علي إنها "مدى تحقيق

المتطلبات التي يتوقعها العميل (المستفيد من الخدمة)، أو تلك المتفق عليها معه " (<http://www.bramjnet.com>)

وتعرف الجودة حسب مضمون المواصفة القياسية ISO 9000 لعام (٢٠٠٠) بأنها "مجموعة الصفات المميزة للمنتج (أو النشاط أو العملية أو المؤسسة أو الشخص) والتي تجعله ملبياً للحاجات المعلنة والمتوقعة أو قادراً على تلبيتها" ويقدر ما يكون المنتج ملبياً للحاجات والتوقعات، نصفه منتجاً جيداً أو عالي الجودة أو رديئاً ويعبر عن الحاجات المعلنة في عقد الشراء أو البيع بمواصفات محددة للمنتج المراد شراؤه أو بيعه. (<http://www.bramjnet.com>)

ويراها (جودة، ٢٠٠٤، ص: ٤٥) علي أنها "مجموعة من الخواص التي تتعلق بقابلية عملية إنتاجية أو خدمية لاستيفاء مواصفة أو أداء يتفق عليه طوال فترة الاستخدام المتوقع".
ويذكر (عليمات، ٢٠٠٤، ص: ٢٧) نقلاً عن جوران أن الجودة تعني "الملائمة في الاستعمال وأن المهمة الرئيسية لها ترتكز في تنمية برنامج للإنتاج أو الخدمات ليقابل احتياجات العملاء".
بينما يعرفها (العلي، ٢٠١٠، ص: ٢١) علي أنها "جودة المنتج والخدمة كما يدركها الزبون" كما عرفها (شريف، ٢٠١٤، ص: ١٩) علي أنها "معياراً للتمييز والتطور فالنظام يتحرك لخدمة المستفيدين وتحقيق احتياجاتهم وتوقعاتهم في شكل خدمي جيد متكامل وفعال لا يقبل الخطأ ويدير الوقت بكفاءة".

ب- إدارة الجودة الشاملة:

يعرف (Griffin, 1996, P:637) مفهوم الجودة الشاملة علي أنه "الاتصال الاستراتيجي بالإدارة العليا لكي تغير من أسلوب عملها للأسلوب الصحيح وهو أن تكون الجودة العامل القائد في كل شيء يتم في المنظمة".

كما عرف (السلمي، ١٩٩٨، ص: ١٤٥) "إدارة الجودة الشاملة" بأنها نسق يغطي المدخلات، والعمليات، والمخرجات".

ويذكر (عليمات، ٢٠٠٤، ص: ١٨) أنه علي الرغم من تعدد تعريفات مصطلح الجودة الشاملة وذلك نتيجة الاستخدام والتطبيق المستمر إلا أن هناك قاسماً مشتركاً يجمع بينهما هو تحري حاجات ورغبات وتوقعات الأفراد والتوافق معها من خلال الجهود والتطوير المستمر علي مستوى المؤسسة ككل. ويعرفها (العلي، ٢٠١٠، ص: ٢٣) بأنها "تفاعل المدخلات وهي الأفراد والأساليب والسياسات والأجهزة، لتحقيق جودة عالية للمخرجات".

أما (شريف، ٢٠١٤، ص: ٢١) يعرفها بأنها "نظام متكامل موجه نحو تحقيق احتياجات المستهلكين وإعطاء صلاحيات أكبر للموظفين تساعدهم في اتخاذ القرار، والتأكيد علي التحسن المستمر لعمليات إنتاج السلع والخدمات".

وبعد الاستعراض السابق للتعريفات يمكن أن نعرف إدارة الجودة الشاملة بأنها نظام متكامل تتفاعل فيه المدخلات من أفراد وأساليب وسياسات وأجهزة لتحقيق جودة عالية للمخرجات مع التحسين المستمر لها لتحقيق رغبات وتوقعات العميل.

ج- المبادئ الأساسية للجودة:

يوجد اختلاف في وجهات النظر حول المكونات الأساسية لإدارة الجودة، والخطوات التفصيلية للتنفيذ بالرغم من وجود اجماع كبير علي تحديد مبادئ الجودة .

حيث وضع (السلمي، ١٩٩٥، ص: ٣١-٣٢) مبادئ الجودة التالية: ١- الالتزام طويل الأجل بإحداث التطوير المستمر في كل العمليات والأنشطة. ٢- تبني مفهوم عدم الخطأ. ٣- التدريب الفعال لتوضيح علاقات (العميل – المورد). ٤- التركيز علي التكلفة الكلية الأقل. ٥- الاهتمام بإدارة التحسين المستمر في العمليات. ٦- اتباع أساليب فعالة وإيجابية للإشراف والتدريب. ٧- تحقيق الترابط والتكامل بين أجزاء المنظمة. ٨- تأكيد خبرات الأفراد بإعادة التدريب. ٩- تنمية مدخل متكامل لإدارة أنشطة الجودة. ١٠- تجنب القرارات غير المؤسسة علي المعلومات المتكاملة.

كما حصر (Griffin, 1996, P:637-638) المبادئ الأساسية للجودة في :

١- **الالتزام الاستراتيجي** : تعتبر النقطة الحاکمة في إدارة الجودة والتي تتبناها الإدارة العليا بالمنظمة، وترجع أهمية هذا الالتزام إلي أنه المسئول عن إحداث التغير في الثقافة التنظيمية لإدارة الجودة باعتبارها مدخل مستمر للأبد وليس مجرد فكرة عابرة، كما أنه المسئول في متابعة القرار لتنفيذ الجودة بالرغم من التكلفة العالية للمتطلبات الحديثة .

٢- **مشاركة العاملين** : فمشاركة العاملين في كافة خطوات التصميم والتنفيذ وأحياناً التقييم لكافة الأنشطة والعمليات التي تقوم بها المنظمة يعزز من إمكانية التحسين المستمر في السلع والخدمات المقدمة.

- ٣- **المواد** : تمثل أحد المقومات الرئيسية لتحسين الجودة من خلال استخدام مواد ذات جودة عالية.
- ٤- **التكنولوجيا** : استخدام المنظمات لكافة التكنولوجيا الممكنة ذات الفعالية والكفاءة للاستثمار في إنتاج سلع وتقديم خدمات متميزة قادرة علي التنافس مع ما تقدمه المنظمات الأخرى.
- ٥- **الأساليب والطرق** : فمن خلال تحسين الطرق والأساليب يمكن احداث تطوير في السلع والخدمات بما يخدم الجودة.

وذكر (العلي، ٢٠١٠، ص: ٦٤-٦٥) مبادئ الجودة كما حددها ديمينج Deming في اربعة عشر مبدأ يمكن ايجازها في الآتي: ١- أنشاء أهداف ثابتة. ٢- تبني فلسفة عمل جديدة. ٣- تجنب الاعتماد علي الفحص كوسيلة وحيدة للحصول علي الجودة. ٤- التوقف عن ممارسة تقييم الأعمال علي أساس السياسة السعرية. ٥- التحسين وبصورة مستمرة وثابتة من مستوي العمليات الانتاجية والخدمية بما يرفع من مستوي النوعية ويساهم تدريجيا علي تقليل الكلفة الكلية. ٦- أسس التدريب في العمل. ٧- أسس مفهوم القادة. وعرف من هم القادة والمدراء. ٨- اطرد الخوف لكي يستطيع الجميع العمل بكفاءة داخل المؤسسة. ٩- العمل في فريق وازالة الموانع والحواجز بين الأقسام. ١٠- العمل علي وجود شعارات لقوة العمل من خلال التعرف علي العيوب والتعرف علي أسباب الجودة المنخفضة. ١١- اختزال الأهداف المتعددة. ١٢- مراجعة معايير العمل المستخدمة في حساب الجودة. ١٣- إعداد برنامج فعال للتثقيف والتطوير الذاتي. ١٤- اجعل الجميع شركاء في انجاز عملية التغيير.

بينما حدد (شريف، ٢٠١٤، ص: ٤٢-٤٥) المبادئ الأساسية للجودة كالآتي:

