

Planning Indicators for Transferring the Training Effect to the Practical Situation "A Applied Study to Trainees at the Central Laboratory for Aquaculture Research"

Omar, I. A. M. M. ¹ and A. M. D. El Shafei²

¹ Faculty of Agriculture, Zagazig University.

² Researcher of Fish Extension - Central Laboratory for Aquaculture Research - Agricultural Research Center.



مؤشرات تخطيطية لنقل الأثر التدريبي الى الواقع العملي "دراسة مطبقة علي المتدربين في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية"

إبراهيم عبدالوهاب محمود موسي عمر^١ و أحمد محمد دياب الشافعي^٢

^١ كلية الزراعة - جامعة الزقازيق.

^٢ المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة - مركز البحوث الزراعية.

المخلص

يستهدف هذا البحث التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية للمتدربين المبحوثين، وقياس مستوى تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات العملية التدريبية ومراحلها، وتحديد درجة إسهام تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات العملية التدريبية ومراحلها في تفسير التباين في عوائد التدريب بصفة عامة، وأخيرا الوصول الي مجموعه من التوصيات والمؤشرات التخطيطية لمواجهة معوقات نقل الأثر التدريبي الي الواقع العملي، تم إجراء هذا البحث بحفاظة الشرقية علي المتدربين العاملين بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية - مركز البحوث الزراعية، تم إختيار العينة بطريقة النسبة حوالي ٦٠ % من المتدربين من الكادر البحثي والأخصائيين من الكادر العام العاملين في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بما يمثل ٦٠ فرداً من إجمالي العاملين المتدربين والذي يبلغ ١٠٠ فرد ممن تلقوا تدريب من الباحثين والأخصائيين من الكادر العام، تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال شهري أغسطس وسبتمبر لعام ٢٠١٧، باستخدام أسلوب الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وتم إستخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمدى، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وتحليل الإنحدار المتعدد كأدوات التحليل الإحصائي وإستخلاص النتائج، وقد جاءت أهم النتائج التي توصل إليها البحث فيما يلي: أولاً: النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية والمهنية للمتدربين المبحوثين: ما يزيد عن ثلث أفراد العينة بنسبة (٣٦.٧%) جاءت أعمارهم تتراوح ما بين (٤٥:٣٥) سنة وأن ما يقرب من ثلثي أفراد العينة بنسبة (٦١.٧%) ذكور وأن ما يقرب من ثلث أفراد العينة بنسبة (٣١.٧%) درجاتهم العلمية باحث، وأن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين مدة خدمتهم مع نفس الرئيس تتراوح ما بين (٤: ١) سنوات وذلك بنسبة ٧٦.٧%، وأن أكثر من نصف المبحوثين بنسبة (٥٥.٣%) أوضحو أن الترقيات لا تعتمد علي الكفاءة ثانياً: النتائج المتعلقة بالمرحلة التمهيدية: مدير جهة التدريب حقق الممارسات الأنسب بمستوى متوسط وقد بلغ المتوسط العام له (١.٩٧)، بينما مدير جهة العمل قد حقق الممارسات الأنسب بمستوي ضعيف وقد بلغ المتوسط العام له (١.٦٤)، وأن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التمهيدية قد جاءت بمستوي متوسط بلغ (١.٨١)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الرابع والأخير ثالثاً: النتائج المتعلقة بالمرحلة التخطيطية: مدير جهة التدريب في هذه المرحلة قد حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وقد بلغ المتوسط العام له (٢.١)، بينما مدير جهة العمل في هذه المرحلة قد حقق الممارسات الأنسب بمستوي ضعيف وقد بلغ المتوسط العام له (١.٦٠)، بينما المتدربون حققوا الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وقد بلغ المتوسط العام لهم (١.٨٦)، بينما مصمم البرنامج التدريبي حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط أيضاً وبلغ المتوسط العام لهم (٢.٢٢)، وأن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التخطيطية قد جاء بمستوي متوسط بلغ (١.٩٤)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الثاني. رابعاً: النتائج المتعلقة بالمرحلة التنفيذية: مدير جهة التدريب ومدير جهة العمل والمدرسون والمتدربون والمشرف الإداري للبرنامج التدريبي في هذه المرحلة حققوا الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغت المتوسطات العامة لهم (٢.٢١ - ١.٩٩ - ٢.٢٦ - ٢.٢٣ - ٢.٣٢) علي الترتيب، بينما أخصائي المساعدات التدريبية في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي مرتفع وبلغ المتوسط العام له (٢.٤٣)، وأن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التنفيذية قد جاء بمستوي متوسط بلغ (٢.٢٥)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الأول. خامساً: النتائج المتعلقة بمرحلة التقييم ونقل أثر البرنامج التدريبي: أخصائي المتابعة والتقييم في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي مرتفع بمتوسط (٢.٣٥) بينما مدير جهة التدريب ومدير جهة العمل حققوا الممارسات الأنسب بمستوي متوسط، ضعيف) علي الترتيب، بمتوسط عام (١.٦٢ - ٢) علي الترتيب، وأن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التقييم ونقل أثر التدريب قد جاءت بمستوي متوسط بلغ (١.٩٩)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الثالث. سادساً: درجة إسهام تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية في تفسير التباين في عوائد التدريب بصفة عامة: أن المتغيرات المستقلة مجتمعة ترتبط بعوائد التدريب بصفة عامة بمعامل ارتباط متعدد قدرة (٠.٨٧٣)، ومعامل تحديد (٠.٧٦٢)، وقد بلغت قيمة F المحسوبة (٦.٠٧)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١، وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة تسهم إسهاماً معنوياً في تفسير حوالي ٧٦% من التباين الكلي الحادث في عوائد التدريب بصفة عامة، وأما الباقي فيرجع الي متغيرات أخرى لم يتم دراستها وجاءت أهم المشكلات الخاصة بالمرحلة التمهيدية متمثلة في كلاً من مشكلة إنغلاق الفئة القائمة علي العملية التدريبية علي نفسها، والمشكلات الخاصة بالمرحلة التخطيطية جاءت أهمها يتمثل في مشكلة عدم الدقة عند الدخول الي تفاصيل البرنامج التدريبي، أما المشكلات الخاصة بالمرحلة التنفيذية جاءت أهمها إعتدال المتدربين علي الأسلوب التقليدي في توصيل المستهدف من التدريب، وبالنسبة للمشكلات الخاصة بمرحلة التقييم ونقل الأثر التدريبي جاء أهمها انتهاء العملية التدريبية بانتهاج البرنامج التدريبي.

الكلمات الإسترشادية: الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية، المرحلة التمهيدية، المرحلة التخطيطية، المرحلة التنفيذية، مرحلة التقييم ونقل أثر البرنامج التدريبي.

المقدمة

عامة، وتبرز أهمية ذلك باعتبار التدريب أساس كل تعلم وتنمية، ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه، (Arlene & Komaki ، 2005 ، p39). ويعتبر التخطيط للقوي العاملة هدفاً نتوجه نحوه الأبحاث الخاصة بالسوق والعمليات ودراسات أساليب العمل والتطوير الإداري ويكون ذلك من أجل الإستخدام الأمثل للموارد البشرية، حيث تتركز جهود المخططين لتحقيق أفضل النتائج الممكنة من البرامج التي تختلف في ظروف تنفيذها (منظمة العمل العربية، ١٩٩٤، ص ص ٥٥، ٢٦٩). ومن ثم فإن التدريب في المنظمات ضرورة حتمية لزيادة كفاءة الأفراد في العمل، ومعالجة مشكلاتهم في أثناء الأداء، وتنمية قدراتهم لتولي مسؤوليات ووظائف أعلى، ويمثل التدريب مكانة مهمة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلي رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين أساليب العمل (العمر، ١٩٩٩، ص ص ٢٦) وتتوقف فاعلية التنظيمات المختلفة ومنها المنظمة الإرشادية في تحقيق أهدافها على عدة عوامل منها أداء الأفراد العاملين فيها إذ يعبر الأداء عن قدرة المنظمة الإرشادية في الوصول إلى أهدافها لامتلاكها قدرات تنظيمية (سلمان وآخرون، ٢٠١٥، ص ص ٨٨) ونظراً لأن الإرشاد

تعتبر تنمية العاملين في الأجهزة العامة وتدريبهم، وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، أمراً ضرورياً للنهوض بالمؤسسة والأفراد علي السواء، حيث أن فلسفة التدريب تعتمد علي الكفاءة البشرية المطلوبة لممارسة أعمال معينة تتطلب مستوى عالي من الكفاءة والقدرة والتي لا يمكن توفيرها بالإعتماد علي القدرات الطبيعية والإستعدادات الفطرية وحدها، أو عن طريق التدريب لإكتساب الخبرات بشكل فردي، وإنما عن طريق التدريب المنظم والبرامج المعدة إعداداً جيداً بالاستفادة من خبرات الدول والمؤسسات والأجهزة المتقدمة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩٩، ص ص ٣٣).

ويعد التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة أداة التنمية ووسيلتها، كما أنه الأداة التي إذا أحسن إستثمارها وتوظيفها تمكن من تحقيق الكفاءة في الأداء، والكفاية في الإنتاج أيضاً، وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة

ب- **مدخلات غير بشرية:** وتتمثل في الأموال التي تنفق في التدريب والأجهزة، والوسائل المستخدمة، والقاعات والمقاعد، وغيرها من أشياء والمستلزمات التي يستفاد منها في عملية التدريب.

ج- **المعلومات والطرق والأساليب:** ويدخل ضمنها الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون، والأساليب والطرق التدريبية المستخدمة للتدريب، كما تشمل أيضاً معلومات عن المنظمة مثل هيكلها التنظيمي ومشكلاتها وأوضاعها المادية والأساليب الإدارية التي تمارس بها، وتشمل كذلك معلومات عامة عن البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تحيط بالتدريب.

د- **العمليات:** وتنقسم العمليات داخل نظام التدريب إلى ما يلي: عملية البحث وحصر الاحتياجات وتحديدها، عملية تحديد الأهداف، عملية تصميم البرنامج التدريبي، عملية تنفيذ البرنامج التدريبي، عملية التقييم والمتابعة.

هـ- **المخرجات:** تتمثل في كل ما ينتج عن نظام التدريب من نتائج تكون في شكل تحسين أو عدم تحسين في مستوى أداء الأفراد الذين تعرضوا للتدريب، أو نمو وتحسن في أنشطة المنظمة، أو منفعة عامة تعود على المجتمع ككل.

و- **التغذية المرتدة:** وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات إلى المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة للنشاط التدريبي.

• **مراحل بناء البرنامج التدريبي:**

أوضح كلاً من (المبيضين & جرادات ، ٢٠٠١ ، ص ٢١) ، أن مراحل بناء البرنامج التدريبي يمكن عرضها في التالي:

١- **المرحلة الأولى:** التحليل وهي عملية الإعداد والتهيئة قبل التدريب لتوفير المعلومات والحقائق اللازمة لتوجيه بناء البرامج التدريبية وربطها بالأداء ومن ثم معرفة كافة الحقائق والأوجه التي يمكن إجراء التدريب فيها.

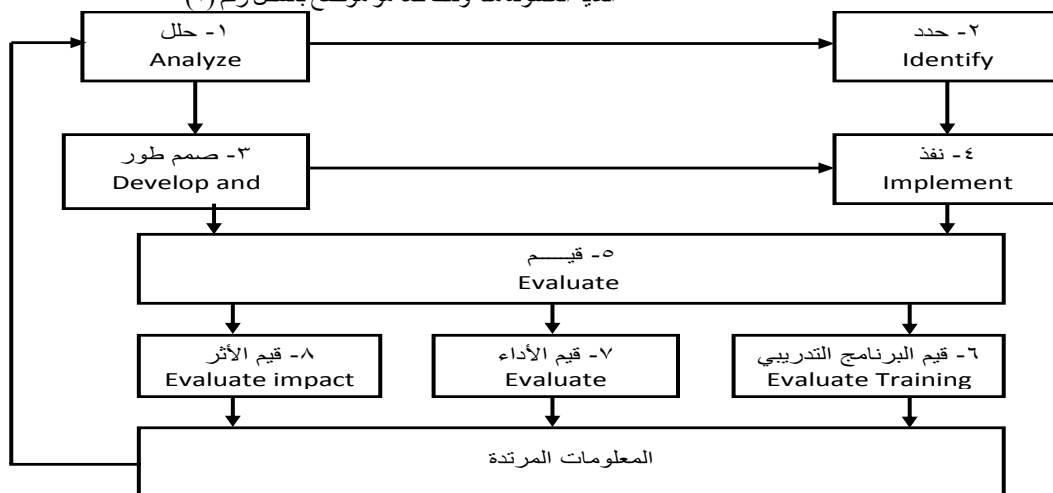
٢- **المرحلة الثانية:** التحديد وتركز هذه المرحلة على تحديد الاحتياجات التدريبية حيث يتم خلالها ترجمة للمؤشرات والمعطيات التي أفرزتها المرحلة الأولى إلى احتياجات تدريبية توجه الي تصميم برامج التدريب. وتمثل الاحتياجات التدريبية مجموعة المتغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته

٣- **المرحلة الثالثة:** التصميم وتمثل هذه المرحلة عمليات وإجراءات التهيئة والإعداد للبرنامج التدريبي حيث يتم تصميم البرنامج التدريبي وإعداد الحقائق التدريبية وترجمة الاحتياجات التدريبية إلى أهداف البرنامج.

