

Developmental Roles of the Centers of the Preparing Productive Families and the Relation to Some Personal Variables to the Trainers in Rural areas of Giza Governorate

Ibrahim, I. F. A.; E. A. M. Heikal and Suzan M. M. Nasrat

Rural Sociology and Agricultural Extension depet. Faculty of agriculture, Cairo University



الأدوار التنموية لمراكز إعداد الأسر المنتجة وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية للمدرسين العاملين بها بريف محافظة الجيزة

إبراهيم فضل عبدالله إبراهيم ، إيهاب عبد الخالق محمد هيكل و سوزان محيي الدين نصرت
قسم الاجتماع الريفي والارشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة القاهرة- الجيزة - مصر

المخلص

تهدف الدراسة الحالية 1. تحديد درجة أداء الأدوار التنموية التي تقوم بها مراكز إعداد الأسر المنتجة، من وجهة نظر المدرسين، 2. تحديد طبيعة العلاقة بين درجة قيام تلك المراكز بأدوارها التنموية وبعض المتغيرات الشخصية للمدرسين العاملين بها، 3. الوقوف على أهم التحديات المعوقة لقيام تلك المراكز لأدوارها التنموية، ومعرفة أهم المقترحات لحلها من رأي المدرسين العاملين بها. أجريت الدراسة الميدانية في 8 قرى تابعة لمراكز البدرشين وأبو النمرس والصف بريف محافظة الجيزة، وهي قرى أبو رضوان قبلي، العزيرية، مزغونة، شبرامنت، ترسا، زاوية أبو مسلم، نزلة عليان، الشوك الشرفي. تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الخاصة لـ 245 مدرب لتحديد مستوى الأداء، و 40 مدرب بهذه المراكز لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية لهم ومستوى أداء مراكز إعداد الأسر المنتجة لأدوارها التنموية. خلال أشهر فبراير ومارس وأبريل 2018، بعد أن تم اختيارها مبدئياً وإجراء التعديلات المطلوبة. وقد تم استخدام النسب المئوية، التكرارات، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، واختبار (كاي²) لعرض البيانات وتحليلها، ووصفها، وكانت أهم النتائج: 1- جاءت أعلى نسبة من المدرسين المبحوثين من كان رأيهم أن مستوى قيام مراكز إعداد الأسر المنتجة لأدوارها التنموية المدروسة متوسطا بنسبة بلغت 51.0%، وتلاه المدرسين المبحوثين من كان رأيهم أن درجة مراكز إعداد الأسر المنتجة لأدوارها التنموية كان مرتفعا بنسبة بلغت 42.0%، وأخيرا المدرسين المبحوثين من كان رأيهم أن مستوى قيام تلك المراكز بأدوارها التنموية منخفضا بنسبة 7% 2- وجدت علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى معنوية 0.01 بين درجة قيام المراكز لأدوارها التنموية وسن المدرسين. وعدد سنين خبرة المدرسين، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة 0.636، 0.640 على الترتيب. 3- وجدت علاقة عند درجة معنوية 0.01 بين درجة قيام هذه المراكز لأدوارها التنموية والتخصص الدراسي للمدرسين، حيث كانت قيمة كاي² المحسوبة 16.04، 4- جاءت مشكلة ضعف الإعانة السنوية في مقدمة أهم المشكلات التي تعوق قيام هذه المراكز بأدوارها التنموية، حيث بلغت النسبة 92.5%، وفق رأي المدرسين، وتلاها في المركز الثاني مشكلة شهادة إتمام التدريب بنسبة 87.5%، وثالثا مشكلة انخفاض قيمة الراتب الشهري للمدرسين والإداريين العاملين بالمراكز بنسبة 82.5%، في حين احتلت مشكلة ضعف إقبال المدرسين على التدريب المرتبة الرابعة بنسبة 77.5%، بينما جاءت مشكلة عدم الإلتزام بالمواعيد في المرتبة الخامسة بنسبة 62.5%، وأخيرا احتلت مشكلة عدم برامج التدريب المرتبة السادسة بنسبة 62.5%.

الكلمات الدالة: التنمية الريفية، الدور، التدريب، ومراكز إعداد الأسر المنتجة.

المقدمة

منظمات التنمية الريفية واعتبرتها ضرورة هامة لدعم التنمية الريفية وتحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي، لكفالة التوازن والعدالة بين أبناء الوطن الواحد. (عمر، 1992: 25)

والتنمية الريفية عملية ديناميكية متكاملة تتم عن طريق التنسيق والتكامل بين الجانب الحكومي والأهلية للقيام بالخطوات اللازمة لتنمية المجتمعات المحلية، من خلال تنفيذ البرامج والخطط التي يتم وضعها وفقا للموارد المتاحة سواء كانت موارد بشرية أو موارد مالية، وذلك لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تمس حياة كل أفراد المجتمع الريفي. (التابعي، 2001: 60)

لذا انصب الاهتمام على التخطيط لتنفيذ المشروعات لعنت تنمية المجتمع المحلي الريفي من الجوانب المختلفة التي تمس قدرات الريفيين مهاريا وفكريا، ويمتلكون المهارات والمعارف والاتجاهات الإيجابية التي تدعم تنميتهم الذاتية، وبالتالي فتح أكبر عدد من الخيارات أمامهم بما يسمح بتحقيق درجة حياة أفضل للأسرة وللمجتمع. (خضر، آخرون، 2010: 96)