- ١- **التركيز علي العميل**: العميل هو مراقب الجودة ومحور اهتمام المؤسسات، ومصدر دخلها الأساسي ولا يقتصر التركيز علي العميل الخارجي للمنظمة بل تشمل جميع العاملين داخل المؤسسة ، وبالتالي فإن إدارة الجودة الشاملة تركز علي تحقيق رضا العميل باعتباره أساس الجودة، ويتطلب الأمر التحديد المسبق لاحتياجاته، حتي يمكن تصميم المباني والمناهج والأنشطة التي تلبي هذه الاحتياجات .
- ٢- **إرساء نظام العمليات المستمرة**: لم يعد الحكم علي جودة العمليات من خلال النتائج فقط بل امتد إلي العمليات وتصميمها لتعطي نتائج بلا أخطاء، ويجب أيضاً الاهتمام بأساليب العمل وكيفية الأداء واستمرار تطور هذا الأداء والرقابة علي المخرجات وفهم تدفق العمليات، وإيجاد حلول للمشكلات التي تعترض سبيل تحسين نوعية المنتجات أو الخدمات للوصول إلي نتائج بلا أخطاء.
- ٣- **منع الأخطاء قبل وقوعها**: بمعنى استخدام أساليب ومعايير مقبولة لقياس جودة المنتجات والخدمات أثناء العملية الانتاجية لمنع وقوع الأخطاء والمشكلات، بدلاً من استخدام الاساليب والمعايير بعد وقوعها أي أننا نأخذ مبدأ الوقاية من الأخطاء والعيوب وذلك عن طريق الفحص والمراجعة والتحليل المستمر سعياً لمعرفة المشكلات قبل حدوثها وإيجاد الحلول المناسبة لها، وذلك لأن تكلفة الوقاية أقل بكثير من تكلفة العلاج.
- ٤- **حشد خبرات القوي العاملة**: حيث أن الأفراد يحبون أن تقابل جهودهم بالثناء من خلال التدريب وابداء الرأي والمشاركة في نشاطات المؤسسة كافة، كما يجب النظر إلي القوي العاملة بأنها تشكل مصدراً للمعلومات والمهارات التي يمكن استخدامها في تطوير الأعمال، وزيادة الإنتاجية، وخفض التكاليف والفاقد، ولهذا يجب إشعار الأفراد بأنهم أعضاء في فريق واحد قادر علي تحقيق النجاح للمؤسسة ويستحقون المساندة.
- ٥- **اتخاذ القرارات استنادا علي الحقائق**: لا بد من توافر نظام معلومات ينقل الحقائق والمعلومات حول أداء المؤسسة فالبيانات الجيدة هي البيانات الموثوق فيها والمقننة والتي يتم الحصول عليها في الوقت المناسب بشرط أن تكون مرتبطة بالواقع ومعبرة عنه.
- ٦- **التغذية العكسية**: لا بد من توافر نظام فعال للتغذية العكسية حول رغبات وانجازات العمال وردود أفعالهم حول الأداء في المنظمة، وتعتبر التغذية العكسية امر حيوي لتمكين المديرين من توجيه العاملين لتحسين أدائهم في العمل، كما تفيد المعلومات الراجعة في تمكين الإدارة العليا من التعرف علي جوانب القوة في أداء الأفراد والجوانب التي تحتاج للتحسين والتدريب وعلي طموحاتهم المستقبلية حول أداء المنظمة .

المشكلة البحثية

يمر الانسان في حياته ومنذ نشأته بمراحل متتالية ومتداخلة من التعليم الرسمي وغير الرسمي إما بشكل عشوائي أو غير مخطط يعتمد علي الصدفة وحدها أو بشكل مقصود ومخطط من خلال المراكز والبرامج التي يلتحق بها. وحيث أن العنصر البشري هو مفتاح النجاح وضمنان فاعلية استخدام العناصر الأخرى كان لزاماً علينا استثمار هذا العنصر بأفضل السبل حيث يجب أن تتكامل عمليات التعليم والتدريب والتطوير في حياة الانسان بصورة مخططة وهادفة تساعده علي أن يخرج أفضل ما لديه من طاقات. وانطلاقاً من كون التدريب عملية مستمرة خلال حياة الفرد وفقاً لاحتياجاته كفرد واحتياجاته كأحد أعضاء المجتمع، فالتدريب ليس اكتساب معلومات فحسب بل تبادل خبرات فالأشخاص الذين علي رأس عملهم يمتلكون كثيراً من الخبرات والتدريب يعني تبادل الخبرات ما بين المتدربين وعرض للمشكلات المختلفة التي

تواجههم يوميا في عملهم أمام الجميع والاستماع لأكثر من طريقة لحل هذه المشكلات (المعاينة وأبو حشيش ١٤٢٦ هجرية، ص:٤-١٤).

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

وعلي الرغم من وجود العديد من مراكز التدريب الإرشادي في مصر وعقد العديد من الدورات التدريبية في المجال الإرشادي إلا أن مفهوم التدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر علي تنظيم الدورات التدريبية ومنح شهادات الاجتياز إنما هو استثمار كامل للثروة البشرية، وبحسب التطبيق السليم للمنهج التجريبي إلي تطبيق معايير الجودة علي جميع المراحل والخطوات بداية من مرحلة الإعداد للبرنامج التدريبي وأثناء عملية التنفيذ لكل مرحلة علي حده، ومع ضرورة تطبيق معايير الجودة في الربط بين المراحل (هلال، ٢٠٠٣، ص:١١٥).

وحتى الآن لا يوجد مقياس متكامل لقياس جودة التدريب الإرشادي الزراعي يأخذ في اعتباره جميع عناصر العملية التدريبية باعتبارها عناصر متكاملة ومتفاعلة تؤثر في بعضها البعض كما تتأثر ببعضها.

لذا سعت هذه الدراسة لبناء مقياس متكامل يتضمن جميع عناصر العملية التدريبية يستخدم في قياس جودة التدريب الإرشادي الزراعي.

أهداف البحث

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة الحالية في ضوء الاستعراض السابق للمشكلة البحثية في بناء واختبار مقياس لجودة التدريب الإرشادي الزراعي وذلك من خلال عدة أهداف فرعية كالتالي:

- ١- بناء مقياس لجودة التدريب في العمل الإرشادي الزراعي .
- ٢- اجراء اختبارات الصدق والثبات والصلاحية للتأكد من صلاحية المقياس في قياس جودة التدريب الإرشادي الزراعي .

الطريقة البحثية

١- التعريفات الإجرائية:

استخدمت في هذه الدراسة عدد من التعريفات الإجرائية المرتبطة بموضوع الدراسة والآتي عرض لأهم هذه التعريفات:

أ- المحكمين :

يقصد بهم في هذه الدراسة مجموعة من الأفراد الذين يحملون درجة الدكتوراه في مجال الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي من العاملين بكليات الزراعة ومراكز البحوث الزراعية.

ب- عملية التدريب الإرشادي :

يقصد بها في هذه الدراسة العملية التعليمية التي يمكن من خلالها حصول المتدربين علي المعارف والمهارات اللازمة لأداء وتحسين انجاز أعمال ارشادية معينة.

ت- جودة الوسائل والمعينات :

يقصد بها في هذه الدراسة مدي ملائمة ومناسبة الوسائل والمعدات التي تستخدم في العملية التدريبية في مساعدة المدرب لتحقيق الأهداف المطلوبة.

ث- جودة البيئة التدريبية :

يقصد بها في هذه الدراسة مدي ملائمة مكان التدريب وقاعاته والوسائل السمعية والبصرية والتجهيزات المستخدمة في عملية التدريب لراحة المدربين والمتدربين وتحقيق الأهداف التدريبية.

ج- جودة المحتوى التدريبي :

يقصد بها في هذه الدراسة بساطة المادة العلمية المقدمة في العملية التدريبية ووضوحها وقابليتها للتطبيق بالإضافة إلي حداثةا ومواكبها للتطورات.

ح- جودة تقييم العملية التدريبية :

يقصد بها في هذه الدراسة أن تتم عملية تقييم الدورة التدريبية بمنهجية واضحة وسليمة وبصورة منتظمة بعد كل يوم تدريبي وأن تشمل علي جميع جوانب التدريب.

٢- مجال الدراسة:

أ- المجال الجغرافي:

تم إجراء الدراسة الحالية بمحافظة كفر الشيخ والدقهلية حيث تم اختيار محكمين من أساتذة الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي العاملين بكليات الزراعة ومراكز البحوث التابعة للمحافظتين لتحديد مدى صلاحية المقياس للاستخدام.

ب- المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في المحكمين وهم مجموعة من الأفراد الذين يحملون درجة الدكتوراه في مجال الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي من العاملين بكليات الزراعة ومراكز البحوث الزراعية والبالغ عددهم ٣٠ عضو هيئة تدريس وباحثين.

ج- المجال الزمني:

تم جمع البيانات الميدانية لهذه الدراسة خلال الفترة من سبتمبر حتى ديسمبر ٢٠١٤.

٣- المعالجة الكمية للبيانات

تمت معالجة بعض استجابات المبحوثين بما يلائم تحليلها إحصائياً واستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك من خلال اعطاء المبحوث الدرجة (١، ٢، ٣) للاستجابات (موجودة، موجودة إلى حد ما، غير موجودة) وذلك لكل عبارة من عبارات مقياس جودة التدريب الإرشادي الزراعي والبالغ عددها ٧٣ عبارة والموزعة على الأبعاد الثمانية المدروسة.

جدول (١) يوضح المعالجة الكمية لأبعاد مقياس جودة التدريب الإرشادي:

الأبعاد	عدد العبارات	الدرجة القصوى	الدرجة الدنيا
الاحتياج التدريبي	٤	١٢	٤
المتدربين	٧	٢١	٧
المحتوي التدريبي	١٦	٤٨	١٦
المدة الزمنية	٦	١٨	٦
البيئة التدريبية	١١	٣٣	١١
الوسائل والمعينات	٦	١٨	٦
المدرسين	١٧	٥١	١٧
تقييم العملية التدريبية	٦	١٨	٦
الإجمالي	٧٣	٢١٩	٧٣

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان

٤- أسلوب تحليل البيانات:

ادوات التحليل الإحصائي المستخدمة في هذه الدراسة هي ثبات وصدق وواقعية وكفاءة المقياس وكذلك قدرة وحدات المقياس على التمييز بين المبحوثين، بالإضافة إلى استخدام بعض المقاييس الوصفية كالنسب المئوية، والتكرارات، والمدى، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، بالإضافة لاختبار (t).