٤- **المرحلة الرابعة:** التنفيذ وهي تتضمن إحداث الأثر التدريبي عن طريق نقل المعلومات والمهارات وتعزيز الاتجاهات المخطط لها من خلال مدرب أو أكثر بإستعمال الأساليب والمعينات التدريبية المختلفة ضمن ساعات وأهداف ومحتويات محددة.

٥- **المرحلة الخامسة:** التقييم - إن عملية التدريب عملية متكاملة، حيث يتم تصميم خطه وإجراءات تقييم البرنامج مع تصميم البرنامج التدريبي وفي بدايته، كونها تتطلب أحياناً تنفيذ إجراءات قبل وأثناء وبعد التدريب، وذلك كما هو موضح بالشكل رقم (١).

وأضاف "عساف" (٢٠٠٨، ص١٣) أن التدريب عملية متكاملة تبدأ من التخطيط وتنتهي بتقييم النتائج مروراً بعدد من النشاطات اللازمة لوصول الغاية المنشودة منه وذلك كما هو موضح بالشكل رقم (٢)



شكل ١. يوضح مراحل بناء البرنامج التدريبي

الزراعي هو الجهاز المنوط به عملية إحداث التغيرات السلوكية المرغوب فيها لدى جمهور الزراع المستهدفين من برامج التنمية الزراعية والإرشاد الزراعي، فإن عملية تأهيل العاملين وتدريبهم في التنظيم الإرشادي أصبح يمثل واحداً من أهم عوامل نجاح التنظيم الإرشادي (عمر، ١٩٩٢، ص ٥٨) وعلى هذا الأساس فإنه من الضروري تحديد الأثر الذي يمكن أن تحدثه الدورات التدريبية في معارف المرشدين الزراعيين ومهاراتهم والمعوقات التي تحول دون ذلك (الساوي، ٢٠٠٤، ص ٢١٥) وقد ذكر (Lynton & areek، 1994، p 64) أن مردود التدريب الناجح يتمثل في تحسين كفاءة العامل بالمنظمات، وتحسين الأعمال، وتغيير سلوكيات الافراد واتجاهاتهم نحو الافضل.

لذلك يعتبر التدريب الإرشادي أحد العوامل الرئيسية المحددة لنجاح وفعالية التنظيم الإرشادي، حيث أن نجاح العملية التعليمية الإرشادية تقتضى ضرورة إلمام العاملين بالإرشاد الزراعي بأربعة نواحي رئيسية تتمثل في المعلومات الزراعية الفنية، والمجتمع الريفي، والسياسات الزراعية، وأسس تعليم الكبار (Oakley & Garforth , 1985, pp 94-95) وبناء على ما تقدم فإن عملية الإعداد والتجهيز وبناء البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين عملية في غاية الأهمية والتعقيد بحيث يصبح مع النجاح فيها نجاح للعمل الإرشادي برتمه في تحقيق الأهداف المنوطة به، ومن ثم جاءت هذه الدراسة لتهدف الي أن تتعمق بعض الشيء في عملية بناء البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين من حيث مكونات البناء ومراحل العملية التدريبية.

الإطار النظري والاستعراض المرجعي

أولاً: **مفهوم التخطيط بصفة عامة والتخطيط الإرشادي بصفة خاصة:**

١- مفهوم التخطيط بصفة عامة:

أشار سويلم وآخرون (٢٠١٢، ص٤١) الي أن التخطيط بصفة عامة "هو عملية مقصودة تتطلب إحداث حالة من التوازن بين الأهداف التي يراد تحقيقها والإمكانات المتاحة، والزمن المحدد لتحقيق هذه الأهداف، من خلال دراسة الماضي والحاضر للتنبؤ بما سيحدث في المستقبل.

وقد أوضح الدسوقي (٢٠٠٨، ص ٢٦) أن التخطيط هو عملية الربط بين الوسائل المستخدمة والغايات والأهداف المرجوة وما يرتبط بذلك من عمليات عقلية ويبدوية تتطلبها عملية الربط هذه.

٢- مفهوم التخطيط الإرشادي:

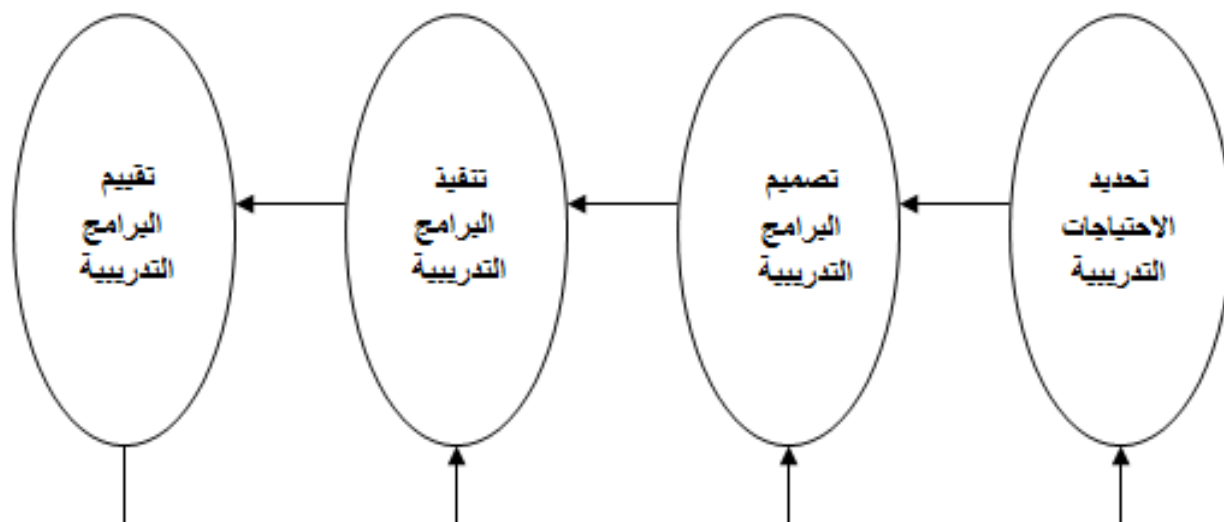
وقد أوضح سويلم وآخرون (مرجع سابق ، ص٤١) الي أن التخطيط الإرشادي هو عبارة عن التنسيق بين ما يريد الجهاز الإرشادي الزراعي تحقيقه من أهداف وبين إمكاناته المادية والبشرية والظروف المحيطة خلال مدة زمنية معينة.

ثانياً: مراحل ومكونات العملية التدريبية:

• **مكونات العملية التدريبية:** أشار كلاً من (Karen , 1998 , pp 67-89), Biech & الي أن العملية التدريبية تتكون مما يلي:

١- المدخلات ويمكن تقسيمها إلى ما يلي :

أ- **مدخلات بشرية:** وتتمثل في الافراد العاملين في مؤسسة ما والتحقوا ببرنامج تدريبي معين بهدف إثراء معلوماتهم أو تطوير مهاراتهم أو تعديل سلوكهم واتجاهاتهم، كما تتمثل في المدربين والمحاضرين ومعاونيهم.



الشكل ٢. يوضح الإطار المنظم للعملية التدريبية

- مؤشرات وممارسات خاصة بالمرحلة التخطيطية للعملية التدريبية وتتضمن (٢٩) ممارسة يمكن تصنيفها علي النحو التالي: (ممارسات لمدير جهة التدريب، ممارسات لمدير العمل، ممارسات للمتدربين، ممارسات لمصمم البرامج التدريبية).
- مؤشرات وممارسات خاصة بالمرحلة التنفيذية للعملية التدريبية وتتضمن (٤٣) ممارسة يمكن تصنيفهم علي النحو التالي: (ممارسات لمدير جهة التدريب، ممارسات لمدير جهة العمل، ممارسات للمدرب، ممارسات للمتدرب، ممارسات للمشرف الإداري للبرنامج التدريبي، ممارسات لأخصائي المساعدات التدريبية).
- مؤشرات وممارسات خاصة بالمرحلة التقييمية ونقل اثر البرنامج التدريبي وتتضمن (٢٥) ممارسة يمكن تصنيفها علي النحو التالي: (ممارسات لأخصائي المتابعة والتقييم ، ممارسات لمدير جهة التدريب، ممارسات لمدير جهة العمل)

٣- اختبار صحة النموذج:

تم الاستعانة بعدد من الأدوات والمقاييس الإحصائية للتعرف علي مدي صلاحية النموذج المقترح للممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية وأثر ذلك علي عوائد العملية التدريبية بصفه عامة وذلك كما هو موضح في الطريقة البحثية ، وعلي الرغم من أن هذا النموذج يمكن الإضافة عليه في أي مكون أو مؤشر من مؤشرات، إلا أن هذا النموذج يعد كافياً في حدود ما أتيج للباحثين من مراجع علمية ودراسات سابقة في مجال العملية التدريبية، ومن ثم يعد لحد ما قاعدة للتعرف علي دور مكونات العملية التدريبية في مراحلها المختلفة بشكل أكثر دقة وأكثر تفصيلاً.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في ضعف أثر التدريب علي المتدربين ومن ثم ضعف أثره علي المنظمة التي يعملون فيها، وبالتالي توجد معوقات تعوق انتقال أثر التدريب إلي الواقع العملي لذلك تقوم هذه الدراسة للتعرف علي الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات العملية التدريبية ومراحلها، في محاولة للربط بين مراحل مكونات العملية التدريبية ومن ثم أثر ذلك علي العوائد من التدريب بصفه عامة، وتحديد أوجه القصور هل في المرحلة التمهيدية أم في المرحلة التخطيطية أم في المرحلة التنفيذية أم في مرحلة التقييم ونقل أثر التدريب الي الواقع أم في أحد المكونات الفرعية لتلك المراحل الأربعة.

ثالثاً: النموذج التصوري للممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية:

تم إستخلاص هذا النموذج المقترح للدراسة والذي يدمج بين مكونات ومراحل العملية التدريبية، حيث تم إستنباط مجموعة من المؤشرات التخطيطية والممارسات الأنسب المختلفة لكل مكون من تلك المكونات في كل مرحلة من مراحل العملية التدريبية وذلك من خلال الأدبيات المحلية والإقليمية والعالمية والتي تتعلق بهذا الموضوع والتي أتبحث للباحثين، وقد تم عرض هذا التقسيم لمكونات العملية التدريبية علي عينة مكونة من (١٢) من الباحثين في مجال التدريب والتدريب الإرشادي بكليات الزراعة وكليات أخرى ، وذلك للحكم عليها وبيان مدى مطابقتها لقياس أهداف الدراسة، وأهمية الإلمام بها من قبل المتدربين المبحوثين، وقد أسفر ذلك عن دمج بعض المكونات وحذف بعضها لعدم أهميتها ومناسبتها للموضوع.