وتقوم وزارة التضامن الاجتماعي بتنفيذ أحد أهم البرامج تنمية المجتمع الريفي وذلك لإحداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأسر الفقيرة، حيث يعمل على إكساب الأفراد المهارات والمعارف والسلوكيات، ليكون لديه القدرة على الاعتماد على ذاته، ويكون لديه القدرات والمهارات اللازمة لدخول سوق العمل، وذلك من خلال مراكز إعداد الأسر المنتجة التي تقدم العديد من الخدمات والتي من أهمها رفع قدراته المهنية عن طريق تدريبيه وتأهيله في أحد المجالات المهنية وكذلك تقديم الدعم الضروري عند الحاجة إليها، ورفع درجة وعيه، وذلك بهدف زيادة دخله، ودخل أسرته، كما يهدف إلى تحويل خامات الريف إلى منتجات لها قيمتها الاقتصادية (دراسة لمشروع الأسر المنتجة، 1977: 13)

التدريب بمراكز إعداد الأسر المنتجة:

ويعد التدريب النشاط الرئيسي بمراكز إعداد الأسر المنتجة، وهو مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير المعارف والمهارات والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء لتحقيق الهدف المطلوب. (هلال، 2001: 28)

ويتم تدريب الأسر لتحويلها إلى أسر منتجة عن طريق تحويل إمكانيات وقدرات أفرادها إلى طاقات منتجة باستثمار الوقت والخامات البيئية المتاحة (لائحة الأسر المنتجة، 1991: 1)

و يمكن تعريف التدريب بأنها عملية يمكن عن طريقها إكساب الأفراد المعلومات والسلوكيات المهنية والاتجاهات الجديدة، حتى يصبحوا أكثر مهارة وقدره في أداء مهنتهم وحرفهم في الوقت الحالي، وفي المستقبل. (عمر وآخرون، 1973: 202)

يمثل الريف العمود الفقري للمجتمع المصري حيث يعيش فيه حوالي 57% من جملة سكان مصر، وعلى مر التاريخ عانى الريف المصري من شتى صور التجاهل والحرمان والاستغلال والفقير، وعلى الرغم من بدء الاهتمام بتطوير الريف منذ أواخر الأربعينيات من القرن العشرين، إلا أن ترددي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الريف كان أكبر من أي جهود تنموية بذلت خلال هذه الفترة الزمنية، وقد نتجت الدولة مؤخرا إلى خطورة استمرار هذه الأوضاع، لذا فقد اهتمت بتنمية شتى نواحي الحياة الريفية، (الحيدري، 1991: 92)

التعريفات الإجرائية:

مراكز إعداد الأسر المنتجة: وهي عبارة عن وحدة التدريب الفنية والحرفية لتدريب وصقل مهارات أفراد الأسرة باستثمار الوقت والخامات البيئية المتاحة.

الأدوار التنموية: هي عبارة عن تنمية قدرات المدرسين وتزويدهم بالمعلومات وصقل مهاراتهم الفنية في المهن اليدوية والبيئية، وتقديم الدعم الفني للمدرسين وكذلك تنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل اليدوي والبيئي.

درجة الأداء: هي عبارة عن درجة قيام المراكز لأدوارها التنموية.

المدرسون: وهم الذين يقومون بتدريب المدرسين بمراكز إعداد الأسر المنتجة.

المتغيرات الخاصة بالمدرسين:

السن: ويقصد به العمر الحالي للمدرّب مقاساً بعدد السنوات الخالم عند إجراء الدراسة.

عدد سنوات التعليم: ويقصد بها عدد سنوات التعليم الرسمي التي قضاها المدرّب وفقا لآخر مستوى تعليمي وصل إليه.

نوع التخصص الدراسي: ويقصد به التخصص العلمي الذي درسه المدرّب في فترة التعليم الرسمي هل هو (زراعي - صناعي - تجاري).

عدد الدورات التدريبية في مجال العمل: ويقصد به عدد الدورات المتخصصة الحاصل عليها المدرّب في مجال العمل الحالي.

عدد سنوات الخبرة في مجال التدريب: ويقصد به عدد السنوات التي قضاها المدرّب في مهنة التدريب.

نوع المدرّب: ويقصد به هل المدرّب ذكر أم أنثى.

نوع التعاقد بين المدرّب والمركز: ويقصد به هل المدرّب منتدب من جهة حكومية (حكومي) أم يعمل بعقد عمل خاص مع المركز (أهلي).

الأجر: ويقصد به إجمالي ما يحصل عليه المدرّب من أجور ومكافآت وحوافر.

التنمية الريفية:

في ظل هذه الظروف اهتمت الدولة بإحداث التغيرات التنموية التي

تمس النواحي الاقتصادية والاجتماعية بالمناطق الريفية، لذلك قامت بتفعيل دور

- التعرف على طبيعة العلاقة بين درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز وبعض المتغيرات الشخصية للمدربين العاملين بها.
- معرفة أهم المعوقات التي تواجه المدربين الباحثين في عملهم ومقترحاتهم لحلها .

أهمية البحث

تلعب مراكز إعداد الأسر المنتجة أدواراً تنموية متعددة تستهدف بها الفئات التي تقدم لها تلك الخدمات التي تقوم بها سواء خدمات تدريبية أو غير تدريبية ، والتي تسعى إلى الوصول إلى تحقيقها وهي التي حددت لها مسبقاً ، لذا كان القائمون على تلك المراكز بحاجة إلى دراسة تعمل على قياس مدى تحقيق تلك المراكز لأدوارها التنموية ، وطبيعة العلاقة بين درجة أداءها لأدوارها التنموية والمتغيرات الشخصية للمدربين العاملين بها حيث أنهم حجر الزاوية الذي يقوم عليه النشاط التدريبي وغير تدريبي بتلك المراكز ، والنتائج التي يصل إليها البحث ستكشف عن درجة قيام المراكز للأدوار التنموية وكذلك طبيعة العلاقة بين درجة الأداء والمتغيرات الشخصية للمدربين والتي سوف تساهم في توفير الصورة الكاملة للمهتمين بإدارة تلك المراكز وكذلك الجهات الإشرافية والتوجيهية بمختلف الجهات الإدارية والفنية بمستوياتهم الإدارية المختلفة وذلك بهدف العمل على تنمية الإيجابيات وتقادي السلبيات التي تعوق تلك المراكز لتأدية أدوارها التنموية.