النتائج ومناقشتها

يعرض هذا الجزء نتائج الدراسة والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

أولاً : مراحل إعداد المقياس

أ- مرحلة الإعداد الميداني للمقياس:

وفقاً لتعريف جودة التدريب في هذه الدراسة تم تحديد المحاور الأساسية التي يتكون منها هذا المفهوم اعتماداً على الكتابات والدراسات المحلية والعالمية السابقة التي اتبعت للباحثين في هذا المجال، إضافة إلى المقابلات التي أجراها الباحثون مع عدد من مسؤولي الإرشاد الزراعي بمحافظة كفر الشيخ وعدد من أساتذة الإرشاد الزراعي بالجامعات لاستطلاع آرائهم بشأن المحاور التي يجب توافرها لضمان جودة العملية التدريبية

وبالاستناد الى الخطوات المتعارف عليها في بناء المقياس تم بناء مقياس مكون من ٨٨ عبارة موزعة علي ٨ محاور : الاول : الاحتياج التدريبي ويتكون من (٩) عبارات والثاني : للمتدربين ويتكون من (٨) عبارات بينما الثالث : للمحتوي التدريبي ويتكون من (١٧) عبارة والرابع للمدة الزمنية للتدريب ويتكون من (٨) عبارات والخامس : للبيئة التدريبية ويتكون من (١٣) عبارة والسادس : للوسائل والمعينات التدريبية ويتكون من (٩) عبارات ، والمحور السابع : للمدربين ويتكون من (١٨) عبارة والمحور الثامن والاخير : لتقييم العملية التدريبية ويتكون من (٦) عبارات . وقد تم قياس كل عبارة بمقياس تدرجي من ثلاث فئات هي (موجودة ، موجودة الي حد ما ، غير موجوده) ثم يتم بالفحص المبدئي التحقق من مدى صلة هذه العبارات بالمحور المراد قياسه من عدمه ، لتشكل هذه العبارات الاساس لإعداد المقياس في صورته المبدئية .

ب- مرحلة الاعداد الأولي للمقياس :

وفي هذه المرحلة تم عرض عبارات المقياس في صورته المبدئية علي مجموعة من المحكمين تضم (٣٠) محكم ممن يحملون درجة الدكتوراه في مجال الارشاد الزراعي والمجتمع الريفي من العاملين بكليات الزراعة ومراكز البحوث الزراعية وطلب من كل محكم أن يوضح رأيه فترين كل عبارة من حيث مدى صلاحيتها لقياس المحور الذي تمثله وذلك باختيار احدي الاستجابات التالية " صالحة - صالحة بعد التعديل - غير صالحة كما هو موضح بجدول (٢).

ووفقاً لآرائهم تبين ان هناك (١٥) عبارة لم تحظ بموافقة ٧٥% علي الاقل من المحكمين وبالتالي فقد تم حذفهم من قائمة العبارات ليصبح عدد عبارات المقياس (٧٣) عبارة موزعة علي ٨ محاور كالاتي : المحور الاول : الاحتياج التدريبي ويتكون من (٤) عبارات بينما المحور الثاني : للمتدربين ويتكون من (٧) عبارات ، والمحور الثالث : للمحتوي التدريبي ويتكون من (١٦) عبارة ، والمحور الرابع : للمدة الزمنية للتدريب ويتكون من (٦) عبارات ، ويتناول المحور الخامس : البيئة التدريبية ويتكون من (١١) عبارة ، والمحور السادس : للوسائل والمعينات التدريبية ويتكون من (٦) عبارات ، اما المحور السابع فيتناول : المدربين ويتكون من (١٧) عبارة ، والمحور الثامن والاخير : لتقييم العملية التدريبية ويتكون من (٦) عبارات فقط .

ج- المرحلة التجريبية للمقياس

كشفت النتائج الواردة بجدول (٣) ان جميع عبارات المقياس كانت ذات معاملات ارتباط معنوية فمنها (٧٢) عبارة معنوية عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وعبارة واحدة فقط معنوية عند مستوي احتمالي ٠,٠٥ ، وبالتالي تنتهي المرحلة التجريبية للمقياس الي (٧٣) عبارة معنوية الارتباط .

جدول (٢): آراء المحكمين في مستوي صلاحية عبارات مقياس جودة التدريب الإرشادي.

رقم العبارة	صالحة		صالحة مع التعديل		غير صالحة		مجموع الاوزان	الصلاحية %
	عدد	الوزن	عدد	وزن	عدد	وزن		
١	٢٠	٦٠	١٠	٢٠	٠	٠	٨٠	٨٩
٢	٢٩	٨٧	١	٢	٠	٠	٨٩	٩٩
٣	٢٥	٧٥	٥	١٠	٠	٠	٨٥	٩٤
٤	٢٩	٨٧	٠	٠	١	١	٨٨	٩٨
٥	٢٤	٧٢	٥	١٠	١	١	٨٣	٩٢
٦	٢٦	٧٨	٣	٦	١	١	٨٥	٩٤
٧	٢٠	٦٠	٥	١٠	٥	٥	٧٥	٨٣
٨	٢٤	٧٢	٢	٤	٤	٤	٨٠	٨٩
٩	٢٢	٦٦	٤	٨	٤	٤	٧٨	٨٧
١٠	٢٨	٨٤	٢	٤	٠	٠	٨٨	٩٨
١١	٢٦	٧٨	٣	٦	١	١	٨٥	٩٤
١٢	١٩	٥٧	٨	١٦	٣	٣	٧٦	٨٤
١٣	٢١	٦٣	٦	١٢	٣	٣	٧٨	٨٧
١٤	٢٢	٦٦	٦	١٢	٢	٢	٨٠	٨٩
١٥	٢١	٦٣	٧	١٤	٢	٢	٧٩	٨٨
١٦	٢٦	٧٨	٢	٤	٢	٢	٨٤	٩٣
١٧	٢٧	٨١	٢	٤	١	١	٨٦	٩٦
١٨	٢٦	٧٨	٣	٦	١	١	٨٥	٩٤
١٩	٢٧	٨١	٢	٤	١	١	٨٦	٩٦
٢٠	٢١	٦٣	٧	١٤	٢	٢	٧٩	٨٨

الصلاحية %	مجموع الاوزان	غير صالحة		صالحة مع التعديل		صالحة		رقم العبارة
		وزن	عدد	وزن	عدد	الوزن	عدد	
٩٨	٨٨	١	١	٠	٠	٨٧	٢٩	٢١
٩٨	٨٨	٠	٠	٤	٢	٨٤	٢٨	٢٢
٨٤	٧٦	٣	٣	١٦	٨	٥٧	١٩	٢٣
٨٦	٧٧	٦	٦	٢	١	٦٩	٢٣	٢٤
٨٤	٧٦	٣	٣	١٦	٨	٥٧	١٩	٢٥
٨٠	٧٢	٦	٦	١٢	٦	٥٤	١٨	٢٦
٩١	٨٢	٣	٣	٤	٢	٧٥	٢٥	٢٧
٨٤	٧٦	٥	٥	٨	٤	٦٣	٢١	٢٨
٨٤	٧٦	٣	٣	١٦	٨	٥٧	١٩	٢٩
٩٧	٨٧	١	١	٢	١	٨٤	٢٨	٣٠
٩١	٨٢	١	١	١٢	٦	٦٩	٢٣	٣١
٩٦	٨٦	٠	٠	٨	٤	٧٨	٢٦	٣٢
٨٩	٨٠	٤	٤	٤	٢	٧٢	٢٤	٣٣
٩٩	٨٩	٠	٠	٢	١	٨٧	٢٩	٣٤
١٠٠	٩٠	٠	٠	٠	٠	٩٠	٣٠	٣٥
٨٧	٧٨	٣	٣	١٢	٦	٦٣	٢١	٣٦
٩٧	٨٧	٠	٠	٦	٣	٨١	٢٧	٣٧
٩٩	٨٩	٠	٠	٢	١	٨٧	٢٩	٣٨
٩٦	٨٦	١	١	٤	٢	٨١	٢٧	٣٩
٨٦	٧٧	٤	٤	١٠	٥	٦٣	٢١	٤٠
٩٦	٨٦	١	١	٤	٢	٨١	٢٧	٤١
٩٦	٨٦	١	١	٤	٢	٨١	٢٧	٤٢
٩٦	٨٧	١	١	٢	١	٨٤	٢٨	٤٣
٨٧	٧٨	٥	٥	٤	٢	٦٩	٢٣	٤٤
٩٨	٨٨	٠	٠	٤	٢	٨٤	٢٨	٤٥
٩٩	٨٩	٠	٠	٢	١	٨٧	٢٩	٤٦
١٠٠	٩٠	٠	٠	٠	٠	٩٠	٣٠	٤٧
٩٦	٨٦	٠	٠	٦	٣	٨١	٢٧	٤٨
٩٦	٨٦	١	١	٤	٢	٨١	٢٧	٤٩
٨٦	٧٧	٣	٣	١٤	٧	٦٠	٢٠	٥٠
٩٢	٨٣	٢	٢	٦	٣	٧٥	٢٥	٥١
٩٨	٨٨	٠	٠	٤	٢	٨٤	٢٨	٥٢
٩٦	٨٦	٠	٠	٨	٤	٧٨	٢٦	٥٣
٩٨	٨٨	٠	٠	٤	٢	٨٤	٢٨	٥٤
٩٨	٨٨	٠	٠	٤	٢	٨٤	٢٨	٥٥
٩٨	٨٨	٠	٠	٤	٢	٨٤	٢٨	٥٦
١٠٠	٩٠	٠	٠	٠	٠	٩٠	٣٠	٥٧
٩٤	٨٥	١	١	٦	٣	٧٨	٢٦	٥٨
٩٦	٨٦	٠	٠	٦	٣	٨١	٢٧	٥٩
٩٧	٨٧	١	١	٢	١	٨٤	٢٨	٦٠
٨٦	٧٧	٤	٤	١٠	٥	٦٣	٢١	٦١
٩٧	٨٧	٠	٠	٦	٣	٨١	٢٧	٦٢
٩٧	٨٧	١	١	٢	١	٨٤	٢٨	٦٣
٩٢	٨٣	١	١	١٠	٥	٧٢	٢٤	٦٤
٩٧	٨٧	٠	٠	٦	٣	٨١	٢٧	٦٥
٩٤	٨٥	٢	٢	٢	١	٨١	٢٧	٦٦
٩٩	٨٩	٠	٠	٢	١	٨٧	٢٩	٦٧
٩٧	٨٧	١	١	٢	١	٨٤	٢٨	٦٨
٩٧	٨٧	١	١	٢	١	٨٤	٢٨	٦٩

رقم العبارة	صاحبة		صاحبة مع التعديل		غير صاحبة		مجموع الاوزان	الصلاحية %
	عدد	الوزن	عدد	الوزن	عدد	الوزن		
٧٠	٢٨	٨٤	١	٢	١	١	٨٧	٩٧
٧١	٢٨	٨٤	١	٢	١	١	٨٧	٩٧
٧٢	٢٨	٨٤	١	٢	١	١	٨٧	٩٧
٧٣	٢٨	٨٤	١	٢	١	١	٨٧	٩٧

المصدر : جمعت و حسبت من استمارة الاستبيان

جدول (٣): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المقياس والدرجة الكلية لكل عنصر والمقياس.