وقد قامت الدراسة بتحديد الممارسات الأنسب للمكون البشري والوضع الأمثل للمكون غير البشري وأثر هذه المكونات علي عوائد العملية التدريبية بصفه عامة من خلال مدخل بحثي يمكن أن يسهم في كشف وفهم علاقة هذه المكونات بعضها ببعض ومن ثم الحد من المعوقات التي تحول دون انتقال الأثر التدريبي الي الواقع العملي ، وذلك من خلال هذا النموذج التصوري المقترح Conceptual Model والذي يضع في اعتباره أهم هذه المكونات والمتغيرات والأبعاد وذلك كما هو بالشكل رقم (٣) وسوف يتم عرض النموذج من خلال الإشارة الي النقاط الرئيسية التالية:

❖ النموذج المقترح:

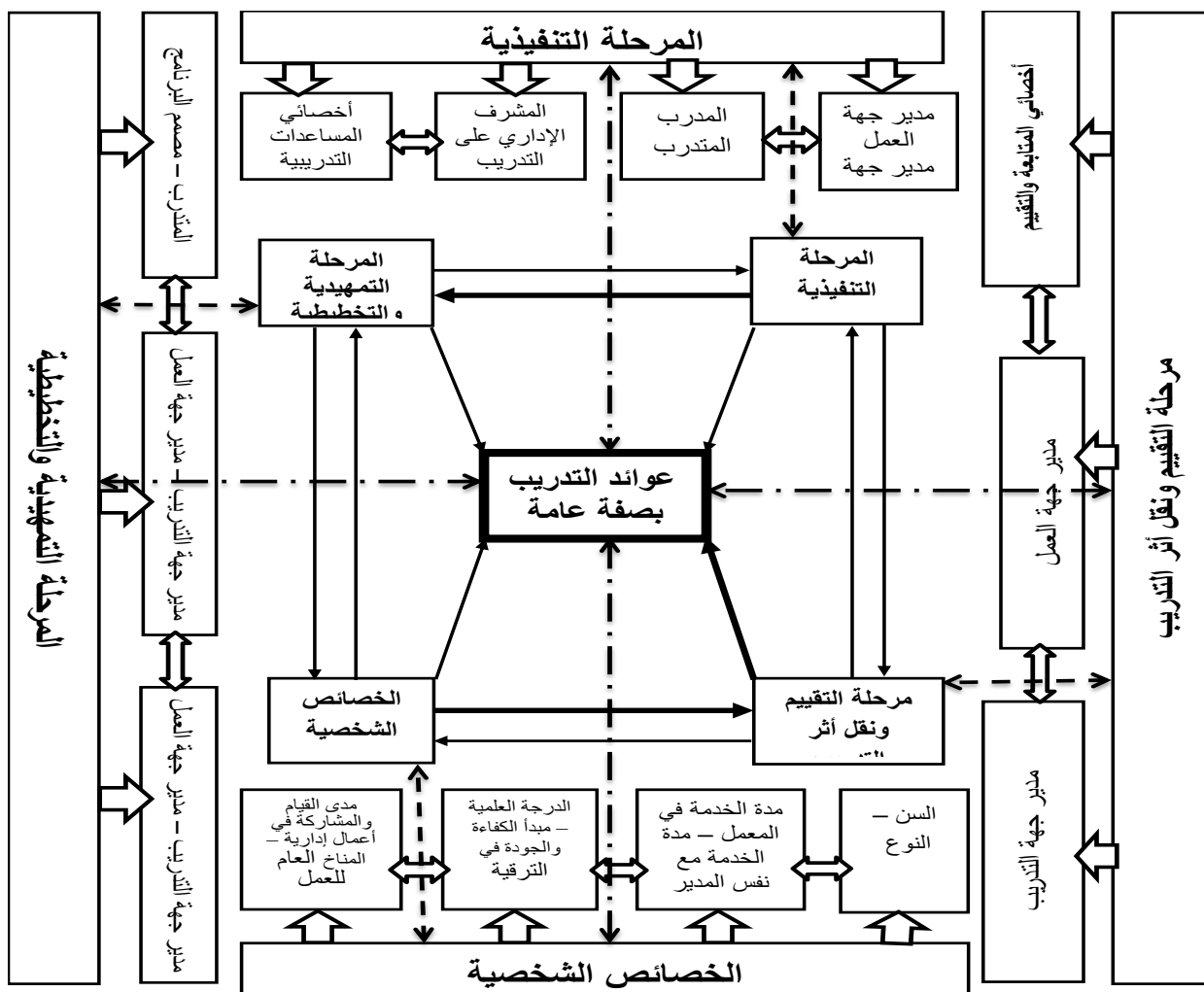
١- الفئة التي استهدفها النموذج: تم تطبيق هذا النموذج التصوري لتقييم الوضع الراهن للعملية التدريبية للباحثين المتدربين والعاملين في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة.

٢- مكونات النموذج المقترح: يبين الشكل رقم (٣) مكونات النموذج التصوري المقترح للعملية التدريبية كالتالي:-

أ. الخصائص الشخصية والمهنية وتتضمن (٨) خصائص وهي : السن، النوع، الدرجة العلمية، مدة الخدمة في المعمل المركزي، مدة الخدمة مع نفس الرئيس الحالي، الإعتماد علي الكفاءة في الترقيات، القيام بأعمال إدارية، المناخ العام الذي تعمل فيه.

ب. المؤشرات والممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية وتشمل علي (١٠٧) مؤشر وممارسة أمكن تصنيفها الي:

- مؤشرات وممارسات خاصة بالمرحلة التمهيدية للعملية التدريبية وتتضمن (١٠) ممارسات يمكن تصنيفها الي علي النحو التالي: (ممارسات لمدير جهة التدريب، ممارسات لمدير جهة العمل).



النموذج التصوري المقترح للمؤشرات التخطيطية للعملية التدريبية بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية للمندربين المبحوثين.
- 2- قياس مستوى تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات العملية التدريبية ومراحلها.
- 3- تحديد درجة إسهام تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات العملية التدريبية ومراحلها في تفسير التباين في عوائد التدريب بصفة عامة.
- 4- الوصول الي مؤشرات تخطيطية لمواجهة معوقات نقل الأثر التدريبي الي الواقع العملي.

المرحلة التخطيطية: ويقصد بها في هذه الدراسة مستوي تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لكل من مدير جهة التدريب ومدير جهة العمل والمندربون ومصمم البرامج التدريبية وعددها (٢٩) ممارسة من حيث تحديد المشرفين الإداريين وتحديد القاعات التدريبية والمرونة في البرنامج التدريبي وتحديد النمو المتوقع للمندربين وضع أهداف تدريبية قابلة للقياس وإشراك المندربين في عملية التخطيط للتدريب وتوضيح الاحتياج التدريبي والإستعداد النفسي والرغبة في التدريب واختيار مساعدات تدريبية تتناسب مع الموضوع ووضع جدول أعمال للبرنامج التدريبي.

المرحلة التنفيذية: ويقصد بها في هذه الدراسة مستوي تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لكل من مدير جهة التدريب ومدير جهة العمل والمدرّبون والمندربون والمشرف الإداري للبرنامج التدريبي وأخصائي المساعدات التدريبية وعددها (٤٣) ممارسة من حيث مراقبة سير العملية التدريبية وتذليل العقبات تقديم المشورة لجهات التدريب ودمج البرنامج التدريبي مع خطة العمل وعرض الموضوعات التدريبية بوضوح واستخدام الإمكانيات المتاحة والالتزام بتوقيتات البرنامج التدريبي والمشاركة في التدريب بفاعلية والمداخلات المنطقية ومتابع حضور وانصراف المندربين والمدرّبين توفير البريك والمشروبات في المكان والوقت المناسبين وتوفير المساعدات التدريبية وتشغيلها و حل بعض المشكلات الخاصة بالمساعدات التدريبية سرياً.

مرحلة التقييم ونقل أثر البرنامج التدريبي: ويقصد بها في هذه الدراسة مستوي تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لكل من أخصائي المتابعة والتقييم ومدير جهة التدريب ومدير جهة العمل وعددها (٢٥) ممارسة من حيث تنفيذ استمارة التقييم أثناء وبعد البرنامج التدريبي والتعرف علي مقدار ما

يتضمن هذا الجزء عرضاً للطريقة البحثية للبحث الراهن، وذلك من خلال تناول التعريفات الإجرائية الخاصة بالبحث، مجال البحث الميداني (البشري - الزمني - الجغرافي)، أدوات جمع البيانات الميدانية، المعالجة الكمية للبيانات، أدوات التحليل الإحصائي، الفروض النظرية للبحث.

أولاً: التعريفات الإجرائية: من خلال الإطار المفهومي للنموذج التصوري المقترح لدراسة مدي تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية. نوضح بعض المفاهيم ذات العلاقة بالممارسات الخاصة بالعملية التدريبية.

الطريقة البحثية

1- **الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات العملية التدريبية ومراحلها:** ويقصد بها في هذه الدراسات مجموعة من الأفعال والأعمال عددها (١٠٧) يقوم بها كل من هو مشترك في مراحل العملية التدريبية وعددهم (٨)، وهم موزعين علي المراحل الأربعة لها، كلاً علي حسب الدور المطلوب منه من وجهة نظر الدراسة.

2- **المرحلة التمهيدية:** ويقصد بها في هذه الدراسة مستوي تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لكل من مدير جهة التدريب ومدير جهة العمل وعددها (١٠) ممارسات من حيث التواصل مع الأدرات للترتيب وتحديد الاحتياجات

ثلاثة فئات مدة قصيرة (١٠-١) سنوات، مدة متوسطة (١١-٢٠) سنة، مدة طويلة (٢١-٣٠) سنة.

٥- عدد سنوات العمل مع نفس رئيس القسم: تم قياس هذا المتغير من خلال الرقم الخام الذي ذكره المبحوث وتم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة فئات مدة قصيرة (٤-١) سنوات، مدة متوسطة (٥-٨) سنوات، مدة طويلة (٩-١٢) سنة.

٦- مبدأ الكفاءة والجودة في الترقيات: تم قياسه من خلال إعطاء نعم (درجتين)، لا (درجة واحدة).

٧- مدى القيام والمشاركة في أعمال إدارية: تم قياسه من خلال إعطاء نعم (درجتين)، لا (درجة واحدة).

٨- المناخ العام للعمل: تم قياسه من خلال إعطاء مناخ مغلق (١)، مناخ أبيض (٢)، مناخ موجه (٣)، مناخ يتصف بالذاتية (٤)، مناخ عائلي (٥)، مناخ مفتوح (٦).

٩- الممارسات الأنسب والوضع الأمثل للمرحلة التمهيدية: تم تحديد كل مبحوث لمستوي تحقق الممارسات التي تعرضت لها الدراسة وذلك لعدد (١٠) ممارسات مصنفة الي ممارسات تخص مدير جهة التدريب وممارسات تخص مدير جهة العمل حيث تضمن كل سؤال ثلاث اختيارات ، تحقق (ثلاث درجات) تحقق لحد ما (درجتين) لم يتحقق (درجة واحدة) وتم تجميع الدرجة الكلية لكل مبحوث بعد معايرتها حيث كانت تتراوح ما بين (١٠- ٣٠) درجة تعبر عن درجة تحقق تلك الممارسات ، وتم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة فئات تحقق منخفض (١٠-٦) درجة، تحقق متوسط (١٧-٢٣) درجة، تحقق مرتفع (٢٤ - ٣٠) درجة.

١٠- الممارسات الأنسب والوضع الأمثل للمرحلة التخطيطية: تم تحديد كل مبحوث لمستوي تحقق الممارسات التي تعرضت لها الدراسة وذلك لعدد (٢٩) ممارسة مصنفة الي ممارسات تخص مدير جهة التدريب وممارسات تخص مدير جهة العمل وممارسا تخص المتدربين وممارسات تخص مصمم البرنامج التدريبي، حيث تضمن كل سؤال ثلاث إختيارات، تحقق (ثلاث درجات) تحقق لحد ما (درجتين) لم يتحقق (درجة واحدة) وتم تجميع الدرجات الكلية لكل مبحوث حيث كانت تتراوح ما بين (٢٩- ٨٧) درجة تعبر عن درجة تحقق الممارسات، وتم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة فئات تحقق منخفض (٢٩-٤٧) درجة، تحقق متوسط (٤٨- ٦٧) درجة، تحقق مرتفع (٦٨ - ٨٧) درجة.

١١- الممارسات الأنسب والوضع الأمثل للمرحلة التنفيذية: تم تحديد كل مبحوث لمستوي تحقق الممارسات التي تعرضت لها الدراسة وذلك لعدد (٤٣) ممارسة مصنفة الي ممارسات تخص مدير جهة التدريب وممارسات تخص مدير جهة العمل وممارسات تخص المدربين والمتدربين وممارسات تخص المشرف الإداري للبرنامج التدريبي وممارسات تخص أخصائي المساعدات التدريبية، حيث تضمن كل سؤال ثلاث إختيارات، تحقق (ثلاث درجات) تحقق لحد ما (درجتين) لم يتحقق (درجة واحدة) وتم تجميع الدرجات الكلية لكل مبحوث بعد معايرتها تراوحت ما بين (٤٣- ١٢٩) درجة تعبر عن درجة تحقق الممارسات، وتم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة فئات تحقق منخفض (٥٣-٧٦) درجة، تحقق متوسط (٧٧-١٠١) درجة، تحقق مرتفع (١٠٢ - ١٢٦) درجة.

١٢- الممارسات الأنسب والوضع الأمثل للمرحلة للتقييم ونقل الأثر التدريبي: تم تحديد كل لمستوي تحقق الممارسات التي تعرضت لها الدراسة وذلك لعدد (٢٥) ممارسة مصنفة الي ممارسات تخص أخصائي المتابعة والتقييم وممارسات تخص مدير جهة التدريب وممارسات تخص مدير جهة العمل، حيث تضمن كل سؤال ثلاث إختيارات، تحقق (ثلاث درجات) تحقق لحد ما (درجتين) لم يتحقق (درجة واحدة) وتم تجميع الدرجات الكلية لكل مبحوث بعد معايرتها تراوحت ما بين (٢٥- ٧٥) درجة تعبر عن درجة تحقق الممارسات ، وتم تقسيم الاستجابات إلى ثلاثة فئات تحقق منخفض (٢٥-٤١) درجة ، تحقق متوسط (٤٢-٥٨) درجة ، تحقق مرتفع (٥٩ - ٧٥) درجة.