الفرض الإحصائي العام

لا توجد علاقة معنوية بين درجة أداء أدوار التنموية لمراكز الإعداد و المتغيرات الشخصية للمدربين العاملين بهذه المراكز وهي (السن، وعدد سنوات التعليم، ونوع التخصص الدراسي، عدد الدورات التدريبية في مجال العمل، عدد سنوات الخبرة في التدريب، الأجر، نوع المدرب، ونوع التعاقد بين المدرب والمركز).

الطريقة البحثية

المجال الجغرافي:

تعد محافظة من أكثر محافظات الجمهورية تنفيذاً لمراكز الإعداد في ريفها . حيث بلغ عددها عشرون مركزاً إعداد ، حيث تم تنفيذها في ثلاث مراكز إدارية أولها هو البدرشين والقرى المنفذة بها هي (أبو ريجان قبلي – العريضة – مزغونة) ، والمركز الإداري الثاني هو أبو النمرس والقرى المنفذة بها (شبرامنت – ترسا - زاوية أبو مسلم) والمركز الإداري الثاني هو الصف والقرى المنفذة بها هي (نزلة عليان - الشويك الشرقي) فيصبح مجموعها ثمانية قري . (مركز معلومات ديوان محافظة الجيزة ، 2017)

شاملة وعينة البحث:

لمعرفة مستوى قيام أداء مراكز الإعداد للدور التنموي، تم تحديد شاملة البحث التي بلغت 675 متديراً ، في الحرف المدروسة الثلاث وهي كما يلي (تفصيل وخياطة – تريكو – كميونز) وعن طريق استخدام معادلة كرجيس و مورجن التي بينت أن عدد عينة البحث 25 متديراً مبحوثاً ولمعرفة طبيعة العلاقة بين درجة أداء تلك المراكز والمتغيرات الشخصية للمدربين العاملين بها، تم اختيار 40 مدرباً بهذه المراكز بالطريقة العشوائية المنظمة ، بواقع مدربين من كل مركز إعداد وكانت علي نحو ما هو مبين بجداول (1) كما يلي:

جدول 1 . توزيع المتدربين والمدربين المبحوثين وفقاً لحرف وقرى الدراسة							
المركز الإداري	م	عدد عينة متدربي كل حرف		تفصيل وخياطة	تريكو	حاسب آلي	إجمالي المدربين
		عدد	عينة				
أبو ريجان قبلي	1	11	9	18	37	6	6
البدرشين	2	9	9	18	27	4	4
مزغونة	3	13	8	21	42	6	6
إجمالي		32	17	57	106	16	16
شبرامنت	4	15	0	24	39	4	4
أبو ترسا	5	9	8	16	33	6	6
زاوية أبو مسلم	6	10	7	15	32	6	6
إجمالي		35	15	54	104	16	16
نزلة عليان	7	6	5	0	11	4	4
الصف	8	8	0	16	24	4	4
إجمالي		14	5	16	35	8	8
إجمالي عام		80	38	127	245	40	40

* تم جمعها وحسابها من بيانات الدراسة

جمع البيانات وأدوات التحليل الإحصائي:

أدوات جمع البيانات:

تم استخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية للحصول على البيانات من المتدربين و المدربين المبحوثين، وقد تم إجراء الاختبار القبلي (Pre-test) بتطبيق استمارة الاستبيان علي عينة تم اختيارها بالطريقة

الدور التنموي :

وتتضمن تلك المراكز بدورها التنموي بكونها منظمة وفقاً للأهداف التي تم تحديدها وإعلانها في لائحة تنظيم العمل الخاصة بها، والتي يجب تحقيقها على مدى زمني معين ، وتحديد الخطوات التنفيذية لها ، وهذه المرحلة تتطلب تحديد الأهداف بدقة والتي على ضوءها يتم العمل على الوصول للهدف النهائي من القيام بتلك الأدوار التنموية. (Joho , 1986 :P. 42) وبعد قياس درجة أداء مراكز إعداد الأسر المنتجة لأدوارها التنموية وتحليل أداءها أمراً ضرورياً وذلك بهدف تحديد أهم نقاط القوة والعمل على تعظيمها ، وكذلك تحديد أهم نقاط الضعف والعمل على معالجتها وتلافي حدوثها في المستقبل ، كضمانة أساسية كي تحقق الأهداف المنوطة بها. (جبريل وآخرون ، 2000: 43-48)

الأداء وقياسه:

ويقصد بقياس درجة أداء مراكز إعداد الأسر المنتجة به تحليل الأداء وقياس درجة فعالية المنظمة التدريبية حتى تقوم بالدور التنموي المحدد والذي تم وضعه مسبقاً علي أن يكون وفقاً لاستراتيجية مراكز إعداد الأسر المنتجة . (Bhaskar , 2001 :P. 39)

وتوجد عدة مداخل لقياس درجة أداء مراكز إعداد الأسر المنتجة و الإطار النظري لبحثنا هذا يتخذ من أهداف تلك المراكز منطلقاً ومدخلاً له ، وتبعاً لهذا تعد الفعالية والتي يعني بها كمفهوم مدى مقدرة هذه مراكز كمنظمة علي الوفاء باحتياجات المجتمع والعاملين بها باحتياجاتهم الحالية والمستقبلية ، ، ويتم العمل فعلاً علي تحقيقها (Charles , 1979: P.209)