العنصر	رقم العبارة	درجة الاتجاه الكلي	درجة الاحتياج التدريبي	درجة المتدربين	درجة المحتوي التدريبي	درجة المدة الزمنية	درجة البيئة التدريبية	درجة الوسائل والمعينات	درجة المدربين	درجة تقييم التدريب
عنصر الاحتياج التدريبي	١	**،٤٣٨	**،٧٣٥	٠،١٠٩	**،٤٥٤	**،٤٠١	**،٢٧٧	**،٢٩٢	**،٣٥٨	**،٢٧١
	٢	**،٥٠٣	**،٧٨١	**،٢٧٨	**،٥٣١	**،٣٩٣	**،٣٢٢	**،٣٢٠	**،٤٠٠	**،٢٩٠
	٣	**،٥١٣	**،٧٧٢	**،٣٢٩	**،٤٨٦	**،٣٨٣	**،٢٩٥	**،٣٠٩	**،٤٠٠	**،٤٤٤
	٤	**،٥٩٥	**،٧٠٠	٠،١٤٠	**،٥١٣	**،٥٦٨	**،٤٧٦	**،٤٧٧	**،٥٣٨	**،٤٩٢
	٥	**،٤١٠	**،٢٠٥	**،٣٧٠	**،٣٣٥	**،٢١٣	**،٢٩٥	**،٢٦٩	**،٣٢٦	**،٣٧٨
عنصر المتدربين	٦	**،٤٣٢	**،٢٩٢	**،٧٩٦	**،٣٩٤	**،٢٣٥	**،٢٦١	**،٢٤٥	**،٣٧٧	**،٢١٧
	٧	**،٤٥٢	٠،١٧٣	**،٦٨٩	**،٣٦٣	٠،١٨١	**،٣٨٥	**،٣٤٥	**،٣٤٥	**،٢٨٩
	٨	**،٤٢١	**،٢١١	**،٧٢٠	**،٣٣٧	**،٢٩٠	**،٣٧٨	**،٢٣٤	**،٣٤٥	**،٢٨٩
	٩	**،٣٦٢	**،١٧٢	**،٦٩٦	**،٣٨٩	**،٢٤٦	**،٣٤٣	**،١٧١	**،٢٥٠	٠،١٦٢
	١٠	**،٢٤١	**،١٩٠	**،٥٩٧	**،٢٥٩	**،١٦٨	**،١٨٩	٠،٠٤٣	٠،١٦٣	٠،١٤٦
عنصر المحتوي التدريبي	١١	**،٤٤٢	**،٢١٧	**،٧١٤	**،٤٤٨	**،٣٢٣	**،٣٣١	**،٢٥١	**،٣٦٦	**،٢٣٨
	١٢	**،٤٠٧	**،٣٦٠	**،٤٨١	**،٥١٧	**،٢٣٣	**،٣٥٨	**،٢٤٧	**،٢٩٣	٠،١٨٥
	١٣	**،٥٤٦	**،٤٧٣	**،٣٨٢	**،٦١٨	**،٤٦٨	**،٣٨٢	**،٣٥٦	**،٤٥٤	**،٤٢٢
	١٤	**،٤٢٦	**،٣٤٩	**،٤٣٨	**،٥٤٣	**،٤١٦	**،٢٧٠	**،٢٦٠	**،٢٧٥	**،٢٧٩
	١٥	**،٥٣٢	**،٤٤٨	**،٢٥٦	**،٦٨٣	**،٤٣٨	**،٣٥٢	**،٣٢٤	**،٤٩٠	**،٣٥٨
	١٦	**،٥٠٩	**،٤٥٩	**،٤٣٤	**،٦٤٩	**،٤٠٣	**،٢٥٠	**،٣٣١	**،٤٠١	**،٣٩٣
	١٧	**،٥٧٨	**،٤٢٩	**،٤١٠	**،٦٦٦	**،٥٢٥	**،٣٩٩	**،٤١٦	**،٤٦٩	**،٤١٨
	١٨	**،٥٣٦	**،٢٩٧	**،٢٨٠	**،٦٠٤	**،٤٣٧	**،٤٢٤	**،٤٦٨	**،٤٤٠	**،٣٩٥
	١٩	**،٦٨٨	**،٤١٠	**،٤٧٢	**،٧٦٩	**،٦٠٧	**،٤٩٠	**،٥٥٣	**،٥٥٤	**،٥١٨
	٢٠	**،٥٢٧	**،٣٩٤	**،٢٩١	**،٦٥٦	**،٤٢٥	**،٣٣٧	**،٣٤١	**،٣٩٩	**،٣٤٦
	٢١	**،٥٣٦	**،٤٤٧	٠،٠٩٧	**،٦٣٧	**،٥٢٨	**،٣٧٨	**،٥٣٨	**،٣٩٨	**،٣٧٦
	٢٢	**،٦٤٩	**،٥٥٢	**،٣٧٨	**،٦٣٧	**،٥٦٤	**،٤٣٨	**،٤٥٦	**،٥٩٧	**،٤٢٤
	٢٣	**،٥٥٤	**،٣٦٩	٠،١٨٣	**،٦٨٣	**،٤٩٠	**،٣٢٨	**،٤١٦	**،٥١٦	**،٣٩٣
	٢٤	**،٥٨٧	**،٤٤٩	**،٢٤٥	**،٦٢٢	**،٤٦٨	**،٤٨٩	**،٣٩٩	**،٥١٠	**،٤١٥
	٢٥	**،٥٠٢	**،٤٦٢	**،٢٠٣	**،٦٢٥	**،٤٥٨	**،٣٨٢	**،٣٣١	**،٣٦٤	**،٣٨٦
٢٦	**،٦٤٣	**،٤٥٨	**،٣٨٠	**،٥٨٢	**،٥٥٢	**،٤٥١	**،٤٩٢	**،٥٨٩	**،٤٨٣	
٢٧	**،٥٨١	**،٣٦٤	**،٢٦٥	**،٦٦٦	**،٤٩٣	**،٤٦٨	**،٥٤٤	**،٥٠٤	**،٤٥٠	
٢٨	**،٦٠١	**،٤٠٣	**،٣٧٧	**،٦٠٣	**،٦٨٩	**،٤٩٤	**،٤٢٠	**،٤٥٥	**،٣٩٧	
٢٩	**،٥٨٣	**،٣١١	**،٤٩٧	**،٣٣١	**،٦٨٣	**،٤٣٨	**،٥٩٢	**،٥٦٨	**،٥٦٠	
٣٠	**،٥٧٠	**،٣١٢	**،٢٤٥	**،٥٦٥	**،٧٩٧	**،٤٢٥	**،٥٥٧	**،٤٣٦	**،٤٨٤	
٣١	**،٥٩٣	**،٦١٠	٠،١٠١	**،٥٩٣	**،٧٩٦	**،٤٠٩	**،٥٣٤	**،٤٦٣	**،٥٠٤	
٣٢	**،٥٤٤	**،٤٠٧	٠،٠٨٣	**،٤٤٣	**،٦٩١	**،٤٢١	**،٥١٥	**،٥٠٧	**،٥١٨	