١٣- قياس مستوي تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين: أجاب كل مبحوث علي أسئلة تتعلق بالممارسات الانسب المدروسة والتي عددها (١٠٧) ممارسة موزعة علي (٤) مراحل رئيسية موزعة علي (١٥) مكون، وقد تم قياس مستوي تحقق تلك الممارسات في المراحل الأربعة للعملية التدريبية، وذلك بإعطاء المبحوثين أفراد العينة الأوزان الرقمية التالية (١، ٢، ٣) للاستجابات حسب مستوي التحقق (لم يتحقق - تحققت لحد ما - تحققت) علي الترتيب ، وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف

تم إنجازها من المستهدف والاطلاع علي التقرير الإجمالي للبرنامج وأرسال تقارير إلى جهات العمل ومكافئة المتدربين المتميزين ومساعدة المتدربين علي تطبيق ما تدربوا عليه.

٦- عوائد التدريب بصفة عامة: ويقصد بها في هذه الدراسة مدي مساهمة التدريب في تلبية احتياجات العمل وتطبيق ما تم التدريب عليه بسهولة وزيادة حجم الإنجاز الوظيفي وزيادة الرضا عن العمل وتقليص حدة الضغوط والتحسين والسرعة في اتخاذ القرارات.

ثانياً: مجال البحث الميداني:

ويقصد به ذلك الإطار الذي يجري فيه البحث الميداني ويشمل ثلاثة أبعاد هي (جغرافي- بشري - زمني) يمكن عرضها كالتالي:

١- المجال الجغرافي: ويقصد به المجتمع أو المنطقة التي تم إجراء الدراسة بهما، حيث تم إجراء هذه الدراسة في محافظة الشرقية على المتدربين العاملين في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية.

٢- المجال البشري : تم إختيار العينة بطريقة النسبة وكانت حوالي ٦٠ % من المتدربين من الكادر البحثي والأخصائيين من الكادر العام العاملين في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بما يمثل ٦٠ فرداً من إجمالي العاملين المتدربين والذي يبلغ عددهم ١٠٠ فرد ممن تلقوا تدريب من الباحثين والأخصائيين من الكادر العام.

٣- المجال الزمني: تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال شهري أغسطس، وسبتمبر لعام ٢٠١٧ باستخدام أسلوب الاستبيان بالمقابلة الشخصية للمتدربين المبحوثين أفراد العينة بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية.

ثالثاً: أداة جمع البيانات: للحصول على بيانات هذه الدراسة تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة من المتدربين المبحوثين تتماشى بنودها وتحقيق الأهداف البحثية، وقد اشتملت استمارة الاستبيان على (٧) أجزاء رئيسية هي:

- أ- الخصائص الشخصية والمهنية للمتدربين المبحوثين أفراد العينة.
- ب- مجموعة من العبارات لقياس مستوى قيام مدير التدريب ومدير العمل بمجموعة من الممارسات في المرحلة التمهيدية للعملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.
- ج- مجموعة من العبارات لقياس مستوى قيام مدير التدريب ومدير العمل والمتدربين ومصمم البرنامج التدريبي بمجموعة من الممارسات في المرحلة التخطيطية للعملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.
- د- مجموعة من العبارات لقياس مستوى قيام أخصائي المتابعة والتقييم ومدير التدريب ومدير العمل والمدربين والمتدربين والمشرف الإداري للبرنامج التدريبي وأخصائي المساعدات التدريبية بمجموعة من الممارسات في المرحلة التنفيذية للعملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.
- هـ- مجموعة من العبارات لقياس مستوى قيام مدير التدريب ومدير العمل والمدربين والمتدربين والمشرف الإداري للبرنامج التدريبي وأخصائي المساعدات التدريبية بمجموعة من الممارسات في المرحلة التنفيذية للعملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.
- و- مجموعة من العبارات لقياس مستوى قيام أخصائي التقييم والمتابعة ومدير التدريب ومدير العمل والمدربين بمجموعة من الممارسات في المرحلة التقييم ونقل الأثر التدريبي في العملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.
- ز- مجموعة من العبارات لقياس عوائد التدريب بصفة عامة من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.

رابعاً: الاختبار المبني لأداة جمع البيانات Pre-Test:

تم إجراء اختبار مبني لأداة جمع البيانات على عينة مكونة من (١٠) من المتدربين العاملين بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية من خرج العينة التي تم جمعها ، وقد أسفر ذلك عن تعديل بعض الأسئلة بما يتلاءم مع النتائج والملاحظات التي ظهرت من الاختبار، وبناء على ذلك تم وضع الاستمارة في صورتها النهائية حتى أصبحت صالحة كأداة لجمع البيانات الميدانية بما يتناسب وتحقيق الأهداف البحثية محل الدراسة.

خامساً : المعالجة الكمية لبيانات الدراسة:

تمت معالجة بعض استجابات المبحوثين بما يلائم تحليلها إحصائياً واستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- ١- السن: تم تحديد السن من خلال الرقم الخام الذي ذكره المبحوث .
- ٢- النوع: تم قياسه من خلال إعطاء ذكر (درجتين)، أنثي (درجة واحدة) .
- ٣- الدرجة العلمية: تم قياسه من خلال إعطاء مساعد باحث (١)، باحث مساعد (٢)، باحث (٣)، باحث أول (٤)، رئيس بحوث (٥).
- ٤- مدة الخدمة في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية: تم قياس هذا المتغير من خلال الرقم الخام الذي ذكره المبحوث وتم تقسيم الاستجابات إلى

إلى ثلاثة فئات عوائد منخفضة (١٢-١٨) درجة، عوائد متوسطة (١٩-٢٦) درجة، عوائد مرتفعة (٢٧-٣٨) درجة.
سادساً: أدوات التحليل الإحصائي:

تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمدى، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وتحليل الإنحدار المتعدد كأدوات للتحليل الإحصائي واستخلاص نتائج الدراسة.

المعياري لكل ممارسة مدروسة، وتم تقسيم مستوي تحقق الممارسات الي ثلاثة فئات هي: ضعيف (١-١.٦٦)، متوسط (١.٦٧ - ٢.٣٤)، و عالي (٢.٣٥-٣).

١٤-عوائد التدريب بصفة عامة: تم قياس هذا المتغير بسؤال المتدربين المبحوثين اثني عشر سؤالاً تعكس عوائد العملية التدريبية بصفه عامه ، وتم تجميع الدرجات الكلية لكل مبحوث حيث كانت تتراوح ما بين (١٢-٣٦) درجة تعبر عن درجة عوائد العملية التدريبية بصفه ، وتم تقسيم الاستجابات

جدول ١. المعالجة الكمية للبيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية والمهنية للمتدربين المبحوثين أفراد العينة

المتغير	الإستجابة	الوزن الرقمي	المتغير	الإستجابة	الوزن الرقمي
١- السن.	عدد سنوات سن المبحوث رقم مطلق	٣	أ. ممارسات يقوم بها مدير التدريب	تحقق	٢
		٢		تحقق لحد ما	١
		١		لم يتحقق	٣
٢- النوع.	ذكر	٢	ب. ممارسات يقوم بها مدير العمل	تحقق	٢
		١		لم يتحقق	١
	أنثي	١	ج. ممارسات يقوم بها المتدرب	تحقق	٣
				تحقق لحد ما	٢
				لم يتحقق	١
	مساعد باحث	١	د. ممارسات يقوم بها مصمم البرنامج	تحقق	٢
				لم يتحقق	١
	باحث مساعد	٢	١١- المرحلة التنفيذية	تتكون من ستة مكونات	٣
	باحث	٣	أ. ممارسات يقوم بها مدير التدريب	تحقق	٢
				تحقق لحد ما	١
٣- الدرجة العلمية.	باحث أول	٤	ب. ممارسات يقوم بها مدير العمل	تحقق	٣
				لم يتحقق	١
	رئيس بحوث	٥	ج. ممارسات يقوم بها المدرب	تحقق	٢
				تحقق لحد ما	١
				لم يتحقق	٣
٤- مدة الخدمة في المعمل.	عدد سنوات العمل في نفس القسم	رقم مطلق	د. ممارسات يقوم بها المتدرب	تحقق	٢
				تحقق لحد ما	١
				لم يتحقق	٣
٥- عدد سنوات العمل مع نفس رئيس القسم.	رقم مطلق	رقم مطلق	هـ. ممارسات يقوم بها المشرف الإداري علي التدريب	تحقق	٢
				تحقق لحد ما	١
				لم يتحقق	٣
٦- مبدأ الكفاءة والجودة في الترقيات.	نعم	٢	و. ممارسات يقوم بها اخصائي المساعدات التدريبية	تحقق	١
	لا	١		تحقق لحد ما	٢
				لم يتحقق	١
٧- مدى القيام والمشاركة في أعمال إدارية.	نعم	٢	١٢- مرحلة التقييم ونقل الاثر التدريبي		١
	لا	١			٣
	مناخ مغلق	١		تحقق	٢
	مناخ أبوي	٢			١
٨- المناخ العام للعمل.	مناخ موجه	٣	أ. ممارسات يقوم بها اخصائي المتابعة والتقييم	تحقق لحد ما	٢
	مناخ يتصف بالذاتية	٤			١
	مناخ عائلي	٥		لم يتحقق	٣
	مناخ مفتوح	٦			٢
٩- المرحلة التمهيديّة.	تتكون من مكونين		ب. ممارسات يقوم بها مدير التدريب	تحقق	١
				تحقق لحد ما	٢
				لم يتحقق	٣
			ج. ممارسات يقوم بها مدير العمل	تحقق	٢
				تحقق لحد ما	١
				لم يتحقق	٣
			١٢- عوائد التدريب بصفة عامة	تحقق	٢
				تحقق لحد ما	١
				لم يتحقق	١
١٠- المرحلة التخطيطية	تتكون من أربع مكونات				

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٧.

النتائج والمناقشات

أولاً: البيانات الشخصية والمهنية للمتدربين المبحوثين أفراد العينة:
يعرض هذا الجزء لأهم النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية كما يلي:

توضح النتائج الواردة في جدول (٢): أن ما يزيد عن ثلث أفراد العينة بنسبة (٣٦.٧%) جاءت أعمارهم تتراوح ما بين (٣٥:٤٥) سنة، وأن ما يقرب من ثلثي أفراد العينة بنسبة (٦١.٧%) ذكور، كما يتضح من نفس الجدول أن ما يقرب من ثلث أفراد العينة بنسبة (٣١.٧%) درجته العلمية باحث، كما أشارت النتائج الي أن ما يقرب من نصف

جدول ٢. توزيع المبحوثين أفراد العينة وفقاً لبعض الخصائص الشخصية والمهنية المدروسة.

الخصائص المدروسة	ن = (٦٠)		الخصائص المدروسة	ن = (٦٠)	
	عدد	%		عدد	%
١- السن	٢١	٣٥	٥- مدة الخدمة مع نفس الرئيس الحالي	٢١	٣٥
	٢٢	٣٦.٧	قليلة (٤:١) سنة	٢٢	٣٦.٧
	١٧	٢٨.٣	متوسطة (٨:٥) سنة	١٧	٢٨.٣
			كبيرة (١٢:٩) سنة		
٢- النوع	٣٧	٦١.٧	٦- الإ اعتماد علي الكفاءة في الترقيات	٣٧	٦١.٧
	٢٣	٣٨.٣	نعم	٢٣	٣٨.٣
			لا		
٣- الدرجة العلمية	١٢	٢٠	٧- القيام بأعمال إدارية	١٢	٢٠
	٨	١٣.٣	نعم	٨	١٣.٣
	١٩	٣١.٧	لا	١٩	٣١.٧
	٩	١٥	٨- المناخ العام الذي تعمل فيه	٩	١٥
	١٢	٢٠	مناخ مغلق	١٢	٢٠
	٢٧	٤٥	مناخ أوي	٢٧	٤٥
	٢١	٣٥	مناخ موجه	٢١	٣٥
	١٢	٢٠	مناخ يتصف بالذاتية	١٢	٢٠
٤- مدة الخدمة في المعمل المركزي	١٠ الي ١٠ سنوات	٤٥	مناخ عائلي	١٠ الي ١٠ سنوات	٤٥
	١١ الي ٢٠ سنة	٣٥	مناخ مفتوح	١١ الي ٢٠ سنة	٣٥
	٢١ الي ٣٠ سنة	٢٠	الإجمالي	٢١ الي ٣٠ سنة	٢٠
			الإجمالي		
	٦٠	١٠٠%		٦٠	١٠٠%

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٧.