ويجب أن يتم الأخذ في الحسبان كل العوامل سواء مباشرة أو غير المباشرة والتي يمكن أن يكون لها تأثير علي عملية قياس الأداء، وهذا يتم عن طريق وجهة نظر المتدربين المبحوثين الذين استفادوا من تلك المراكز سواء كان من التدريب المقدم بشقيه النظري والعملية أو الدعم الفني وغيرها من الخدمات ، وذلك علي اعتبار أن المتدربين المستفيدين من تلك الخدمات قادرين علي منحنا الرأي المعتبر في مستوى أداء المراكز، وكذلك يعد المدرب من العناصر الأساسية التي قد تؤثر علي مستوى الأداء ، وذلك من خلال العلاقة بين مستوى الأداء وبعض المتغيرات الشخصية للمدربين وهي (السن، وعدد سنوات التعليم، ونوع التخصص الدراسي، عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها، عدد سنوات الخبرة في التدريب، الأجر ، نوع المدرب، ونوع التعاقد بين المدرب والمركز). وبناء علي ذلك سيتم التعرف علي طبيعة العلاقة بين درجة أداء تلك المراكز لأدوارها التنموية، والمتغيرات الشخصية للمدربين العاملين بها.

مشكلة البحث

تقوم الدولة بتنفيذ العديد من البرامج والمشروعات التنموية بهدف تحسين الأحوال التي تمس الجوانب المختلفة من حياة مواطنيها فمن هذه المشروعات مراكز إعداد الأسر المنتجة والتي بدأت العمل منذ عام 1964 وأصدرت لها لائحته المنظمة للعمل التي نصت علي الهدف من إنشائها والأدوار التنموية التي يجب أن تحققها وهي كالتالي :

1. تنمية المعارف والمهارات المهنية الملائمة لفئات المستهدفة في الحرف المنزلية والبيئية.
2. المتابعة الآتية واللاحقة للمستفيدين من خدمات مراكز إعداد الأسر المنتجة في الحرف المختلفة.
3. تحويل الاتجاهات والقيم السلبية إلى إيجابية للعمل علي دمج الفئات المستهدفة في مشروعات انتاجية نافعة لهم ولأسرهم .

فهل أدت تلك المراكز أدوارها التنموية بالصورة الملائمة التي تحقق الأهداف المحددة والمعلنة في لائحة نظام العمل ، وبالرغم من مضي ما يقرب من ستون عاماً من تأسيس تلك المراكز ، غير أنها لم تلق الأهتمام من النواحي العلمية والبحثية الضرورية ، لذلك كان هذا البحث ضرورياً كي تحاول الإجابة علي مايلي من تساؤلات :

1. ما هي درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز من رأي المتدربين المستفيدين بهذا البحث ؟
2. ماهي طبيعة العلاقة بين درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز وبعض المتغيرات الشخصية للمدربين العاملين بها وهي (السن، وعدد سنوات التعليم، ونوع التخصص الدراسي، عدد الدورات التدريبية في مجال العمل، عدد سنوات الخبرة في التدريب، الأجر ، نوع المدرب، ونوع التعاقد بين المدرب والمركز) ؟
3. ماهي أهم المعوقات التي تواجه المدربين المبحوثين في عملهم ومقترحاتهم لحلها ؟

أهداف البحث

1. تحديد درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز من رأي المتدربين المستفيدين بهذا البحث .

ثانياً علاقة بعض المتغيرات الشخصية للمدربين المبحوثين بدرجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز

يتم تحديد طبيعة العلاقة بين درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز وبعض المتغيرات الشخصية للمدربين بهذه المراكز وهي (السن، عدد سنوات التعليم، نوع التخصص الدراسي، عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها، عدد سنوات الخبرة في التدريب، الأجر، نوع المدرب، ونوع التعاقد بين المدرب والمركز).

وصف عينة البحث

تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (2) أن نصف المدربين في الفئة العمرية صغار السن بنسبة 50% وهذا يدل على أنهم يملكون من النشاط والحياة اللازمة لأداء مهمتهم التدريبية، وأن 55% منهم مستواهم التعليمي متوسط، ومرتفع بنسبة 35% وهذا يدل على أن المدربين ذوي مستوي جيد من التعليم، وأن ما يزيد قليلاً عن نصفهم بنسبة 52.5 مؤهلاتهم صناعية وهي ما تتناسب مع طبيعة وأسلوب العمل بمراكز الإعداد الذي يتميز كثيراً بالجانب العملي، وأن ثلثي المدربين من الإناث بنسبة 65% وهذا دليل على زيادة وعي المرأة الريفية وأنها قادرة على العمل في الميادين المختلفة بما فيها عملها كمدربة في مركز إعداد أسر منتجة، وأهمية ذلك في تدريب الإناث في مجالي التصنيع والخياطة والتريكو الذي يتصف بأن جميع المتدربين من الإناث وهذا ما يتلاءم مع طبيعة العادات والتقاليد بالمجتمع الريفي. وأن غالبية المدربين بنسبة 85% نوع تعاقدهم أهلي وهذا يدل على قدرة القطاع الأهلي على القيام بواجباته تجاه المجتمع المحلي. وهذا ما تهدف إليه وزارة التضامن الاجتماعي والدولة، وأن أقل قليلاً من نصف المدربين بنسبة 47.5% ذوي خبرة قليلة، وهذا مؤشر على ضرورة إلحاقهم بالدورات التدريبية التي تعمل على صقل مهاراتهم في مجال العمل لرفع كفاءتهم، وأن ما يقرب من ثلثي المدربين بنسبة 65% حاصلون على دورات تدريبية متوسطة، وهذا يتطلب إلحاقهم بالدورات التدريبية المتخصصة في مجال عملهم لرفع مهاراتهم التدريبية، وأن ما يقرب من ثلث أرباعهم يحصلون على أجر متوسط أو قليل بنسبة 42.5%، و30% على التوالي، وهذا يتطلب إعادة النظر في الأجر الذي يحصلون عليها لتتناسب مع الأجر في سوق العمل، وكذلك لجذب المدربين المتميزين ذوي الكفاءة العالية للعمل بمراكز الإعداد والذي سوف ينعكس أثره الإيجابي على أداء المركز بصفة عامة والمتدربين بصفة خاصة مما يؤدي إلى رفع درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز.