العنصر	رقم العبارة	درجة الاتجاه الكلي	درجة الاحتياج التدريبي	درجة المتدربين	درجة المحتوى التدريبي	درجة المدة الزمنية	درجة البيئة التدريبية	درجة الوسائل والمعينات	درجة المدربين	درجة تقييم التدريب	
عنصر البيئة التدريبية	٣٣	**،٥٩٧	**،٤٧٨	**،٣٢٦	**،٥٧٦	**،٧٤٢	**،٣٩٢	**،٤٢٧	**،٥٠٥	**،٥٢٥	
	٣٤	**،٥١٦	**،٣١٤	**،٣١٠	**،٣٦٧	**،٢٧٨	**،٦٣٧	**،٤١٤	**،٤٨١	**،٤٥٦	
	٣٥	**،٥٢٧	**،٢٥٣	**،٣١٩	**،٣٥٠	**،٣١١	**،٦٦٣	**،٤١٦	**،٥٣٤	**،٤٢٩	
	٣٦	**،٥٣٩	٠،٠٩٩	**،٣٣٨	**،٣٥٩	**،٣٢٢	**،٧٢٥	**،٥١٣	**،٤٤٩	**،٤٧٣	
	٣٧	**،٥٧٩	**،٣٤٠	**،٢٤٧	**،٤٣٣	**،٤١٠	**،٧١٢	**،٤٤٦	**،٥٢٣	**،٤٦١	
	٣٨	**،٤٥٠	**،٢٣٦	**،٢٥٧	**،٣٨١	**،٣٧٠	**،٥٩٤	**،٤٣١	**،٣٠٣	**،٣٨٢	
	٣٩	**،٤٩٦	**،٢٧١	**،٢٩١	**،٣٠٢	**،٣٦٠	**،٦٦٨	**،٥٢٥	**،٤٢٤	**،٤٤٥	
	٤٠	**،٦٤٨	**،٣٤٠	**،٣٦٥	**،٤٨٣	**،٤٧٣	**،٥٧١	**،٥٢٦	**،٥٦٣	**،٥٤٢	
	٤١	**،٦٥٨	**،٣٧٧	**،٢٩١	**،٥٣١	**،٥٤٩	**،٧٣٧	**،٥٨٨	**،٥١٦	**،٤٦١	
	٤٢	**،٥٨٢	**،٤٤٤	٠،١٨٥	**،٤٩٤	**،٤٩٠	**،٦٥٨	**،٦١٨	**،٤٢٦	**،٤٥٥	
عنصر الوسائل والمعينات	٤٣	**،٥٧٤	**،٣٢٨	**،٢٩٩	**،٣٩٢	**،٣٩٢	**،٧٢٢	**،٤٩٦	**،٥٦١	**،٤٩٧	
	٤٤	**،٥٥٩	**،٤٦٤	**،٢٩٨	**،٥٢٤	**،٤٤٠	**،٦٠٧	**،٤٢٨	**،٤٨٩	**،٤١٣	
	٤٥	**،٦٢٦	**،٤٢٠	٠،١٦٧	**،٤٧٦	**،٥٤٠	**،٥١٦	**،٨١٦	**،٥٥٤	**،٥٣٨	
	٤٦	**،٦٢٩	**،٣٦٨	٠،١٢٨	**،٤٩٠	**،٥٤٩	**،٦١٣	**،٧٧٥	**،٥١٩	**،٥٤٠	
	٤٧	**،٧٠٢	**،٣٥٩	**،٢٣٨	**،٥٤٥	**،٥٣٢	**،٦٢٢	**،٥٨٥	**،٦٠٩	**،٦٣٧	
	٤٨	**،٦٠٩	**،٢١٨	**،٢٥٢	**،٤٥٨	**،٤٢٩	**،٥٨٠	**،٨٠٤	**،٥٣١	**،٥٣٤	
	٤٩	**،٦٨٠	**،٤٠٠	**،٤١٢	**،٥٣٠	**،٥٩٠	**،٥٠٤	**،٧٧٣	**،٥٥٢	**،٥٨٨	
	٥٠	**،٦٩٠	**،٤٧٩	**،٢٨٣	**،٥٩٤	**،٦٦٨	**،٥٠٤	**،٧٣٨	**،٥٩٥	**،٥٨٤	
	عنصر المدربين	٥١	**،٦٥٤	**،٥١٦	**،٢٣٠	**،٤٩٥	**،٤٩٩	**،٤٧٢	**،٥٤٧	**،٧٣١	**،٦١٧
		٥٢	**،٦٨١	**،٤٧١	**،٤٤٩	**،٥٩٤	**،٥١٣	**،٤٨٢	**،٥٠٩	**،٧٣٢	**،٥٥٦
٥٣		**،٦٧٤	**،٥٤١	**،٢٢١	**،٥٩٥	**،٥٥١	**،٤٥٥	**،٥٤٣	**،٧٤٣	**،٥٢٣	
٥٤		**،٦٣٥	**،٢٩٤	**،٢٨٩	**،٤٩٩	**،٤٥٧	**،٥٦١	**،٤٩٤	**،٧٦٠	**،٥٣٥	
٥٥		**،٦٤٣	**،٤٢٤	**،٤١٢	**،٤٩٨	**،٥٠٨	**،٤١٣	**،٤٩٠	**،٧٥٢	**،٥٧١	
٥٦		**،٧١٥	**،٤٣٣	**،٣٣٦	**،٥٨٧	**،٥٦٠	**،٥٠٥	**،٥٤٢	**،٧٩٤	**،٦٠٢	
٥٧		**،٦٤٥	**،٤٨٨	**،٢٧٤	**،٥١٨	**،٤٠٢	**،٥٠٤	**،٥٣٢	**،٧١٦	**،٥٣٦	
٥٨		**،٦٩٣	**،٥١١	**،٣٣٠	**،٥٨٣	**،٤٨٠	**،٥٠٩	**،٥٢٢	**،٧٥٣	**،٥٥٦	
٥٩		**،٦٧٧	**،٣٣٨	**،٢٦٦	**،٥٥٠	**،٤٤٧	**،٥٣٤	**،٥٣٧	**،٧٧٨	**،٦١٧	
٦٠		**،٦٩٨	**،٣٩٦	**،٣٧٢	**،٥٣٥	**،٤٦٢	**،٥٦٢	**،٥٦٢	**،٥٥٥	**،٦٠٥	
عنصر تقييم التدريب	٦١	**،٦٩٩	**،٤٠٩	**،٤٦٢	**،٥٦٦	**،٦١٠	**،٤٨٨	**،٤٩٢	**،٧١٥	**،٦٢١	
	٦٢	**،٦٢٥	**،٢٨٨	**،٣٥٦	**،٤٨١	**،٣٩١	**،٥٥٨	**،٥٤٧	**،٦٧٥	**،٥٠١	
	٦٣	**،٦٩١	**،٣٧٥	**،٣٠٥	**،٥٤٨	**،٥٠٩	**،٥١٣	**،٦١٠	**،٧٧٢	**،٥٩١	
	٦٤	**،٦٤٥	**،٣٤٩	**،٤٠٠	**،٥٠٨	**،٤٢٠	**،٤٧٠	**،٤٧٢	**،٧١٣	**،٥٣٢	
	٦٥	**،٦٣٦	**،٣٦٠	**،٢٩٧	**،٤٩١	**،٤١٥	**،٥٧٦	**،٤٨٠	**،٦٩٤	**،٥٦٨	
	٦٦	**،٦٣١	**،٣٩٢	**،٣٦٧	**،٤٦٩	**،٣٦٩	**،٥٦١	**،٤٥٧	**،٧٢٠	**،٥٠٨	
	٦٧	**،٩٠٣	**،٤٤٦	**،٣٩١	**،٥١٨	**،٤٨٩	**،٥٩٥	**،٥٥٤	**،٧٣٨	**،٥٧٨	
	٦٨	**،٦١٤	**،٣٧٥	٠،١٣٤	**،٤٦٣	**،٥٦٥	**،٤٧٦	**،٦٣١	**،٦٠٩	**،٧٠٥	
	٦٩	**،٧١٥	**،٤٠٠	**،٢٢٨	**،٥٥١	**،٦٠٢	**،٦٣٤	**،٦٤٠	**،٦٧٦	**،٨١١	
	٧٠	**،٦٩٣	**،٣٩٥	**،٢٦٣	**،٥٠٧	**،٥٧٢	**،٥٧٤	**،٦٠٩	**،٧١٣	**،٧٨٠	
عنصر تقييم التدريب	٧١	**،٥٩٥	**،٣٩٤	**،٢٧٢	**،٤٣٤	**،٤٧١	**،٤٨١	**،٥٤٢	**،٥١٣	**،٧٧٠	
	٧٢	**،٥٩٤	**،٤٠٠	**،٣٥٥	**،٤٢٠	**،٤٨٠	**،٤٧٢	**،٥٠١	**،٥٥٢	**،٧٦٧	
	٧٣	**،٤٦٦	**،٢٦٧	**،٣٥١	**،٣٨٢	**،٣٤٨	**،٣٨٨	**،٢٨٣	**،٣٦٤	**،٦٠٤	

المصدر : جمعت و حسبت من استمارة الاستبيان

ثانيا: اختبار صلاحية مقياس جودة التدريب الإرشادي:

أ- تقدير ثبات المقياس Scale Reliability

تم استخدام معادلة الفا كرونباخ Cronbach لتقدير ثبات المقياس وأوضحت النتائج أن قيمة معامل الثبات الاجمالي للمقياس ٠،٩٤٦ ، وهي قيمة مرتفعة لمعامل الثبات ودليلا على ثبات المقياس ، وقد تراوحت معاملات ثبات الابعاد الثمانية للمقياس ما بين ٠،٨٥٦ ، لمحور المدربين و ٠،٨٦٩ ، لمحور الاحتياج التدريبي الأمر الذي يعكس معاملات ثبات مرتفعة بجميع ابعاد المقياس المقترح.

جدول (٤): معامل الثبات لأبعاد مقياس جودة التدريب الإرشادي

البعد	معامل الثبات
-------	--------------

٠,٨٦٩	الاحتياج التدريبي
٠,٨٦٨	المتدربين
٠,٨٥٨	المحتوي التدريبي
٠,٨٦٥	المدة الزمنية
٠,٨٦١	البيئة التدريبية
٠,٨٦٥	الوسائل والمعينات التدريبية
٠,٨٥٦	المدرسين
٠,٨٦٤	تقييم العملية التدريبية
٠,٩٤٦	اجمالي المقياس

المصدر : جمعت و حسبت من استمارة الاستبيان

ب- تقدير صدق المقياس Scale Validity

لتقدير صدق المقياس تم استخدام ستة أنواع من الصدق وكانت نتائجها كالتالي :

١- الصدق الظاهري Face Validity

أوضحت نتائج عرض عبارات المقياس علي مجموعة من المحكمين بجدول (٢) أن هناك ١٥ عبارة لم تحظ بموافقة ٧٥% علي الأقل من المحكمين وبالتالي فقد تم حذفهم من قائمة العبارات ليصبح عدد عبارات المقياس (٧٣) عبارة موزعة علي ٨ محاور .