ثانياً: قياس مستوي تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين أفراد العينة :-
تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٣) الي ما يلي:

١- النتائج المتعلقة بالمرحلة التمهيدية: يتضح من جدول (٣) أن عدد الممارسات والمؤشرات في هذه المرحلة (١٠) نصفها لمدير جهة التدريب والنصف الآخر لمدير جهة العمل وأن المتدربين المبحوثين أوضحوا أن ممارسات مدير جهة التدريب قد حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغ المتوسط العام له (١,٩٧)، حيث جاءت ممارساته في التواصل مع الإدارات المختلفة وتحديد درجة الوعي التدريبي في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢,٢٧ - ٢,٠٣) علي الترتيب، بينما مدير جهة العمل قد حقق الممارسات الأنسب بمستوي ضعيف وقد بلغ المتوسط العام له (١,٦٤) حيث جاءت ممارساته في إتاحة الوقت الكافي لإكمال الإجراءات وتواصله مع جهات التدريب في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (١,٧٨ - ١,٧٧) علي الترتيب.

وبصفه عامة يتبين من نتائج نفس الجدول أن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التمهيدية قد جاء بمستوي متوسط بلغ (١,٨١)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الرابع والأخير، مما يشير الي إنخفاض درجة إهتمام جهات التدريب وجهات العمل بتلك المرحلة علي الرغم من أهميتها، ومن ثم لا بد من تأهيل وتدريب مدير جهة التدريب بصفة عامة ومدير جهة العمل بصفه خاصة علي الممارسات التي تجعل هذه المرحلة فعالة ومناسبة لما لها من دور كبير في نجاح العملية التدريبية.

٢- النتائج المتعلقة بالمرحلة التخطيطية: يتضح من نفس الجدول أن عدد الممارسات والمؤشرات في هذه المرحلة (٢٩) موزعة علي أربعة مكونات (مدير جهة التدريب ومدير جهة العمل والمتدربون ومصمم البرامج التدريبية) وأن المتدربون المبحوثين أوضحوا أن مدير جهة التدريب في هذه المرحلة قد حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وقد بلغ المتوسط العام له (٢,١) ، حيث جاءت ممارساته في تحديد الأماكن والقاعات التدريبية وتحديد الوقت والزمن المناسبين في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢,٤٨ - ٢,٢٣) علي الترتيب، بينما مدير جهة العمل في هذه المرحلة قد حقق الممارسات الأنسب بمستوي ضعيف وقد بلغ المتوسط العام له (١,٦٠) حيث جاءت ممارساته في تأكيد مناسبة البرنامج لمستوي المتدربين

المبحوثين أفراد العينة مدة خدمتهم في المعمل المركزي (١ : ١٠) سنوات وذلك بنسبة (٤٥%)، كما أظهرت النتائج أيضاً الي أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين مدة خدمتهم مع نفس الرئيس تتراوح ما بين (١ : ٤) سنوات وذلك بنسبة ٧٦.٧%، وأن أكثر من نصف المبحوثين بنسبة (٥٥.٣%) أوضحوا أن الترقيات لا تعتمد علي الكفاءة، وأن غالبية المبحوثين أوضحوا أنهم لا يقومون بأي أعمال إدارية بمكان العمل وذلك بنسبة (٨٣.٣%)، كما يتضح من نفس الجدول أن ما يقرب من ثلث المبحوثين بنسبة (٣٠%) أشاروا الي أن المناخ الذي يعملون فيه يتصف بالذاتية.

ومراجعة المحتوي وترشيح وتشجيع المتدربين في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (١,٧٧ - ١,٧٠) علي الترتيب، بينما المتدربون قد حققوا الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وقد بلغ المتوسط العام له (١,٨٦)، حيث جاءت ممارساتهم في الاستعداد النفسي رغبة في الحضور وترتيب أمور العمل بحيث لا يتوقف أثناء التدريب في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢,١٨ - ٢,٠٢) علي الترتيب، بينما مصمم البرنامج التدريبي حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط أيضاً وقد بلغ المتوسط العام له (٢,٢٢)، حيث جاءت ممارساتهم في وضع جدول أعمال للبرنامج التدريبي وتصميم وسائل تقييم المدربين والمتدربين في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢,٣٨ - ٢,٥٠) علي الترتيب.

وبصفه عامة يتبين من نتائج نفس الجدول أن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التخطيطية قد جاءت بمستوي متوسط بلغ (١,٩٤)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الثاني، مما يدل علي أن عملية التدريب في المعمل المركزي للثروة السمكية بالعباسية تبدأ فعلياً من مرحلة التخطيط وليس من مرحلة التمهيد لذلك كان ترتيب هذه المرحلة من وجهة نظر المبحوثين هو الترتيب الثاني وهو الترتيب الطبيعي لها بالنسبة للمراحل الأربعة ، وهذا ربما يكون علي حساب مراحل أخرى في العملية التدريبية.

٣- النتائج المتعلقة بالمرحلة التنفيذية: يتضح من جدول (٣) أن عدد الممارسات والمؤشرات في هذه المرحلة (٤٣) موزعة علي ستة مكونات هي (مدير جهة التدريب، مدير جهة العمل، المدربين، المتدربون، المشرف الإداري للبرنامج التدريبي، أخصائي المساعدات التدريبية) وأن المتدربون المبحوثين قد أوضحوا أن مدير جهة التدريب في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغ المتوسط العام له (٢,٢١) ، حيث جاءت ممارساتهم في مراقبة سير العملية التدريبية وتذليل العقبات التي واجهتها في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢,٤٨ - ٢,٣٥) علي الترتيب، بينما ذكرنا ان مدير جهة العمل في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغ المتوسط العام له (١,٩٩) حيث جاءت ممارساته في السماح للمتدربين بحضور التدريب بحيث لا يكونوا تحت ضغط والمرونة في أعداد وأسماة المتدربين في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢,٢٣ - ٢,٠٥) علي الترتيب، في حين ذكر المبحوثين أن المدربين في هذه المرحلة حققوا

علي ثلاثة مكونات هي (أخصائي المتابعة والتقييم، مدير جهة التدريب، مدير جهة العمل) وأن المتدربين المبحوثين أوضحوا أن أخصائي المتابعة والتقييم في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي مرتفع وبلغ المتوسط العام له (٢.٣٥) ، حيث جاءت ممارساتهم في تنفيذ استمارة استبيان لتقييم المدربين والمتدربين بعد انتهاء البرنامج وأثناء تنفيذ البرنامج في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢.٦٠ - ٢.٥٧) علي الترتيب، بينما مدير جهة التدريب في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغ المتوسط العام له (٢.٠٠)، حيث جاءت ممارساتهم في الإطلاع علي التقرير الإجمالي للبرنامج التدريبي، وإرسال تقارير الي جهات العمل التي يعمل فيها المتدربين في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢.١٢-٢.٣٠) علي الترتيب، بينما مدير جهة العمل في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي ضعيف وبلغ المتوسط العام له (١.٦٢) حيث جاءت ممارساته في محاولة التقليل من ضغوط العمل علي المتدربين وإطلاعه علي التقارير الخاصة بكل متدرب في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (١.٧٧ - ١.٧٢) علي الترتيب.

وبصفة عامة يتبين من نتائج نفس الجدول أن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التقييم ونقل أثر التدريب جاءت بمستوي متوسط بلغ (١.٩٩)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الثالث، ويوضح من ذلك أن هذه المرحلة تختزل في ما يقوم به أخصائي التقييم فقط من تطبيق إستمارات تقييم للدورات التدريبية، وهذا غير صحيح من الناحية العلمية الأمر الذي يدفع بالدراسة بتوصية هي توضيح أهمية مرحلة التقييم ونقل الأثر التدريبي الي الواقع للقائمين علي العملية التدريبية لما لهذه المرحلة من أهمية عظمي في متابعة التدريب وما حققه من الهدف الذي قام من أجله، والاستفادة أيضاً منها في التخطيط للدورات التدريبية في المستقبل.

الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغ المتوسط العام له (٢.٢٦) حيث جاءت ممارساته في استخدام الأمكانيات المتاحة والربط بين موضوعات التدريب والمحتويات في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢.٥٧ - ٢.٤٣) علي الترتيب، بينما المتدربون في هذه المرحلة حققوا الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغ المتوسط العام له (٢.٢٣)، حيث جاءت ممارساتهم في تفاعلهم مع بعضهم البعض بشكل لائق وتفاعلهم الإيجابي مع جهة التدريب في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢.٥٥ - ٢.٤٢) علي الترتيب، في حين أن المشرف الإداري للبرنامج التدريبي في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي متوسط وبلغ المتوسط العام له (٢.٣٢) ، حيث جاءت ممارساتهم في متابعة حضور المدربين والمتدربين وإبلاغ المتدربين بموضوع التدريب ومواعيده في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢.٦٥-٢.٦٢) علي الترتيب ، بينما أخصائي المساعدات التدريبية في هذه المرحلة حقق الممارسات الأنسب بمستوي مرتفع وبلغ المتوسط العام له (٢.٤٣) ، حيث جاءت ممارساتهم في تشغيل الاجهزة والوسائل التدريبية وتوفير المساعدات الإيضاحية السمعية والبصرية اللازمة للتدريب في الترتيب الأول والثاني بمتوسط (٢.٥٥-٢.٤٠) علي الترتيب.

وبصفة عامة يتبين من نتائج نفس الجدول أن المتوسط العام لأجمالي متوسطات المرحلة التنفيذية جاءت بمستوي متوسط بلغ (٢.٢٥)، وأن ترتيب هذه المرحلة بالنسبة لباقي المراحل الأربعة هو الترتيب الأول، الأمر الذي ربما يعكس اختزال العملية التدريبية في المرحلة التنفيذية، وهذه النتيجة ربما تكون قريبة من الواقع الذي يتم به التدريب في غالبية المنظمات الحكومية، الأمر الذي يؤدي الي توصية الدراسة بعمل دورات تدريبية للقائمين علي العملية التدريبية في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية في مجال بناء البرامج التدريبية ومكوناتها.

٤- النتائج المتعلقة بمرحلة التقييم ونقل أثر البرنامج التدريبي: يتضح من جدول (٣) أن عدد الممارسات والمؤشرات في هذه المرحلة (٢٥) موزعة

جدول ٣. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لرأيهم في مستوى تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية

مستوي أداء الممارسات المطلوبة			العبارات	م
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		
المرحلة التمهيديّة				
أولاً : دور مدير التدريب في هذه المرحلة:				
١	٠,٦٩	٢,٢٧	١ قام بالتواصل مع الأقسام والإدارات المختلفة للمناقشة في موضوعات التدريب المطروحة	
٣	٠,٧٩	٢,٠١	٢ وضع نظم لتحديد الاحتياجات التدريبية	
٢	٠,٦١	٢,٠٣	٣ حدد درجة الوعي التدريبي لدي المستهدفين بالتدريب	
٥	٠,٧١	١,٦٧	٤ قام بتوفير الميزانية التدريبية بحيث تكفي جميع الأنشطة التدريبية	
٤	٠,٦٣	١,٨٥	٥ قام بالتأكد من ملائمة التدريب للتوصيف الوظيفي للمتدربين	
٩,٨٣			الإجمالي	
١,٩٧			المتوسط	
الحادي عشر				
ثانياً: دور مدير العمل في هذه المرحلة:				
٣ مكرر	٠,٦٩	١,٦	١ طبق النظم الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية.	
١	٠,٧٦	١,٧٨	٢ أتاح الوقت الكافي لإكمال الاجراءات التي تسبق البرنامج التدريبي	
٣ مكرر	٠,٦٩	١,٦	٣ تأكد من استيعاب التدريب السابق	
٢	٠,٧٩	١,٧٧	٤ قام بالتواصل مع جهات التدريب والتنسيق معهم	
٤	٠,٦٨	١,٤٧	٥ تعرف علي المؤهلات ونواحي القوة والضعف في الأشخاص المرشحين للتدريب	
٨,٢٢			الإجمالي	
١,٦٤			المتوسط	
الثالث عشر				
الرابع				
١,٨١			ترتيب إجمالي المرحلة بالنسبة لباقي المراحل	
المرحلة التخطيطية				
أولاً : دور مدير التدريب في هذه المرحلة:				
٤ مكرر	٠,٧٠	٢,١٣	١ كان دقيقاً في إختيار الأفراد للتدريب	
٦	٠,٦٩	١,٩٥	٢ حدد المشرفين الإداريين وتم تزويدهم بمهارات التدريب الإشرافي	
١	٠,٦٥	٢,٤٨	٣ حدد الأماكن والقاعات الخاصة بالتدريب بالتنسيق مع الجهات التي يعمل فيها المتدربين	
٢	٠,٦٢	٢,٢٣	٤ هيأ البيئة الإيجابية للتدريب من الوقت والزمن والتسهيلات	
	٠,٨٣	١,٩٨	٥ راعي تكلفه البرنامج التدريبي والعوائد المنتظرة منه	
٤ مكرر	٠,٦٥	٢,١٣	٦ جعل البرنامج التدريبي مرن بدرجة تسمح بإدخال تغيير أو تعديل يمكن أن يفيد في تحقيق أهداف البرنامج	
٣	٠,٧٠	٢,١٨	٧ حدد المدربين ذوي الكفاءة والمؤهلات التي تتناسب مع موضوع التدريب	
٧	٠,٧٢	١,٦٠	٨ نظم لقاءات مع الأفراد الذين سبق لهم التدريب	
٥	٠,٦٩	٢,١٠	٩ حدد الوسائل والطرق التي يمكن إستخدامها في العملية التدريبية	
١٨,٨			الإجمالي	
٢,١			المتوسط	