العشوائية البسيطة مكونة من خمس عشر متدرباً، وخمس مدربين، حيث تم استبعادهم من عينة البحث الأساسية النهائية، وبعد إجراء التعديلات اللازمة على استمارة الاستبيان تم جمع البيانات بمقابلة المبحوثين متدربين ومدربين في الفترة من شهر 2 حتى شهر 4 عام 2018.

أدوات التحليل الإحصائي:

تم استخدام جداول الحصر العددي والنسب المئوية لوصف المتغيرات المدروسة، كما استخدم كلا من اختبار مربع كاي "Chi square"، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون "Pearson Product Correlation Coefficient"، وذلك لاختبار معنوية العلاقات بين درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز، وبعض المتغيرات الشخصية للمتدربين المبحوثين، وبعض المتغيرات الشخصية للمدربين المبحوثين، وبعض المتغيرات الخاصة بالمراكز، وقد تم التحليل الإحصائي باستخدام الكمبيوتر، والبرنامج الإحصائي (SPSS).

نوع الدراسة والمنهج المستخدم:

يعد البحث الحالي أحد الدراسات الوصفية التحليلية، حيث أنها تستهدف تحديد درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز، وكذا معرفة أهم المشكلات التي تعوق تلك المراكز للقيام بعملها المنوط بها، وطرق التغلب على تلك المشكلات من وجهة نظر المدربين، علاوة على اختبار مجموعة من الفروض البحثية الفرعية عن طريق الفروض الإحصائية التي تقابلها. والمنهج المتبع في بحثنا الحالي هو مسح اجتماعي جزئي بالعينة، حيث أنه يعد ملائماً لموضوع البحث الحالي.

المفاهيم الإجرائية للمتغيرات وطرق قياسها:

ما يلي عرضاً لأهم متغيرات البحث الراهن وكيفية القياس الخاصة بكل منها مع الوضع في الحسبان أنه تم الاستعانة ببعض البحوث والدراسات السابقة في تناولها لكيفية قياسها.

أولاً تحديد درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها مراكز الإعداد: وتم قياسها كما يلي:

يتم تحديد درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز وذلك عن طريق رأي المتدربين المبحوثين في ثلاث وأربعين عبارة، على مقياس من خمسة درجات (أوافق تماماً، لا أوافق، لا أوافق تماماً) وتم إعطائها درجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. وكان مدي درجة المقياس النظري بين 43 - 215 درجة، حيث جميع الدرجات الإجمالية لتعبر عن مستوى أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز.

جدول 2. توزيع المدربين المبحوثين تبعاً لمتغيراتهم الشخصية

السن	عدد	%	نوع التعاقد بين المدرب والمركز	عدد	%
صغار السن (24- سنة)	20	50	حكومي	6	15
متوسطي السن (31 - سنة)	12	30	أهلي	34	85
كبار السن (38-45 سنة)	8	20	إجمالي	40	100
الدرجة التعليمية	عدد	%	سنوات الخبرة	عدد	%
تعليم منخفض أقل من 9 سنوات	4	10	خبرة قليلة (2-7 سنة)	19	47.5
تعليم متوسط (9 - 12 سنة)	22	55	خبرة متوسطة (8-13 سنة)	13	32.5
تعليم مرتفع أكثر من 12 سنة	14	35	خبرة كبيرة (14-20 سنة)	8	20
إجمالي	40	100	إجمالي	40	100
نوع التخصص الدراسي	عدد	%	الدورات التدريبية في مجال العمل	عدد	%
صناعي	21	52.5	عدد قليل (دورة واحدة)	1	2.5
تجاري	7	17.5	عدد متوسط (2-3 دورة)	26	65
غير متخصصين (إعدادية فأقل)	12	30	عدد كثير (4-5 دورة)	13	32.5
إجمالي	40	100	إجمالي	40	100
نوع المدرب	عدد	%	أجر المدرب	عدد	%
ذكر	14	35	أجر قليل (أقل من 500 جنيه)	12	30
أنثى	26	65	أجر متوسط (500 - أقل من 1000 جنيه)	17	42.5
إجمالي	40	100	أجر مرتفع (1000 جنيه فأكثر)	11	27.5
			إجمالي	40	100

* تم جمعها وحسابها من بيانات الدراسة

جدول 3. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لأرباعهم في درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز

درجة الأداء	عدد	%
أداء منخفض (أقل من 174 درجة)	17	7.0
أداء متوسط (174 - 183 درجة)	125	51.0
أداء مرتفع (184 درجة فأكثر)	103	42.0
إجمالي	245	100

* تم جمعها وحسابها من بيانات الدراسة

من السابق يتبين أن درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز كان متوسطاً، ومرتفعاً بنسبة إجمالية بلغت 93% وهذا يدل على العملية التدريبية بهذه المراكز تسير بطريقة جيدة، وإن كانت بحاجة إلى النظر

النتائج والمناقشات

أولاً تحديد درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها مراكز الإعداد:

يتبين من جدول (3) توزيع المتدربين المبحوثين تبعاً لأرباعهم في درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز، حيث وزعت درجات المتدربين إلى ثلاثة فئات، وهي كما يلي: فئة أداء منخفض وهي تتراوح من (174 درجة فأقل)، وفئة أداء متوسط وهي تتراوح من (174 - 183 درجة)، وفئة أداء مرتفع وهي تبدأ من 184 درجة فأكثر.