٢- الصدق المنطقي Logical Validity

كشفت النتائج بجدول (٥) عن أن قيمة الصدق المنطقي لعبارات المقياس تراوحت بين (٢,٥ - ٢,٥) درجة وهذه القيم تقترب من الدرجة القصوي لمعامل الصدق المنطقي (٢,٥) درجة الامر الذي يشير إلي ان كل عبارة من عبارات المقياس تتميز بمعامل صدق مرتفع .
جدول (٥): درجات الصدق المنطقي لعبارات المقياس.

رقم العبارة	صالحة		صالحة بعد التعديل		غير صالحة		ح	مج س	س و	ي	معامل الصدق المنطقي
	عدد	وزن	عدد	وزن	عدد	وزن					
١	٢٠	٠,٦٧	١٠	٠,٣٣	٠	٠	٢	٠,٣٣	٠,٦٧	١	٢,٣
٢	٢٩	٠,٩٧	١	٠,٠٣	٠	٠	٢	٠,٠٣	٠,٩٧	١	٢,٥
٣	٢٥	٠,٨٣	٥	٠,١٧	٠	٠	٢	٠,١٧	٠,٨٣	١	٢,٤
٤	٢٩	٠,٩٧	٠	٠	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٩٧	١	٢,٥
٥	٢٤	٠,٨٠	٥	٠,١٧	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٨٠	١	٢,٤
٦	٢٦	٠,٨٧	٣	٠,١٠	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٨٧	١	٢,٤
٧	٢٠	٠,٦٧	٥	٠,١٧	٥	٠,١٧	٢	٠,١٧	٠,٦٧	١	٢,٢
٨	٢٤	٠,٨٠	٢	٠,٠٧	٤	٠,١٣	٢	٠,١٣	٠,٨٠	١	٢,٤
٩	٢٢	٠,٧٣	٤	٠,١٣	٤	٠,١٣	٢	٠,١٣	٠,٧٣	١	٢,٣
١٠	٢٨	٠,٩٣	٢	٠,٠٧	٠	٠	٢	٠	٠,٩٣	١	٢,٥
١١	٢٦	٠,٨٧	٣	٠,١٠	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٨٧	١	٢,٤
١٢	١٩	٠,٦٣	٨	٠,٢٧	٣	٠,١٠	٢	٠,١٠	٠,٦٣	١	٢,٢
١٣	٢١	٠,٧٠	٦	٠,٢٠	٣	٠,١٠	٢	٠,١٠	٠,٧٠	١	٢,٣
١٤	٢٢	٠,٧٣	٦	٠,٢٠	٢	٠,٠٧	٢	٠,٠٧	٠,٧٣	١	٢,٣
١٥	٢١	٠,٧٠	٧	٠,٢٣	٢	٠,٠٧	٢	٠,٠٧	٠,٧٠	١	٢,٣
١٦	٢٦	٠,٨٧	٢	٠,٠٧	٢	٠,٠٧	٢	٠,٠٧	٠,٨٧	١	٢,٤
١٧	٢٧	٠,٩٠	٢	٠,٠٧	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٩٠	١	٢,٤
١٨	٢٦	٠,٨٧	٣	٠,١٠	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٨٧	١	٢,٤
١٩	٢٧	٠,٩٠	٢	٠,٠٧	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٩٠	١	٢,٤
٢٠	٢١	٠,٧٠	٧	٠,٢٣	٢	٠,٠٧	٢	٠,٠٧	٠,٧٠	١	٢,٣
٢١	٢٩	٠,٩٧	٠	٠	١	٠,٠٣	٢	٠,٠٣	٠,٩٧	١	٢,٥
٢٢	٢٨	٠,٩٣	٢	٠,٠٧	٠	٠	٢	٠	٠,٩٣	١	٢,٥
٢٣	١٩	٠,٦٣	٨	٠,٢٧	٣	٠,١٠	٢	٠,١٠	٠,٦٣	١	٢,٢

معامل الصدق المنطقي	ي	س و	مج س	ح	غير صالحة		صالحة بعد التعديل		صالحة		رقم العبارة
					وزن	عدد	وزن	عدد	وزن	عدد	
٢,٤	١	٠,٧٧	٠,٢٣	٢	٠,٢٠	٦	٠,٠٣	١	٠,٧٧	٢٣	٢٤
٢,٢	١	٠,٦٣	٠,٣٧	٢	٠,١٠	٣	٠,٢٧	٨	٠,٦٣	١٩	٢٥
٢,٢	١	٠,٦٠	٠,٤٠	٢	٠,٢٠	٦	٠,٢٠	٦	٠,٦٠	١٨	٢٦
٢,٤	١	٠,٨٣	٠,١٧	٢	٠,١٠	٣	٠,٠٧	٢	٠,٨٣	٢٥	٢٧
٢,٣	١	٠,٧٠	٠,٣٠	٢	٠,١٧	٥	٠,١٣	٤	٠,٧٠	٢١	٢٨
٢,٢	١	٠,٦٣	٠,٣٧	٢	٠,١٠	٣	٠,٢٧	٨	٠,٦٣	١٩	٢٩
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٣٠
٢,٤	١	٠,٧٧	٠,٢٣	٢	٠,٠٣	١	٠,٢٠	٦	٠,٧٧	٢٣	٣١
٢,٤	١	٠,٨٧	٠,١٣	٢	.	.	٠,١٣	٤	٠,٨٧	٢٦	٣٢
٢,٤	١	٠,٨٠	٠,٢٠	٢	٠,١٣	٤	٠,٠٧	٢	٠,٨٠	٢٤	٣٣
٢,٥	١	٠,٩٧	٠,٠٣	٢	.	.	٠,٠٣	١	٠,٩٧	٢٩	٣٤
٢,٥	١	١,٠٠	.	٢	٣٠	٣٥
٢,٣	١	٠,٧٠	٠,٣٠	٢	٠,١٠	٣	٠,٢٠	٦	٠,٧٠	٢١	٣٦
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	.	.	٠,١٠	٣	٠,٩٠	٢٧	٣٧
٢,٥	١	٠,٩٧	٠,٠٣	٢	.	.	٠,٠٣	١	٠,٩٧	٢٩	٣٨
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٧	٢	٠,٩٠	٢٧	٣٩
٢,٣	١	٠,٧٠	٠,٣٠	٢	٠,١٣	٤	٠,١٧	٥	٠,٧٠	٢١	٤٠
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٧	٢	٠,٩٠	٢٧	٤١
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٧	٢	٠,٩٠	٢٧	٤٢
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٤٣
٢,٣	١	٠,٧٦	٠,٢٤	٢	٠,١٧	٥	٠,٠٧	٢	٠,٧٦	٢٣	٤٤
٢,٥	١	٠,٩٣	٠,٠٧	٢	.	.	٠,٠٧	٢	٠,٩٣	٢٨	٤٥
٢,٥	١	٠,٩٧	٠,٠٣	٢	.	.	٠,٠٣	١	٠,٩٧	٢٩	٤٦
٢,٥	١	١,٠٠	.	٢	٣٠	٤٧
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	.	.	٠,١٠	٣	٠,٩٠	٢٧	٤٨
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٧	٢	٠,٩٠	٢٧	٤٩
٢,٣	١	٠,٦٧	٠,٣٣	٢	٠,١٠	٣	٠,٢٣	٧	٠,٦٧	٢٠	٥٠
٢,٤	١	٠,٨٣	٠,١٧	٢	٠,٠٧	٢	٠,١٠	٣	٠,٨٣	٢٥	٥١
٢,٥	١	٠,٩٣	٠,٠٧	٢	.	.	٠,٠٧	٢	٠,٩٣	٢٨	٥٢
٢,٤	١	٠,٨٧	٠,١٣	٢	.	.	٠,١٣	٤	٠,٨٧	٢٦	٥٣
٢,٥	١	٠,٩٣	٠,٠٧	٢	.	.	٠,٠٧	٢	٠,٩٣	٢٨	٥٤
٢,٥	١	٠,٩٣	٠,٠٧	٢	.	.	٠,٠٧	٢	٠,٩٣	٢٨	٥٥
٢,٥	١	٠,٩٣	٠,٠٧	٢	.	.	٠,٠٧	٢	٠,٩٣	٢٨	٥٦
٢,٥	١	١,٠٠	.	٢	٣٠	٥٧
٢,٤	١	٠,٨٧	٠,١٣	٢	٠,٠٣	١	٠,١٠	٣	٠,٨٧	٢٦	٥٨
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	.	.	٠,١٠	٣	٠,٩٠	٢٧	٥٩
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٦٠
٢,٣	١	٠,٧٠	٠,٣٠	٢	٠,١٣	٤	٠,١٧	٥	٠,٧٠	٢١	٦١
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,٠٦	٢	.	.	٠,١٠	٣	٠,٩٠	٢٧	٦٢
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٦٣
٢,٤	١	٠,٨٠	٠,١٠	٢	٠,٠٣	١	٠,١٧	٥	٠,٨٠	٢٤	٦٤
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,١٠	٢	.	.	٠,١٠	٣	٠,٩٠	٢٧	٦٥
٢,٤	١	٠,٩٠	٠,٠٣	٢	٠,٠٧	٢	٠,٠٣	١	٠,٩٠	٢٧	٦٦
٢,٥	١	٠,٩٧	٠,٠٦	٢	.	.	٠,٠٣	١	٠,٩٧	٢٩	٦٧
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٦٨
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٦٩
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٧٠
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٧١

معامل الصدق المنطقي	ي	س و	مج س	ح	صالحة		صالحة بعد التعديل		صالحة		رقم العبارة
					وزن	عدد	وزن	عدد	وزن	عدد	
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٧٢
٢,٥	١	٠,٩٤	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	١	٠,٠٣	١	٠,٩٤	٢٨	٧٣

المصدر : جمعت و حسبت من استمارة الاستبيان

٣- الصدق التكويني Construct Validity او الاتساق الداخلي Internal Consistency

تم تحديد الصدق التكويني للمقياس من خلال تسعة أبعاد هي :

الأول : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد الاحتياج التدريبي مع الدرجة الكلية لهذا البعد ، وأظهرت النتائج بجدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط عبارات بعد الاحتياج التدريبي والبالغ عددها ٤ عبارات مع الدرجة الكلية للمقياس كانت ذات ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يشير إلي تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاحتياج التدريبي مع الدرجة الكلية لهذا البعد.