تابع جدول ٣. توزيع المتدربين الباحثين وفقاً لرأيهم في مستوى تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية

ثانياً: دور مدير العمل في هذه المرحلة:			
١	٠,٦٥	١,٧٧	١ تأكد من مناسبة البرنامج التدريبي لمستويات المتدربين
٥	٠,٦٧	١,٦	٢ حدد النمو المتوقع في الشخص المرشح للتدريب
٧	٠,٦٢	١,٥	٣ حدد العمليات المطلوبة لملء الفجوات والقصور في خبرات المتدرب
٩	٠,٦٢	١,٤٥	٤ حدد مجموع الخبرات المطلوبة للمتدرب للوصول الي الوضع المأمول بعد البرنامج التدريبي
٢ مكرر	٠,٦٩	١,٧	٥ قام المدير بمراجعة المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي
٦	٠,٧٩	١,٥٥	٦ إشراك المتدربين في عملية التخطيط للبرنامج التدريبي
٣	٠,٦٥	١,٦٥	٧ وضع أهداف للبرنامج التدريبي قابله للقياس بالترتيب مع جهات التدريب
٤	٠,٦٩	١,٦٢	٨ رتب موضوعات البرنامج التدريب وفقاً للأهمية فالأهم
٢ مكرر	٠,٧٨	١,٧	٩ رشح وشجع المتدربين علي حضور جلسات البرنامج التدريب كإمتة
٨	٠,٦٢	٠,١٤٧	١٠ أعطي المتدربين نبذة عن أهمية التدريب وأهداف البرنامج التدريبي والمحتوي وما هي أوجه الاستفادة منه
الإجمالي			
المتوسط			
الخامس عشر			
ثالثاً: دور المتدربين في هذه المرحلة:			
٣	٠,٧٣	١,٨	١ تحديد نقاط الإحتياج التدريبي بوضوح
٤	٠,٨٢	١,٦٧	٢ الإشتراك في تخطيط البرنامج التدريبي
٥	٠,٧٦	١,٦٣	٣ حدد المتدربون أفضل الوسائل التي يمكن إستخدامها في تحقيق الهدف من التدريب
١	٠,٥٩	٢,١٨	٤ كان لديهم إستعداد نفسي ورغبة حقيقية في حضور البرنامج
٢	٠,٦٢	٢,٠٢	٥ قاموا بترتيب أمور العمل مما جعله لا يتوقف أثناء فترة التدريب
الإجمالي			
المتوسط			
الرابع عشر			
رابعاً: دور مصمم البرنامج التدريبي في هذه المرحلة:			
٤ مكرر	٠,٦٧	٢,٠٥	١ قام باختيار المساعدات التدريبية بما يتناسب مع البرنامج التدريبي
٣	٠,٧٩	٢,١٣	٢ قام بإستقبال المحتوي التدريبي من المدرب وتجهيزه للمتدربين
١	٠,٦٢	٢,٥	٣ وضع جدول أعمال البرنامج التدريبي
٢	٠,٧١	٢,٣٨	٤ صمم وسائل تقييم البرنامج والمدرّب والمتدرب
٤ مكرر	٠,٦٥	٢,٠٥	٥ حدد أفضل الأساليب العملية والتي من الممكن ان تساعد علي التدريب العملي
الإجمالي			
المتوسط			
السادس الثاني			
ترتيب إجمالي المرحلة بالنسبة لباقي المراحل			
المرحلة التنفيذية			
أولاً : دور مدير التدريب في هذه المرحلة			
١	٠,٦٥	٢,٤٨	١ قام بمراقبة سير العملية التدريبية وفقاً للجدول المعلن
٢	٠,٦٨	٢,٣٥	٢ قام بتذليل العقبات التي واجهة العملية التدريبية أثناء التدريب
٣	٠,٦١	٢,٢٩	٣ تدارك التغيرات التي حدثت أثناء التدريب
٤	٠,٦٢	٢,١٨	٤ تأكد من سير البرنامج في اتجاه تحقيق الأهداف المرجوة منه
٥	٠,٦٦	١,٧٣	٥ طلب من المدرب استخدام أكثر من حاستين في العملية التدريبية لضمان التدريب العملي
الإجمالي			
المتوسط			
السابع			
ثانياً : دور مدير العمل في هذه المرحلة -			
٥	٠,٧٦	١,٧٨	١ ساند الإدارة العليا للعملية التدريبية بمشورته أثناء التنفيذ.
٤	٠,٧٧	١,٨٦	٢ قام بدمج البرنامج التدريبي بخطة العمل.
١	٠,٨١	٢,٢٣	٣ السماح للمتدربين بحضور البرنامج التدريبي بحيث لا يكونوا تحت أي ضغوط .
٣	٠,٦٩	٢	٤ التواصل مع جهات التدريب لحل أي مشكله خاصة بأي متدرب.
٢	٠,٧٤	٢,٠٥	٥ كان مرناً وأحدث تعديلاً في أعداد المتدربين وأسمائهم.
الإجمالي			
المتوسط			
الثامن عشر			
ثالثاً: دور المدرب في هذه المرحلة			
٧	٠,٦٧	٢,٢٨	١ عرض الموضوعات التدريبية بطريقة واضحة تتلائم مع قدرات المتدربين وخبراتهم المختلفة.
٢	٠,٦٧	٢,٤٣	٢ دائماً ما كان يربط بين موضوعات البرامج التدريبية ومحتوياتها.
١	٠,٥٩	٢,٥٧	٣ كان يستخدم كل الإمكانيات المتاحة.
٥	٠,٦٣	٢,٣٥	٤ كان يبدأ وينتهي في الموضوع التدريبي في الوقت المناسب.
٣ مكرر	٠,٦١	٢,٤٠	٥ حاول التقريب بين واقع العمل والمحتوي التدريبي.
٦	٠,٧٠	٢,٣٢	٦ أحدث حاله من تنمية الإستعداد وجذب الإنتباه لدي المتدربين.
٣ مكرر	٠,٦٩	٢,٤٠	٧ أفنح المتدربين بالفائدة التي سوف تعود عليهم في حالة اكتساب المعارف والمهارات التي يتدربون عليها.
١١	٠,٨١	١,٨٥	٨ صمم جلسات عمل للمتدربين تساعدهم علي عم الارتداد الي ممارسة العمل بالمعارف والمهارات القديمة.
٨	٠,٦٥	٢,١٨	٩ استخدم طريق عرض أدت الي تفاعل جميع حواس المتدربين معه.
١٠	٠,٦٢	١,٩٥	١٠ ساعد المتدربين علي ترتيب أولويات العمل.
٩	٠,٦٧	١,٩٨	١١ ساعد المتدربين علي إستخدام آليات ورؤيا جديدة لخطة العمل الخاصة بهم
٤	٠,٥٥	٢,٣٧	١٢ كان المتدرب حسن المظهر فصيح النيان ذو طابع حسي مرتفع
الإجمالي			
المتوسط			
الخامس			

تابع جدول ٣. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لرايهم في مستوى تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية

رابعاً: دور المتدرب في هذه المرحلة				
١	٢,٣٣	٠,٦٦	٣	كان الأشخاص المتدربون لديهم رغبة في حضور البرنامج التدريبي ولديهم أيضاً رغبة في التغيير
٢	٢,٢٨	٠,٥٨	٤ مكرر	شارك المتدربون بفاعلية في البرنامج التدريبي
٣	٢,١٣	٠,٥٩	٥	كان المتدربون ملتزمون بمواعيد الحضور والانصراف اليومية أثناء البرنامج التدريبي
٤	٢,٢٨	٠,٦٤	٤ مكرر	مداخلات المتدربون مع المدرب كانت تنصف بالمنطقية وساهمت بشكل كبير في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي
٥	٢,٥٥	٠,٦٢	١	تفاعل المتدربون مع بعضهم البعض بشكل لائق ومحترم
٦	٢,٤٢	٠,٥٦	٢	تفاعل المتدربون إيجابياً مع الإدارة المسؤولة عن البرنامج التدريبي
الإجمالي				
المتوسط			الثالث	
خامساً: دور المشرف الإداري للبرنامج التدريبي في هذه المرحلة				
١	٢,٦٢	٠,٦٧	٢	قام المشرف على التدريب بإبلاغ المدربين بموضوع البرنامج التدريبي ومواعيده.
٢	٢,٥٠	٠,٧٥	٥	قام المشرف على التدريب بإبلاغ المتدربين تشرحهم للبرنامج التدريبي ومواعيده.
٣	٢,٦٥	٠,٥٨	١	تابع المشرف الإداري للبرنامج عملية حضور المتدربين والمدربين الي البرنامج وانصرافهم.
٤	٢,٥٣	٠,٦٢	٣	ساعد المشرف على التدريب في توفير الإضاءة والتهوية الكافية أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
٥	٢,٢٠	٠,٨٥	٧	قام المشرف بالتدريب مع الجهات المختصة للقيام ببعض أعمال التدريب الميداني.
٦	٢,١٢	٠,٩٠	٩	وفر المشرف وسيلة مواصلات لنقل المدربين والمتدربين الي أماكن التدريب الميداني.
٧	٢,٥٢	٠,٦٢	٤	بالتدريب مع إدارة التدريب قام المشرف بطلب البريك الخاص بكل متدرب.
٨	٢,٢٨	٠,٨٢	٦	قام المشرف بتوزيع المطبوعات علي المتدربين.
٩	٢,١٥	٠,٧٦	٨	رتب المشرف الإداري مع المتدرب لتلبية احتياجات بعض المتدربين أثناء البرنامج التدريبي.
١٠	١,٨٣	٠,٨٧	١١	قام المشرف بصرف المكافآت المادية للمدربين والمتدربين في نهاية البرنامج التدريبي.
١١	٢,١٠	٠,٩٢	١٠	قام المشرف الإداري للتدريب بتسليم المدربين والمتدربين الشهادة النهائية الخاصة بالبرنامج التدريبي.
الإجمالي				
المتوسط			الرابع	
سادساً: دور أخصائي المساعدات التدريبية في هذه المرحلة:-				
١	٢,٤٠	٠,٦٤	٢	قام بتوفير المساعدات الإيضاحية السمعية والبصرية اللازمة للتدريب.
٢	٢,٥٥	٠,٥٩	١	قام بتشغيل الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في التدريب.
٣	٢,٣٧	٠,٦٦	٤	قام بحل بعض المشكلات التي واجهه المدرب أثناء سير العملية التدريبية مثل تعديل أماكن العرض وغير ذلك.
٤	٢,٣٨	٠,٥٨	٣	قام بصيانته سريعة لبعض الأدوات والأجهزة الإيضاحية.
الإجمالي				
المتوسط			الأول	
ترتيب إجمالي المرحلة بالنسبة لباقي المراحل			الأول	
مرحلة التقييم ونقل الأثر للبرنامج التدريبي				
أولاً: دور أخصائي المتابعة والتقييم في هذه المرحلة :-				
١	٢,٥٧	٠,٧٢	٢	قام أخصائي المتابعة والتقييم بتنفيذ استمارة التقييم علي المدربين والمتدربين أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
٢	٢,٦٠	٠,٦٧	١	قام أخصائي المتابعة والتقييم بتنفيذ استمارة التقييم علي المدربين والمتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي.
٣	٢,٤٠	٠,٦٤	٤	قام بمتابعة البرنامج التدريبي للتأكد من أنه يسير في اتجاه تحقيق الهدف منه.
٤	٢,٤٥	٠,٦٥	٣	قام بمتابعة البرنامج التدريبي للتأكد من أنه يسير وفقاً للجدول الزمني المحدد في الخطة.
٥	٢,١٢	٠,٧٦	٨	التأكد من أن المصروفات المنفقة علي التدريب تتم وفقاً لما هو متاح في ميزانية التدريب.
٦	٢,٢٢	٠,٦٧	٦	التعرف علي مقدار ما تم إنجازه من أهداف البرنامج التدريبي.
٧	٢,١٨	٠,٧٠	٧	تحديد مدي صلاحية البرنامج التدريبي.
٨	٢,٢٣	٠,٦٩	٥	كتابة تقرير تفصيلي عن البرنامج التدريبي ورفعها الي مدير التدريب.
الإجمالي				
المتوسط			الثاني	
ثانياً: دور مدير جهة التدريب في هذه المرحلة				
١	٢,٣	٠,٧٤	١	الإطلاع علي التقرير الإجمالي للبرنامج التدريبي
٢	١,٨٧	٠,٧٨	٤	قام بكتابة تقرير منفصل عن حالة كل متدرب علي حده
٣	٢,١٢	٠,٨٠	٢	أرسل تقارير الي جهات العمل التي يعمل فيها المتدربين
٤	١,٩٠	٠,٧٧	٣	أرسل تقارير الي الجهات الخاصة بالمدربين
٥	١,٨٢	٠,٧٧	٥	طلب من الجهات التي يعمل فيها المتدربين السماح لجهة التدريب بمتابعة تنفيذ بعض الأعمال التي تم التدريب عليه
الإجمالي				
المتوسط			التاسع	
ثالثاً: مدير جهة العمل في هذه المرحلة				
١	١,٣٣	٠,٦٦	١١	تم مكافأة المتدربين الذين أظهروا تقدم في أعمالهم بعد التدريب
٢	١,٥٣	٠,٧٥	٩	عزز ودعم المتدربين لتطبيق ما تدرّبوا عليه
٣	١,٦٥	٠,٦٨	٦	سمح للجهات التدريبية بمتابعة المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي
٤	١,٧٢	٠,٧٨	٢	أطلع علي التقارير الخاصة بكل متدرب
٥	١,٦٢	٠,٧٦	٧	حاول مساعدة المتدربين في الربط بين ما تدرّبوا عليه والواقع العملي للدمج بين التدريب وخطة العمل
٦	١,٧٧	٠,٧٨	١	حاول التقليل من ضغوط العمل علي المتدربين
٧	١,٦٠	٠,٧٦	٨	دعم عملية التحول المترتبة علي التدريب سيكولوجياً
٨	١,٧٠	٠,٧٧	٣ مكرر	حدد توقعات تحسين الأداء مع المتدربين
٩	١,٦٨	٠,٨١	٤	أعطى الأولوية في الترقية الي المتدربين الأكفاء
١٠	١,٤٧	٠,٨١	١٠	أتاح ورتب جلسات تساعد علي انتقال التدريب الي الزملاء الذين لم يحضروا البرنامج التدريبي
١١	١,٧٠	٠,٧٤	٣ مكرر	وفر الأدوات والإمكانات التي تساعد المتدربين علي تطبيق ما تدرّبوا عليه
١٢	١,٦٧	٠,٧٧	٥	أعلن النجاحات التي حققتها المتدربون
الإجمالي				
المتوسط			رابع عشر	
ترتيب إجمالي المرحلة بالنسبة لباقي المراحل			الثالث	