وقد أظهرت نتائج البحث في الجدول (3) أن حوالي نصف المبحوثين جاءت في درجة أداء متوسط وبلغت النسبة 51%، بينما جاء المتدربون المبحوثون في أداء مرتفع بنسبة بلغت 42%.

جدول 4. قيم معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية للمدربين ودرجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها مراكز الأعداد

م	متغيرات المدربين	قيم معامل الارتباط البسيط
1	السن	-0.636**
2	عدد سنوات التعليم	0.109
3	عدد الدورات التدريبية	0.076
4	عدد سنوات الخبرة	-0.640**
5	الأجر	0.198

** معنوي عند درجة 0.01
جدول 5. قيم كاي² لعلاقة متغيرات المدربين الشخصية ودرجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها مراكز الأعداد

م	متغيرات المدربين	قيم كاي ²
1	نوع التخصص الدراسي	16.04**
2	نوع المدرب	5.004
3	نوع التعاقد بين المدرب والمركز	2.99

** معنوي عند درجة 0.01

أهم المشكلات التي تعوق قيام مراكز الأعداد بأدوارها التنموية و أهم المقترحات لحلها

من رأي المدربين المبحوثين:

بينت نتائج البحث جدول (6) أن أهم المشاكل التي تعيق المراكز لتأدية الأدوار التنموية وأهم مقترحات حلها ترتب حسب الأهمية النسبية كما يلي:

أ. حلت في المركز الأول ضعف الاعانة السنوية بنسبة 92.5 % ، وتم اقتراح زيادة قيمة الاعانة السنوية ، أو صرف إعانة استثنائية ، أو شراء الخامات بالجملة.

ب. في المركز الثاني حلت مشكلة عدم توفير الشهادة الرسمية الدالة نوع التدريب ومدته للمتدربين حيث بلغت النسبة 87.5 % ، واقترح توفير شهادة موقعة من مدير المركز ، بحيث تكون مسوغا يمكن التقدم به للعمل .

ج. بينما حلت في المركز الثالث مشكلة ضعف الراتب الشهري للمدربين والإداريين العاملين بالمراكز بنسبة 82.5 % ، وتم اقتراح زيادة قيمة الاعانة السنوية ، أو زيادة أجور التشغيل علي المنتجات ، أو اسناد المراكز لجهة ذات قدرة مالية عالية .

د. وحلت في المركز الرابع قلة التحاق الفئات المستهدفة للتدريب بتلك المراكز حيث بلغت نسبتهم 77.5 % ، وقد تم اقتراح صرف مصروف جيب يومي للمتدربين، أو خفض اشتراك التدريب للمتدربين، وعمل تنسيق مع المنظمات الأخرى بالمجتمع، وتنشيط الدعاية للمراكز في التجمعات الشبابية .

هـ. بينما حلت في الترتيب الخامس مشكلة تهالك معدات وآلات المركز حيث بلغت النسبة 72.5 % ، وتم اقتراح ادراج المركز ضمن خطة الإحلال والتجديد ، مع أهمية الصيانة المستمرة لها، أو شراء الآلات والمعدات بالتنسيق ، وقبول تبرعات وهبات من جهات أخرى .

و. وجاءت في المرتبة السادسة مشكلة عدم برامج التدريب بنسبة 62.5 % ، وقد تم اقتراح الاتفاق مع جهات علمية لتحديث برامج التدريب ، وتدريب المدربين لتحديث المناهج .

جدول 6 . أهم المشكلات التي تعوق قيام مراكز الأعداد بأدوارها التنموية و أهم مقترحات الحل من رأي المدربين المبحوثين

م	المشكلة	عدد	%	الحل	عدد	%
1	ضعف الاعانة السنوية	37	92.5	زيادة قيمة الاعانة السنوية صرف إعانة استثنائية شراء الخامات بالجملة	37	92.5
2	عدم الآلات والمعدات	29	72.5	شراء الآلات والمعدات بالتنسيق قبول تبرعات وهبات من جهات أخرى ادراج المركز ضمن خطة الإحلال والتجديد	29	72.5
3	عدم مناهج التدريب	25	62.5	الاتفاق مع جهات علمية لتحديث مناهج التدريب تدريب المدربين لتحديث المناهج	25	62.5
4	ضعف الراتب الشهري للمدربين والإداريين	33	82.5	زيادة قيمة الاعانة السنوية زيادة أجور التشغيل علي المنتجات اسناد المراكز لجهة ذات قدرة مالية عالية	33	82.5
5	ضعف إقبال المتدربين علي التدريب	31	77.5	عمل تنسيق مع المنظمات الأخرى بالمجتمع تنشيط الدعاية للمراكز في التجمعات الشبابية صرف مصروف جيب يومي للمتدربين خفض اشتراك التدريب لجذب المتدربين	31	77.5
6	عدم منح شهادة للمتدربين	35	87.5	منح شهادة معتمدة من المركز، أو المديرية	35	87.5

* تم جمعها وحسابها من بيانات الدراسة

و بناء عليه يوصي البحث بتحديث العملية التدريبية لرفع درجة أداء تلك المراكز.