الثاني : تم تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد المتدربين مع الدرجة الكلية لهذا البعد، فقد أوضحت النتائج بجدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط عبارات بعد المتدربين والبالغ عددها ٧ عبارات مع الدرجة الكلية لهذا البعد كانت ذات معامل ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يعكس تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المتدربين مع الدرجة الكلية لهذا المحور .

الثالث : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد المحتوى التدريبي مع الدرجة الكلية لهذا البعد، وقد أشارت النتائج بجدول (٣) إلي ان جميع معاملات ارتباط عبارات بعد المحتوى التدريبي والبالغ عددها ١٦ عبارة مع الدرجة الكلية لهذا البعد كانت ذات ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يوضح تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المحتوى التدريبي مع الدرجة الكلية لهذا البعد.

الرابع : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد المدة الزمنية مع الدرجة الكلية لهذا البعد، فقد بينت النتائج بجدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط عبارات بعد المدة الزمنية والبالغ عددها ٦ عبارات مع الدرجة الكلية لهذا البعد كانت ذات ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يوضح تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المدة الزمنية مع الدرجة الكلية لهذا البعد .

الخامس : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد البيئة التدريبية مع الدرجة الكلية لهذا البعد ، فكشفت النتائج بجدول (٣) عن أن جميع معاملات ارتباط عبارات بعد البيئة التدريبية والبالغ عددها ١١ عبارة مع الدرجة الكلية لهذا البعد كانت ذات ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يشير إلي تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد البيئة مع الدرجة الكلية لهذا البعد.

السادس : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد الوسائل والمعينات التدريبية مع الدرجة الكلية لهذا البعد ، فقد أظهرت النتائج بجدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط عبارات بعد الوسائل والمعينات التدريبية والبالغ عددها ٦ عبارات مع الدرجة الكلية لهذا البعد كانت ذات ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يعكس تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الوسائل والمعينات التدريبية مع الدرجة الكلية لهذا البعد .

السابع : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد المدربين مع الدرجة الكلية لهذا البعد، فبينت النتائج بجدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط عبارات بعد المدربين والبالغ عددها ١٧ عبارة مع الدرجة الكلية لهذا البعد كانت ذات معامل ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يوضح تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد المدربين مع الدرجة الكلية لهذا البعد.

الثامن : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات بعد تقييم العملية التدريبية مع الدرجة الكلية لهذا البعد، فقد أوضحت النتائج بجدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط عبارات بعد تقييم العملية التدريبية والبالغ عددها ٦ عبارات مع الدرجة الكلية لهذا البعد كانت ذات ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، وهذا يظهر تحقيق الاتساق الداخلي لعبارات بعد تقييم العملية التدريبية مع الدرجة الكلية لهذا البعد.

التاسع : تحديد اتساق كل عبارة من عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس فكشفت النتائج بجدول (٣) عن أن جميع معاملات ارتباط عبارات المقياس والبالغ عددها ٧٣ عباره مع الدرجة الكلية للمقياس كانت ذات معامل ارتباط معنوي عند مستوي احتمالي ٠,٠١ ، ماعدا عبارة واحدة معنوية عند مستوي احتمالي ٠,٠٥ ، وهذا يبين وجود اتساق داخلي بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

مما سبق يمكن القول بأنه يوجد اتساق داخلي لعبارات كل بعد من أبعاد المقياس الثمانية مع الدرجة الكلية للمقياس ومع الدرجة الكلية للبعد وبالتالي يتأكد وجود درجة عالية من الصدق التكويني أو الاتساق الداخلي للمقياس .

٤- الصدق الذاتي Intrinsic Validity

أوضحت النتائج أن قيمة معامل الصدق الذاتي قد بلغت نحو ٠,٩٧ وهو معامل صدق مرتفع للمقياس

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

جدول (٦): معامل الصدق الذاتي لأبعاد مقياس جودة التدريب الإرشادي.

البعد	معامل الصدق الذاتي
الاحتياج التدريبي	٠,٩٣٢
المتدربين	٠,٩٣١
المحتوي التدريبي	٠,٩٢٦
المدة الزمنية	٠,٩٣٠
البيئة التدريبية	٠,٩٢٨
الوسائل والمعينات التدريبية	٠,٩٣٠
المدرسين	٠,٩٢٥
تقييم العملية التدريبية	٠,٩٢٩
اجمالي المقياس	٠,٩٧٣

المصدر : جمعت و حسبت من استمارة الاستبيان

تم قياس معامل الصدق الذاتي من خلال المعادلة السابقة وبناءً على ذلك أوضحت النتائج أن معامل الصدق الذاتي للمقياس ٠,٩٧٣ وقد تراوحت معاملات الصدق الذاتي لأبعاد المقياس الثمانية ما بين ٠,٩٢٦ لبعد المحتوى التدريبي و ٠,٩٣٢ لبعد الإحتياج التدريبي الأمر الذي يعكس تمتع جميع محاور المقياس بدرجة عالية من الصدق الذاتي .

٥- الصدق الإحصائي Statistical Validity

بتطبيق معادلة الصدق الإحصائي بينت النتائج أن قيمة الصدق الإحصائي بلغت ٠,٩٨ وهي قيمة مرتفعة مما يؤكد على صدق المقياس إحصائياً

$$r = \frac{r}{n}$$

$$r = \frac{r + 1}{(n - 1)}$$

٦- صدق المحتوى Content Validity

بتطبيق معادلة الصدق الإحصائي السابقة لتقدير صدق محتوى المقياس لكل بعد من أبعاد المقياس الثمانية كل منها على حدى فقد أظهرت النتائج ما يلي :

جدول (٧): معامل صدق المحتوى لأبعاد مقياس جودة التدريب الإرشادي.

البعد	معامل الصدق
الاحتياج التدريبي	٠,٨٠
المتدربين	٠,٨٢
المحتوي التدريبي	٠,٩٥
المدة الزمنية	٠,٨٩
البيئة التدريبية	٠,٩٣

الوسائل والمعينات التدريبية	٠,٩٢
المدرسين	٠,٩٧
تقييم العملية التدريبية	٠,٩٠

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان

ج - قدرة المقياس علي التمييز Discrimination

توضح النتائج الواردة بجدول (٨) عدم وجود فروق معنوية بين درجات تقييم كل من المدرسين والمتدربين، حيث جاءت جميع قيم (t) المحسوبة للفروق بين درجات تقييم المدرسين والمتدربين لجودة التدريب الإرشادي غير معنوية عند مستوي ٠,٠٥، الأمر الذي يعكس ثبات تقدير قيمة جودة التدريب الإرشادي الزراعي باختلاف الفئة التي تقوم بعملية التقييم إستناداً إلي المقياس موضوع الدراسة.

جدول (٨): نتائج اختبار المقارنة الطرفية لقدرة مقياس جودة التدريب الإرشادي علي التمييز بين متوسطي درجات المدرسين والمتدربين.

الابعاد	المتوسطات		مستوي المعنوية
	مدرسين ن = ٣٠	متدربين ن = ١٠٥	
الاحتياج التدريبي	٩,٢٠	٩,٣٦	٠,٦٧٠
المتدربين	١٧,٠٣	١٧,٩٩	٠,١١٠
المحتوي التدريبي	٣٧,٦٣	٣٧,١٥	٠,٧١٥
المدة الزمنية	١٢,٩٦	١٢,٩٩	٠,٩٧١
البيئة التدريبية	٢٥,٤٦	٢٥,٦٠	٠,٨٩٠
الوسائل والمعينات التدريبية	١٤,٣٦	١٣,٦٤	٠,٣١٨
المدرسين	٤٢,٥	٤١,٩٢	٠,٧١٧
تقييم العملية التدريبية	١٣,٨٣	١٤,٠٠	٠,٨٤٤
الاجمالي	١٧٣,٠٠	١٧٢,٨٧	٠,٩٨٢

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان

الاستنتاج الرئيسي

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج واستنتاجات، وما أظهرته من تمتع مقياس جودة التدريب الإرشادي الزراعي بدرجة عالية من الصدق والثبات وارتفاع قدرته علي التمييز، توصي الدراسة القائمين علي العملية التدريبية في مصر باستخدام المقياس لتحديد جودة التدريب الإرشادي الزراعي.