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٧.

من التباين الكلي الحادث في عوائد التدريب بصفة عامة، وأما الباقي فيرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم دراستها. تشير قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري إلى وجود أربع متغيرات فقط من بين المتغيرات المدروسة هي التي تسهم إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في عوائد التدريب بصفه عامه منها ثلاثة متغيرات فرعية ومتغير واحد إجمالي، حيث جاءت قيمة (t) معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١ بالنسبة لمتغير (ممارسات مدير جهة التدريب في المرحلة التنفيذية) بينما جاءت قيمة (t) معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بالنسبة لمتغيري (ممارسات المتدربين في المرحلة التنفيذية، ممارسات اخصائي التقييم في مرحلة التقييم ونقل أثر التدريب)، في حين جاءت قيمة (t) معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بالنسبة للمتغير الإجمالي (إجمالي المرحلة التنفيذية).

رابعاً : درجة إسهام تحقق الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات العملية التدريبية ومراحلها في تفسير التباين في عوائد التدريب بصفة عامة:-

تحقيقاً للهدف البحثي الثالث تم استخدام الانحدار المتعدد لتحديد إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة (الممارسات الأنسب والوضع الأمثل لمكونات ومراحل العملية التدريبية) في تفسير التباين في عوائد التدريب بصفة عامة من وجهة نظر المتدربين المبحوثين وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٤) وذلك كما يلي: أن المتغيرات المستقلة مجتمعة ترتبط بعوائد التدريب بصفة عامة بمعامل ارتباط متعدد قدره (٠.٨٧٣) ، ومعامل تحديد (٠.٧٦٢) ، وقد بلغت قيمة F المحسوبة (٦.٠٧) ، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة تسهم إسهاماً معنوياً في تفسير حوالي ٧٦%

جدول ٤ : نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقات بين المتغيرات المستقلة المدروسة وعوائد التدريب بصفة عامة

مستوي المعنوية	قيمة (t)	معامل الانحدار الجزئي المعياري p	الخطأ المعياري	معامل الانحدار غير المعياري B	المتغيرات المستقلة
٠.٨٥٦	٠.١٨	٠.٠١٨	٠.١١٩	٠.٠٢٢	إجمالي المرحلة التمهيدية:
٠.٦٤٩	-٠.٤٦	٠.٠٧-	٠.١٣٧	٠.٠٦٣-	ممارسات مدير جهة التدريب
٠.٧٥١	٠.٣٢	٠.٠٤٥	٠.١٤٧	٠.٠٤٧	ممارسات مدير جهة العمل
٠.١٢٨	١.٥٦	٠.٣٥٨	٠.٢١٣	٠.٣٣١	اجمالي المرحلة التخطيطية:
٠.٣١٤	١.٠٢	٠.١٩٩	٠.١٧٥	٠.١٧٩	ممارسات مدير جهة التدريب
٠.٩٧	٠.٠٤	٠.٠٠٦	٠.١٣٧	٠.٠٠٥	ممارسات مدير جهة العمل
٠.١٩١	-١.٣٣	٠.١٨٥-	٠.١٢٤	٠.١٦٥-	ممارسات المتدرب
٠.٨٥١	٠.١٩	٠.٠٢٨	٠.١٤٤	٠.٠٢٧	ممارسات مصمم البرامج التدريبية
٠.٠٥٣	١.٩٩*	٠.٥٠٣	٠.٢٤٨	٠.٤٨٣	إجمالي المرحلة التنفيذية:
٠	٤.١٤**	٠.٦٢١	٠.١٢٧	٠.٥٢٦	ممارسات مدير جهة التدريب
٠.٨٢١	-٠.٢٣	٠.٠٣٨-	٠.١٥٢	٠.٠٣٥-	ممارسات مدير جهة العمل
٠.٢٨٤	١.٠٩	٠.٢٢٢	٠.١٩١	٠.٢٠٨	ممارسات المدربين
٠.٠٥٢	٢*	٠.٢٨٦	٠.١٨٤	٠.٢٤٦	ممارسات المتدربين
٠.١٠٧	-١.٦٥	٠.١٧١-	٠.١١٦	٠.١٩١-	ممارسات المشرف الإداري علي البرنامج التدريبي .
٠.٠٧٢	-١.٨٥	٠.٢١٥-	٠.١١٤	٠.٢١٢-	ممارسات أخصائي المساعدات التدريبية
٠.١٤٧	١.٤٨	٠.٣٨٥	٠.٢٢١	٠.٤٠٨	إجمالي مرحلة التقييم ونقل أثر التدريب:
٠.٠٢٤	٢.٣٥*	٠.٤٥٤	٠.١٧٤	٠.٣٢٨	ممارسات اخصائي التقييم
٠.٦٦٢	٠.٤٤	٠.٠٨	٠.١٤٨	٠.٠٦٥	ممارسات مدير جهة التدريب
٠.٤٨٤	-٠.٧١	٠.١١٦-	٠.١٣٨	٠.٠٩٧-	ممارسات مدير جهة العمل

معامل الارتباط المتعدد $R = 0.873$ ، معامل التحديد $R^2 = 0.762$ ، قيمة F المحسوبة $F = 6.07$ ، * معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، ** معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٧.

ثالثاً : مشكلات خاصة بالمرحلة التنفيذية: يتضح من الجدول رقم (٤) أن مشكلة اعتماد المتدربين علي الأسلوب التقليدي في توصيل المستهدف من التدريب جاءت في الترتيب الأول بنسبة ٩٣.٣٣% من جملة المبحوثين المتدربين، يليها استخدام وسائل تدريبية غير مناسبة للموضوع التدريبي، في الترتيب الثاني وذلك بنسبة ٩١.٦٧% من جملة المبحوثين المتدربين، يليها عدم توافر المحتوى التدريبي قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي ، في الترتيب الثالث بنسبة ٨٦.٦٧% من جملة المبحوثين المتدربين، في حين جاء تنفيذ برامج تدريب لمجرد تنفيذ خطة تدريبية فقط لإظهار نشاط أو تنفيذ تعليمات في الترتيب السابع والأخير بنسبة ٥١.٦٧%.

رابعاً: مشكلات خاصة بالمرحلة التقييم ونقل الاثر التدريبي: يتضح من الجدول رقم (٤) أن مشكلة انتهاء العملية التدريبية بانتهاج البرنامج التدريبي جاءت في الترتيب الأول بنسبة ٩١.٦٧% من جملة المبحوثين المتدربين، يليها عدم إعطاء عملية تقييم التدريب الاهتمام والوقت الكافي في الترتيب الثاني وذلك بنسبة ٨٣.٣٣% من جملة المبحوثين المتدربين، يليها الإمكانات المتاحة في أماكن العمل لا تسمح بتنفيذ ما تم التدريب عليه في الترتيب الثالث بنسبة ٨٠% من جملة المبحوثين المتدربين، في حين جاء انحياز وعدم موضوعية المتدربين عند إجراء عملية التقييم في الترتيب السادس والأخير بنسبة ٥٥%.

خامساً : المشكلات الخاصة بمراحل العملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين أفراد العينة :-

أولاً: مشكلات خاصة بالمرحلة التمهيدية: يتضح من الجدول رقم (٤) أن مشكلة انغلاق الفئة القائمة علي العملية التدريبية علي نفسها جاءت في الترتيب الأول بنسبة ٩٣.٣٣% من جملة المبحوثين المتدربين، يليها ضعف الإمكانات والمساعدات التدريبية المتاحة للعملية التدريبية في الترتيب الثاني وذلك بنسبة ٩١.٦٧% من جملة المبحوثين المتدربين، يليها عدم وجود هيكل تدريبي واضح (لجنة - قسم - إدارة) لإدارة العملية التدريبية في الترتيب الثالث بنسبة ٨١.٦٧% من جملة المبحوثين المتدربين، في حين جاء ضعف الميزانية المخصصة للتدريب في الترتيب الثامن والأخير بنسبة ٥٦.٦٧%.

ثانياً: مشكلات خاصة بالمرحلة التخطيطية: يتضح من الجدول رقم (٤) أن مشكلة عدم الدقة عند الدخول الي تفاصيل البرنامج التدريبي جاءت في الترتيب الأول بنسبة ٨١.٦٧% من جملة المبحوثين المتدربين، يليها القيام بالتخطيط والإعداد للتدريب بصورة روتينية ثابتة جاءت في الترتيب الثاني وذلك بنسبة ٧١.٦٧% من جملة المبحوثين المتدربين، في حين جاء عدم وجود خطة تدريبية لدي الأفراد العاملين بالمعمل المركزي للثروة السمكية في الترتيب الخامس والأخير بنسبة ٣٦.٦٧%.