2. بينت نتائج البحث أن حوالي نصف المتدربين بنسبة (51.8%) قد التحقوا بالتدريب في حرفة الكمبيوتر وهذا ما يزيد عن مجموع نسبة الملحقين في حرتي التفصيل والخياطة ، والتريكو بنسبة (32.7) % ، (15.5%) علي

في كيفية الارتفاع بدرجة الأداء للوصول إلي درجة أداء أفضل من الوضع الحالي .

ثانياً: طبيعة العلاقة بين مستوي أداء الأدوار التنموية التي قامت بها مراكز إعداد الأسر المنتجة وبعض المتغيرات الشخصية للمدربين المبحوثين:

بينت نتائج البحث جدول (4) الآتي :

– وجود علاقة ارتباط عكسي عند مستوي معنوية 0.01 بين عدد سنوات تعليم المدربين المبحوثين ودرجة أداء مراكز إعداد الأسر المنتجة لأدوار التنموية، حيث بلغت القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط البسيط لبيرسون -0.636، ويمكن أن يعود ذلك أنه كلما ارتفع سن المدربين قل مستواهم العلمي ولذلك قل أدائهم في العملية التدريبية وما يصاحبها من دعم فني وتنمية القيم الثقافية والاجتماعية نحو العمل الحرفي. وبصفة عامة انخفض الأداء لمركز الإعداد ، وكلما قل سن المدربين زاد مستواهم العلمي وبالتالي كانت قدرتهم علي أداء عملية التدريب بكفاءة عالية ، حيث انهم اعدادوا علي التدريب النظري والعمل في التعليم النظامي سواء كان متوسطاً أو جامعي. وبالتالي أصبح من السهل لهم القيام بالعملية التدريبية بكفاءة عالية .

– وجدت علاقة ارتباط عكسي عند مستوي معنوية 0.01 بين عدد سنوات خبرة المدرب المبحوث ودرجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز. حيث بلغت القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط البسيط لبيرسون -0.640، ويمكن تفسير تلك النتيجة أنه كما في التدريب علي الحاسب الآلي كانت عدد سنوات خبرة المدربين المبحوثين أقل في حين كان أدائهم لإجمالي الأدوار التنموية مرتفعاً ، ولكنهم أكبر في عدد سنوات التعليم ، والمتدربين كانوا كذلك أكثر تعليماً من المتدربين في مجالي التفصيل والخياطة والتريكو. لذا كانوا أكثر قدرة علي تحصيل ما يتقونه أثناء العملية التدريبية .

بينت نتائج البحث جدول (5) الآتي :

– وجدت علاقة معنوية عند مستوي 0.01 بين درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها تلك المراكز ونوع التخصص الدراسي للمدربين المبحوثين ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المدربين المبحوثين أصحاب المؤهلات الصناعية سواء كانوا خريجي مدارس ثانوية صناعية أو كليات عملية مثل كليات الهندسة أو الحاسبات قد اعدادوا أثناء دراستهم النظامية علي أجواء مشابهة لما هو موجود بمراكز إعداد الأسر المنتجة من حيث الدراسة النظرية والتدريب العملي لذا جاءت أكبر نسبة منهم في درجة الأداء المرتفع . أما الحاصلين علي مؤهلات تجارية فجاءت أكبر نسبة منهم في درجة الأداء المنخفض ، أما غير المتخصصين (إعدادية فأقل) جاءت أكبر نسبة منهم أيضاً في درجة الأداء المرتفع حيث لعب عدد سنوات الخبرة الكبير دوراً هاماً في قيامهم بأداء مهامهم التدريبية.

وبناء علي ما سبق من نتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي بالنسبة لمتغير السن ، وسنوات الخبرة ، والتخصص الدراسي. بينما لا يمكن أن نرفضه للمتغيرات التالية (عدد سنوات التعليم و عدد الدورات التدريبية في مجال العمل الأجر، ونوع المدرب ، ونوع التعاقد بين المدرب والمركز).

التوصيات
من خلال النتائج التي توصل إليها البحث الراهن يمكن استخلاص مجموعة التوصيات التالية:

1. بينت نتائج البحث أن حوالي نصف المتدربين (51.0 %) ذكروا أن درجة أداء الأدوار التنموية التي قامت بها مراكز الأعداد كان بدرجة متوسطة ،

الحيدري ، عبد الرحيم. 1991، دراسات في التنمية الريفية ، كلية الزراعة ، جامعة الإسكندرية ، دار الشنهابي للطباعة والنشر ، الإسكندرية .
اللائحة الموحدة لمراكز إعداد الأسر المنتجة 1991 ، مطبعة مركز التكوين المهني النموذجي ، قرار وزير الشؤون الاجتماعية رقم 53 .
خضري ، فتحي حامد ، وآخرون. 2010، أساسيات علم الاجتماع الريفي ، كلية الزراعة جامعة الأزهر ، دار الندي للطباعة .
دراسة لمشروع الأسر المنتجة 1977. أكاديمية البحث العلمي – المجالس النوعية – مجلس بحوث العلوم الاجتماعية والسكان .
عمر ، أحمد محمد وآخرون ، 1973 ، المرجع في الإرشاد الزراعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
عمر ، أحمد محمد ، 1992 ، الإرشاد الزراعي المعاصر ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة ،
مركز المعلومات ، 2017، ديوان عام محافظة الجيزة .
هلال ، محمد عبد الغنى حسن ، 2001 ، التدريب الأسس والمبادئ ، موسوعة التدريب ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة .
Bhaskar, Indu & Geethakutty, 2001, Role of Non-governmental organizations in rural development. Journal of Tropical Agriculture, India
Charles J. Coleman, 1979, Performance Standards and Appraisal: The Bridge From leadership to Control to Development, Personnel: An Open System Approach, Winthrop Publishers INC, Cambridge, Massachusetts, Rutgers University.
Joho, Marven Cevichetal, 1986, Managin Performance ,Business Publishing, Colin . London.
Kregice, R.V. and Morgan (1970), D.W. Educational and Psychological_Measurement. College Station, Durham, North Carolina,U.S.A.