المراجع

- أبو السعود، خيرى حسن (١٩٩٨): اعداد وتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في الوطن العربي، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية الزراعية في الوطن العربي، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، اتحاد الجامعات العربية، القاهرة، ٩-١١ ديسمبر.
- ابو النصر، مدحت محمد (٢٠١٤): مراحل العملية التدريبية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- الجزار، محمد حمودة (١٩٩٥): تقويم برامج التدريب، البرنامج التدريبي للجهاز الإشرافي علي منهجية العمل الإرشادي، المجلس الإقليمي بمنطقة الدلتا، مكون نقل التكنولوجيا، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة، الجيزة.
- الجوهري، عبد الهادي (١٩٨٧): علم اجتماع الادارة - مفاهيم وقضايا، سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الطبعة الثانية، دار المعارف، القاهرة.
- الحامولي، عادل ابراهيم محمد (٢٠١٣): اتجاهات المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ نحو عملية التدريب الإرشادي - مجلة البحوث الزراعية - جامعة كفر الشيخ مجلد ٣٩ عدد (٤).

الحبال، أبو زيد محمد (١٩٨٢): دراسة الاحتياجات التدريبية في الإنتاج الحيواني لمربي الماشية في مركز إيتاي البارود بمحافظة البحيرة، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
الرافعي، أحمد كامل (١٩٩٢): الإرشاد الزراعي علم وتطبيق، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة.
السكرانة، بلال خلف (٢٠١١): اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
السلمي، علي (١٩٩٥): إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو ٩٠٠٠، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
السلمي، علي (١٩٩٨): تطوير أداء وتجديد المنظمات، مكتبة الإدارة المعاصرة، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة. بهجت محمد عبد المقصود (٢٠٠٦): مبادرات الإصلاح الإرشادي الزراعي في مصر، المؤتمر السابع للإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ٢٨ - ٢٩ نوفمبر.

الشمالي، رفعت بن عبد الحميد (٢٠٠٦): التعليم والتدريب، منهج نظري ودليل عملي، دار قرطبة، الرياض.
الطنوبي، محمد عمر (١٩٩٦): تدريب القوي العاملة في القطاع الزراعي، منشورات جامعة عمر المختار، ليبيا.

العلي، عبد الستار (٢٠١٠): تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأدن، الطبعة الثانية.

المعايطه، داود، عبد العزيز بن حسن أبو حشيش (١٤٢٦): حقيبة تدريب المدربين - المملكة العربية السعودية وزارة التربية والتعليم - عمادة البرامج التدريبية وخدمة المجتمع.

النجار، نبيل الحسيني، ومدحت مصطفى راغب (١٩٩٣): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.

بسيوني، اسماعيل علي (٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي واقعي لمنظمات الأعمال، كلية التجارة، جامعة الأزهر، القاهرة.

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

جوده، محمود صابر (٢٠٠٤): دورة تعميق فكرة العمل الحر بين طلاب السنوات النهائية للجامعات والمعاهد العليا، وحدة البحوث الاقتصادية والتنمية الريفية المتواصلة، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.

حسنين، أحمد عبد العظيم (١٩٨٤): تدريب العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي المصري، رسالة ماجستير، قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الأزهر.

خراط، أنطوان (١٩٩٦): تجربة منظمة الأغذية والزراعة في مجال تدريب الإرشاد الزراعي في منطقة الشرق الأدنى، حلقة العمل الإقليمية لمنطقة الشرق الأدنى عن سياسات تنمية المصايد، المكتب الإقليمي للشرق الأدنى، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، القاهرة، ١٢-٢١ يونيو.

رزق، إبراهيم أحمد (١٩٩٠): التدريب للتنمية الريفية في المملكة العربية السعودية تحليل موقفي للاحتياجات التدريبية ومحدداتها للجهاز الفني الزراعي بمنطقة القصيم، مجلة الملك سعود، مجلد (٢)، العلوم الزراعية (١)، الرياض.

سويلم، محمد نسيم علي (١٩٩٨): التخطيط والتقييم في الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
شريف، السيد عبد القادر (٢٠١٤): ثقافة الجودة في إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

عبد الوهاب، علي محمد (٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
عليما، صالح ناصر (٢٠٠٤): إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، دار الشروق، الطبعة الأولى.

عمر، أحمد محمد، وخيري أبو السعود، وطه أبو شعيشع، وأحمد كامل الرافعي (١٩٧٣): المرجع في الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية، القاهرة.

عمر، أحمد محمد (١٩٩٢): الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
مهلهل، ياسر مصطفى (٢٠١١): التدريب الإداري ومعايير الجودة - الملحق الأول للجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية - إبريل.

نور، يوسف محمد (١٩٨٠): دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين في ج.م.ع، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

نيوبياي، توني (٢٠٠٤): التدريب الفعال وأثره على التكلفة (دليل المدير)، سلسلة المدرب العملية، ترجمة شويكار زكي، مجموعة النيل العربية.
هجرس، حسين علي (١٩٩٩): الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
هلال، محمد عبد الغني حسن (١٩٩٣): التدريب ... مفاهيم أساسية ونظرة مستقبلية، مجلة النيل، القاهرة، العدد (٥٤).
هلال، محمد عبد الغني (٢٠٠٣): الاتجاهات البحثية الحديثة في أساليب ومناهج التدريب في مجال الإرشاد وزراعة التعليم العالي - المعهد العالي للتعاون الزراعي- القاهرة.

- Bohlander G, Snell S., and Sherman A., (2001) "Managing Human Resources" 12th ed., South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio, USA.
- Certo, S.C. (1997) "Modern Management" 7 Th. Ed., Prentice Hall International, Inc., NJ., USA.
- Donnelly, J.H. (1998): "Fundamentals of Management" 10 th ed., Richard D. Irwin, Inc., USA.
- Griffin, R.W. (1996): Management, Houghton Mifflin Company, 5th Edition, New Jersey, U.S.A.
- Malone, U. M. (1984) "Inservice Training and Staff Development" Swanson B.E. (Ed), Agricultural Extension _ A Reference Manual. FAO, Rome.
- Meggison, L.C. & Mosley, DC., & Pietri Jr., P.H (1983) "Management Concepts and Applications" Harper & Row, Publishers, Inc., N. Y. , USA.
- Oakley, P. and Garforth, C. (1985) "Guide to Extension Training" Food and Agriculture Organization of the United Nation " Rome .

TOWARD BUILDING A SCALE OF TRAINING QUALITY IN AGRICULTURAL EXTENSION

EL-Gamal, M.M.A.; M.A.M. Abd El-Magieed and Sherehan A. A.K.
Agricultural Extension and Rural Society Dept., Faculty of Agriculture,
Mansoura University.

ABSTRACT

This study aimed mainly at building and testing a scale of the quality of agricultural extension training and carrying out a validity and reliability tests to check the validity of the scale measuring of the quality of extension training.

Domain of the Kafr el-Sheikh governorate was selected as an area of geographic study, where the study was carried out in the ten districts (Kafr el-Sheikh - Riyadh - Hamoul - Balteem - Bella - Glynn - Desouk - madder - Motobas - Sidi Salem).

The human domain of the study was on the arbitrators, trainers and trainees, as follows:

1. Arbitrators: a group of individuals who hold a ph.D degree in the field of Agricultural Extension and Rural Sociology from the faculties of agriculture and working in agricultural research centers they amounted to 30.

2. Trainers: the human domain of trainers was a group of professors of Agricultural Extension and Veterinary Medicine, at Sakha Agricultural Research station and who carried out training courses for agricultural extension workers in the Directorate of Agriculture at Kafr El-Sheikh governorate, and who the researcher was able to interviewed personally numbered 30 professor.
3. Trainees : the universe of trainees was agricultural extension workers in extensions centers at Kafr El-Sheikh governorate they amounted to 1027 extension agents, according to the records of Agricultural Extension Department of the Directorate of Agriculture at Kafr El-Sheikh, and the study sample consists of in agricultural counselors who attended the weekly meeting, which was held at the headquarters of agricultural administrative in the ten districts of the governorate at the time of data collection was numbered 105 extension agents representing 10% of the overall study universe.

The field data was collected during the period from September to December 2014, using personal interview questionnaire, after the construction in arbitration of the scale and by the arbitrators.

The study found a number of results, can be summarized as follows:

1. The scale included in the initial image 88 statements spread over eight dimensions, and in accordance with the views of the arbitrators has been deleted phrases which have not received the approval of at least 75% of them were 15 to delete the phrase keeps 73 spread over a 8 dimensions (training needs - trainees- training content- training period-training environment –training means and aids - trainers- training process evaluation) form an initial picture of the scale.
2. Then the validity of the scale was carried by measuring the validity and reliability and efficiency and realistic measure as well as the ability to distinguish, where the study concluded the final image of the scale, where the number of measure statements (73) distributed over 8 dimension statements as follows: First: the training needs consists of (4) statements while the second dimension: the trainees consists of (7) statements, and the third dimension: the the training content consists of (16) is, and dimension: the training period consists of (6) statements, and deals with the fifth dimension: the training environment and consists of (11) the words, and the dimension: training means and aids consists of (6) statements, but on the seventh dimension deals with: coaches and consists of (17) is, and dimension eighth and last: to assess the training process consists of (6) statements only.

تابع جدول (٥): درجات الصدق المنطقي لعبارات المقياس.

تابع جدول (٣): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المقياس والدرجة الكلية لكل عنصر والمقياس.

تابع جدول (٢): آراء المحكمين في مستوى صلاحية عبارات مقياس جودة التدريب الإرشادي.

.0