جدول ٥. مشكلات العملية التدريبية من وجهة نظر المتدربين المبحوثين العاملين في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية

الترتيب	% ن=٦٠	التكرارات	المشكلات
أولاً : مشكلات خاصة بالمرحلة التمهيدية			
٦	٧٦.٦٧	٤٦	١- عدم وجود إتصال مباشر بين المسؤولين عند التدريب والمتدربين لتحديد إحتياجاتهم
٧	٦٦.٦٧	٤٠	٢- عدم توافر المعلومات الكافية عن المتدربين والمدرسين
٣	٨١.٦٧	٤٩	٣- عدم وجود هيكل تدريبي واضح (لجنة - قسم - إدارة) لإدارة العملية التدريبية
٢	٩١.٦٧	٥٥	٤- ضعف الإمكانيات والمساعدات التدريبية المتاحة للعملية التدريبية
٨	٥٦.٦٧	٣٤	٥- ضعف الميزانية المخصصة للتدريب
٥	٧٨.٣٣	٤٧	٦- عدم وجود نظم لتحديد الإحتياجات التدريبية للمتدربين
١	٩٣.٣٣	٥٦	٧- إنغلاق الفئة القائمة علي العملية التدريبية علي نفسها
٤	٨٠	٤٨	٨- ضعف الوعي لدي العاملين عن أهمية التدريب
ثانياً : مشكلات خاصة بالمرحلة التخطيطية			
٢	٧١.٦٧	٤٣	١- القيام بالتخطيط والإعداد للتدريب بصورة روتينية ثابتة
٤	٤١.٦٧	٢٥	٢- التدريب في أماكن بعيدة عن أماكن العمل مع عدم وجود ضرورة
٥	٣٦.٦٧	٢٢	٣- عدم وجود خطة تدريبية لدي الأفراد العاملين بالمعمل المركزي للثروة السمكية
٣	٥٠	٣٠	٤- ضعف القدرات التخطيطية وعدم إعطاء التخطيط للبرنامج التدريبي الوقت الكافي
١	٨١.٦٧	٤٩	٥- عدم الدقة عند الدخول الي تفاصيل البرنامج التدريبي
ثالثاً : مشكلات خاصة بالمرحلة التنفيذية			
٣	٨٦.٦٧	٥٢	١- عدم توافر المحتوى التدريب قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي
٧	٥١.٦٧	٣١	٢- تنفيذ برامج تدريب لمجرد تنفيذ خطة تدريبية فقط لإظهار نشاط أو تنفيذ تعليمات
٢	٩١.٦٧	٥٥	٣- إستخدام وسائل تدريبية غير مناسبة للموضوع التدريبي
٦	٦٣.٣٣	٣٨	٤- زيادة التدريب الأكاديمي النظري علي حساب التدريب العملي
٥	٧٣.٣٣	٤٤	٥- تعارض مواعيد الدورات التدريبية مع مواعيد العمل ومواسم
٤	٧٥	٤٥	٦- نقص المتدربين ذوي الكفاءة التدريبية العالية
١	٩٣.٣٣	٥٦	٧- اعتماد المتدربين علي الأسلوب التقليدي في توصيل المستهدف من التدريب
رابعاً : مشكلات خاصة بمرحلة التقييم ونقل الأثر التدريبي			
٣	٨٠	٤٨	١- الإمكانيات المتاحة في أماكن العمل لا تسمح بتنفيذ ما تم التدريب عليه
٢	٨٣.٣٣	٥٠	٢- عدم إعطاء عملية تقييم التدريب الاهتمام والوقت الكافي
٤	٧١.٦٧	٤٣	٣- القائمين علي عملية التقييم أشخاص عاديين ليس لديهم خبرة في هذا المجال وفي بعض الأحيان المدرب هو من يقوم بهذه العملية
١	٩١.٧	٥٥	٤- انتهاء العملية التدريبية بانتهاء البرنامج التدريبي
٦	٥٥	٣٣	٥- إنحياز وعدم موضوعية المتدربين عند إجراء عملية التقييم
٥	٦٣.٣٣	٣٨	٦- عدم التفسير الصحيح لنتائج عملية التقييم

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٧.

الاستنتاجات الرئيسية والتوصيات

بناء علي العرض السابق لنتائج الدراسة أمكن الوصول الي عدد من الاستنتاجات الرئيسية بناء عليها يمكن للدراسة أن تقترح عدد من التوصيات في مجال التدريب بصفة عامة والعملية التدريبية في المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بصفة خاصة:

- ١- بالنسبة لمدير جهة العمل يتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) تراجع وتأخر الدور الذي يقوم به مدير جهة العمل وذلك مقارنة بأدوار باقي مكونات العملية التدريبية في كل مرحلة من مراحل التدريب حيث أحتل الترتيب (١٣، ١٥، ١٠، ١٤) في المراحل التمهيدية والتخطيطية والتنفيذية والتقييم ونقل الأثر وذلك علي الترتيب، لذلك توصي الدراسة بإعتبار مدير جهة العمل مسؤول عن نجاح العملية التدريبية بنسبة لا تقل عن ٥٠% علي الأقل، وذلك بإشراك مدير جهة العمل في جميع مراحل العملية التدريبية وإعتبار مدير جهة العمل مكون أساسي من مكونات العملية التدريبية لا يقل أهمية عن مكون المدرب أو مكون المتدرب.
- ٢- بالنسبة لمدير جهة التدريب يتضح من النتائج الواردة بجدول رقم (٣) تواجد مدير جهة التدريب في العملية التدريبية بدرجة ضعيف ومتوسطة وذلك مقارنة بأدوار باقي مكونات العملية التدريبية في كل مرحلة من مراحل التدريب حيث أحتل الترتيب (١١، ٨، ٧، ٩) في المراحل التمهيدية والتخطيطية والتنفيذية والتقييم ونقل الأثر وذلك علي الترتيب، لذلك توصي الدراسة بإفساح وإتاحة الفرصة لمدير جهة التدريب للقيام بالدور والمهام الموكلة اليه في العملية التدريبية، وإعتبار مدير جهة التدريب مكون أساسي من مكونات العملية التدريبية يتفوق في أهميته عن باقي المكونات.
- ٣- ويتضح أيضاً من الجدول رقم (٣) أنه لم تعط الفرصة للمتدربين للمشاركة في التخطيط للعملية التدريبية حيث كان ترتيبهم بالنسبة لباقي المكونات (١٢) في المرحلة التخطيطية لذلك توصي الدراسة

بمشاركة المتدربين في عملية التخطيط للموقف التدريبي بدأ من تحديد الإحتياجات التدريبية وانتهاء بالتقييم.

٤- ويتضح أيضاً من نفس الجدول اختزال العملية التدريبية في المرحلة التنفيذية بالنسبة للمراحل، وأيضاً اختزال العملية التدريبية بالنسبة للمكونات في المدرب، والمشرف الإداري، وأخصائي المساعدات التدريبية، وأخصائي التقييم والمتابعة، والمتدرب في المرحلة التنفيذية حيث أحتلوا الترتيب التالي (٥، ٤، ١، ٢، ٣) وذلك علي الترتيب.

توصية رئيسية للدراسة

توصي الدراسة بإعتبار مدير جهة التدريب ومدير جهة العمل مكونان رئيسيان من مكونات العملية التدريبية وذلك للأسباب التالية: مدير التدريب هو غالباً ما يحدد الموضوعات التدريبية وهو من يقوم بإختيار المرشحين وهو من يقوم بتحديد أوجهه صرف الميزانية التدريبية وهو من يحدد مكان وزمان التدريب بالتنسيق مع مدير جهة العمل، وأن مدير جهة العمل هو غالباً من يرشح المتدربين بناء علي الإحتياجات التدريبية أو غير ذلك وهو من يتابع تواجدهم في التدريب وهو من يضع التدريب في الإعتبار أو لا يضعه عند إسناد الأعمال أو عند الترقيات، من أجل ذلك لابد من مشاركة مدير جهة التدريب والعمل في العملية التدريبية كمكونات رئيسية.

المراجع

- أحمد عبدالولي السماوي " أثر التدريب الإرشادي في مجال معاملات ما بعد الحصاد في معارف المرشدين الزراعيين في منطقة وادي زبيد بالجمهورية اليمنية" مجلة جامعة دمشق للعلوم الزراعية، سوريا، المجلد (٢٠) (العدد٢)، ٢٠٠٤.
- أحمد محمد عمر، "الإرشاد الزراعي المعاصر" مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم " خطة تدريب القيادات التربوية في الوطن العربي ، تونس ، ١٩٩٩ ، ص٣٣ .

Karen and Biech ed., Building High Performance: Tools and Techniques for Training and Learning, Price Water House Coopers, Mansfield Ohio, 1998 .

Komaki, Judi; Heinzmann, Arlene T.; Lawson, Loralie, "Effect of Training and Feedback: Component analysis of a Behavioral Safety Program", Journal of Applied Psychology, Vol. (81) No. (3), 2005.

Lynton, Rolf P, and Pareek, Udai, training for Development, Second Edition, Kumarian Press, India, 1994.

Oakley, P. and Garforth, C.: Guide to extension training food and Agriculture Organization of the United Nation Rome, 1985 .

عقله محمد المبيضين وأسامة محمد جرادات "التدريب الإداري الموجه بالأداء" جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠١ .

قصي ياسين العمر، "آراء المتخصصين الإرشاديين في بعض جوانب الخدمة الإرشادية الزراعية الحالية، وسبل تطويرها في جمهورية مصر العربية" رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة ١٩٩٩ .

محمد السيد البدوي الدسوقي " كيف تكون مدرباً ومحاضراً مؤثراً ومتميزاً " مركز الإسكندرية للكتاب، مصر ، ٢٠٠٨ .

محمد نسيم علي سويلم وآخرون " تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية " دار الندي للطباعة ، مصر ، ٢٠١٢ .

معتز عبد القادر عساف " التميز في إدارة الموارد البشرية " موسوعة التميز الإداري ، الجزء السابع، منشورات اتحاد المصارف العربية، ٢٠٠٨ .

منال عبد اللطيف سلمان وآخرون " أداء المرشدين الزراعيين لبعض المهام الإرشادية وعلاقته برضاهم عن المناخ التنظيمي (دراسة ميدانية في المنطقة الوسطى من العراق)، مجلة العلوم الزراعية العراقية ٤٦ (١) العراق ، ٢٠١٥ .

Planning Indicators for Transferring the Training Effect to the Practical Situation "A Applied Study to Trainees at the Central Laboratory for Aquaculture Research"

Omar, I. A. M. M. ¹ and A. M. D. El Shafei²

¹ Faculty of Agriculture, Zagazig University.

² Researcher of Fish Extension - Central Laboratory for Aquaculture Research - Agricultural Research Center.

ABSTRACT

This research aims to identify the personal and professional characteristics of the respondents trainees, measure the level of achievement of the most appropriate practices and the optimal state of the components and stages of the training process, and determine the degree of contribution to the achievement of the most appropriate practices and the optimal state of the components and stages of the training process. Then reach for recommendations and the planning indicators to face the obstacles of transferring the training effect to the practical reality. This research was conducted in Sharkia governorate on the trainees working in the Central Laboratory for Aquaculture Research- Agriculture Research Center. The sample was selected approximately about 60 from researcher's staff and specialists working in the Central Laboratory for Aquaculture Research, represents 60% of the total trainees which reached for 100 whose take training. The data of this study were collected during August and September 2017 using the interview by questionnaire method using the frequency, percentage, range, arithmetic mean, standard deviation and multiple regression analysis were used as tools for statistical analysis. The main findings of the research were as follows: First: the personal and professional data of the respondent's trainees: More than one-third of the sample 36.7% were aged between (35:45 years), approximately two-thirds of the sample 61.7% are males, 31.7% their scientific degree Researcher, and more than three-quarters of the respondents 76.7% were employed with the same director (1:4 years), and more than half of the respondents 55.3% indicated that promotions do not depend on efficiency. Second: the preliminary stage: The results of the study indicate that the manager of the training institution has achieved the most appropriate practices at an average level with a general average of (1.97), while the employer has achieved the most appropriate practices at a weak level 1.64, and the overall average of the total averages of the preparatory stage reached an average level of (1.81), and the ranking of this stage for the remaining four stages is the fourth and final arrangement. Third: the planning stage: The results in this stage showed that the manager of the training achieved the most appropriate practices with general average (2.1), while the manager of the work achieved the most appropriate practices with low level (1.60), while the trainee programmer achieved the most appropriate practices at an average level as well, with a general average of (2.22) and that the average of the total averages of the planning stage came at an average level of (1.94), and the ranking of this stage for the other four stages is the second. Fourth: The executive stage: The results in this stage showed that the manager of the training and the director of the work, the trainers, the trainees and the administrative supervisor of the training program at this stage have achieved the most appropriate practices with an average level and the general averages reached (2.21, 1.99, 2.26, 2.23 and 2.32) respectively, and general average of the training assistance specialist at this stage achieved reached (2.43). The average of the total averages of the operational stage was at an average level (2.25), and the ranking of this stage for the other four stages is the first order. Fifth: The evaluation stage and the transfer of the impact of the training program: The follow-up and evaluation specialist at this stage has achieved the best practices at an average level of (2.35), while the manager of the training institution and the manager of the employer have achieved the most appropriate practices with an average of (2, 1.62) respectively. The general average of the total average of the evaluation stage and the transfer of the training effect reached an average level of (1.99), and the ranking of this stage for the other four stages is the third. Sixth: The degree of contribution to achievement of the appropriate practices and the optimal status of the components and stages of the training process in explaining the variation in training returns generally: The independent variables combined are generally linked to the return of training with a multi-capacity correlation coefficient 0.873 and the coefficient of determination 0.762, value of collected F reached (6.07), it's a significant value at a significant level of 0.01. This indicates that the independent variables studied together make a significant contribution to the interpretation of 76% of the total variation in the training returns generally, and the rest due to other variables not studied. The most important problems in the preliminary stage were the problem of the closure of the class based on the training process on its own, the important problems in the planning stage been inaccuracy when entering the details of the training program, in the executive stage the most important problems were the dependence of the trainees on the traditional method of delivery objective of the training, and for the problems in the evaluation stage and transfer of training impact was the end of the training process by the end of the training program.

Keywords: The appropriate practices and the optimal state of the components and stages of the training process, the preliminary stage, the planning stage, the executive stage, the evaluation stage and the transfer of the training program's impact.