التولي. وهذا يعد مجالاً جديداً والتي يرغب الالتحاق بها والتدريب عليها أبناء المجتمع بالريف، لذلك البحث بإدخال مهن حديثة تتلاءم مع المستوى العلمي المرتفع.
3. أوضحت نتائج البحث أن ما يقرب من ثلثي المدربين المبحوثين (65%) من غير الحاصلين علي مؤهلات عليا. وبناء علي ذلك توصي الدراسة باختيار المدربين الحاصلين علي مؤهلات عليا ومتخصصين في المجال الذي يقومون بالتدريب عليه.
4. أظهرت نتائج الدراسة أن ما يقرب من ثلث المدربين المبحوثين (30%) غير متخصصين في المجال الذي يقومون بالتدريب عليه. وبناء علي ذلك يجب الوضع في الاعتبار عند اختيار المدربين أن يكونوا من المؤهلات المتخصصة في مجال التدريب الذي يقومون بالتدريب عليه.
5. أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المدربين المبحوثين (92.5%) يعانون من ضعف الإعانة السنوية المخصصة للتدريب ، ويعتبرونها من أهم العوامل المعوقة لأداء مراكز إعداد الأسر المنتجة ، وبناء عليه توصي الدراسة برفع قيم الإعانة السنوية المخصصة للتدريب لدورها الكبير في رفع درجة الأداء بالمراكز .
6. أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المدربين المبحوثين (87.5) أوصحوا أن من أهم معوقات العمل بالمراكز والذي يؤدي إلي انخفاض أعداد المتدربين بها هو عدم منح شهادة للمتدربين ، لذا توصي الدراسة بمنح شهادة للمتدربين الذين أنهوا التدريب علي أن تكون معتمدة من المركز ومن المديرية .
7. أظهرت نتائج الدراسة أن ما يقرب من ثلثي المدربين المبحوثين (62.5) يعانون من قدم برامج التدريب ، لذا توصي الدراسة بالاتفاق مع جهات علمية لتحديث برامج التدريب. وتدريب المدربين حتي يكونوا قادرين علي تحديث مناهج التدريب بطريقة علمية متطورة تتناسب مع أسلوب وطريقة التدريب بمراكز إعداد الأسر المنتجة .

المراجع

التابعي ، كمال ، 2001 ، دراسات في علم الاجتماع الريفي ، دار المعارف ، القاهرة .

Developmental Roles of the Centers of the Preparing Productive Families and the Relation to Some Personal Variables to the Trainers in Rural areas of Giza Governorate **Ibrahim, I. F. A.; Ehab A. M. Heikal and Suzan M. M. Nasrat** **Rural Sociology and Agricultural Extension depot. Faculty of agriculture, Cairo University**

ABSTRACT

The present study aims to determine the degree of performance of the developmental roles carried out by the centers of preparation of the productive families, from the view of the trainees; 2. To determine the nature of the relationship between the degree of these centers with their developmental roles and some personal variables of their trainers., 3 - To determine the most important challenges that facing the centers and hindering to achieve developmental roles , and what is the most important proposals to solve them from the opinion of trainers working in them. The field study was conducted in 8 villages belongs to 3 administrative areas as the following Al-Badrasheen, Abu Al-Nimras and Al-Saf in Giza governorate, namely Abu Radwan Qabli, Azizia, Mazgouna, Shabramant, Tarsa, Zawiya Abu Musallam, Nazlat Alian and Shoubak Al Sharqi villages. The data were collected using a questionnaire form in the special interview for 245 trainees to determine the level of performance, And 40 trainers in these centers to determine the nature of the relationship between their personal variables and the level of performance of the centers of preparation of productive families for their developmental roles during three months from February to April 2018 after being tested in principle and making the required adjustments. The percentages, the simple Pearson correlation, χ^2 test to display data and analysis, labeling, and the most important results was as following: 1-The highest percentage of trainees who were respondents indicated that the level of the preparation of productive families for the studied development roles averaged by 51.0%. The trainees applauded those who thought that the degree of the centers preparing the productive families for their development roles was high level by 42.0% The respondents were of the opinion that the level of those centers with their developmental roles is low level by 7%. 2-An inverse correlation relationship was found at level of significant 0.01 The coefficient was found to be 0.01, between the degree of the centers' performance and the age of the trainers, and the years of experience of the trainers. The simple coefficient of correlation was -0.636, -0.640, respectively. 3- The existence of a relationship at a significant level 0.01 between the degree of these centers for their developmental roles and the trainers type and study specialization of trainers and chi square value calculated was 16.04. 4- First problem was the weakness of the annual subsidy where the percentage was 92.5%, according to the trainers, followed by the problem of certificate of completion of training at 87.5%, followed by the problem of the weakness of the monthly salary of trainers and administrators working in the centers by 82.5% , While the problem of the reducing number of trainees training centers ranked fourth by 77.5%, while the problem of the equipment is old came in fifth place by 62.5%. Finally, the problem of training programs is old ranked sixth with 62.5%.

Keywords: Rural development, role, training, and the productive families preparation centers.