

Analytical Study to Benefit Agricultural Agents from the Training Course on the Techniques of Managing and Utilizing the Natural Resources to Maximizing Saline land Production

Mohamed, G. M. G.
Agricultural Extension

دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي تقنيات ادارة واستخدام الموارد الطبيعية لتعظيم انتاجية الاراضي المتأثرة بالملوحة
غنيم محمد غنيم محمد
الإرشاد الزراعي - مركز بحوث الصحراء

الملخص

استهدف هذا البحث التعرف على درجة صلاحية البرنامج التدريبي المدروس ، وأيضا التعرف على درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي ، بالإضافة الى تحديد العلاقة بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي، وكذا تحديد العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين المشاركين في البرنامج التدريبي، وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي المدروس، وأخيرا تحديد درجة الاسهام النسبي للمتغيرات المستقلة في تفسير التباين الكلي في درجات استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي المدروس. وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية عن طريق استمارة تم استيفائها من المتدربين بعد تعرضهم للبرنامج التدريبي المدروس وهم المهندسين الزراعيين والبالغ عددهم ٣٨ مبحوثاً خلال البرنامج التدريبي ، واستخدم في عرض النتائج وتحليل البيانات كل من العرض الجدولي بال تكرارات والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والدرجة المتوسطة، واختبار (ف)، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ونموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد التدريجي المساعد (Step-Wise Multiple Correlation and Regression). وجاءت أهم النتائج على النحو التالي: ١- أن ٤٢,١ % من المبحوثين يروا أن البرنامج التدريبي المدروس الذي قدم لهم يتسم بالصلاحية العالية من كافة جوانبه، يليها فئة الصلاحية المتوسطة بنسبة ٣٩,٥ %، بينما بلغت الفئة المنخفضة ١٨,٤ % من إجمالي عدد المبحوثين ٢. أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين ٦٣,١٥ % جاءوا في فئة الاستفادة المرتفعة، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين ٢٣,٧ % في فئة الاستفادة المتوسطة ، في حين جاءت النسبة الباقية في فئة الاستفادة المنخفضة ٣. أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية طردية عند مستوى ٠,٠١ بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي : مكان تنفيذ البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي ، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مع توقيت وزمن البرنامج. ٤ - توجد علاقة بين السن، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ودرجة أداء الأنشطة الإرشادية الزراعية، والرضا عن العمل، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي وذلك عند مستوى ٠,٠١، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مع المؤهل الدراسي، والعضوية في المنظمات، واجمالي مصادر المعلومات الزراعية ، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي ، في حين كانت قيم معامل الارتباط غير معنوية بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي مع مستوي الطموح. ٥ - أن المتغيرات المستقلة ذات الاسهام المعنوي في درجة استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي أربعة متغيرات وهي: الدرجة الكلية للصلاحية، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، ومستوي أداء المدربين، وكانت نسبة مساهمة هذه المتغيرات مجتمعة ٠,٧٣ في تفسير التباين الكلي للمتغير التابع.

المقدمة والمشكلة البحثية

ويعتمد نجاح أي هيئة أو مؤسسة في أداء رسالتها، وتحقيق أهدافها إلى حد كبير على كفاءة وخبرة ومهارة ومقدرة العاملين، وأداء العاملين لمهامهم على مستوى عالي من الكفاءة والمقدرة بالتالي على الخبرات التعليمية والعملية التي أتحت لهم (هلال، ٢٠٠٣، ص ٦).
ويعد الإرشاد الزراعي من أهم الأجهزة التي تعمل على تنمية العنصر البشري باعتباره احد أهم النظم التعليمية المتميزة التي تعمل على إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارف ومهارات واتجاهات أهل هذه المناطق دفعا لعجلة التنمية الاقتصادية وزيادة معدلاتها لان هذه التغييرات السلوكية ذات قيمة في حد ذاتها كما تؤدي إلى نتائج اقتصادية واجتماعية أخرى ترتبط مباشرة بأهداف التنمية الزراعية (ليلي الشناوي، ٢٠١٢، ص ٣٨).

تهتم المجتمعات المعاصرة وخاصة النامية منها بالعمل والعاملين فهي تعمل على زيادة الإنتاج ورفع مستوى الأفراد وإيجاد فرص للنهوض والتطور حتى تتم نهضة المجتمع وتقدمه ، وتقدم أبنائه العاملين ، واتجاهه العام نحو الإصلاح الشامل لجميع القطاعات والهيئات .
ويعتبر العنصر البشري بما يمثله من عادات وتقاليد وقيم واتجاهات هو نقطة البداية وحجر الزاوية في تنمية أي مجتمع وتطوره فبواسطة تطوير طريقة العنصر البشري في التفكير والسلوك ينمو المجتمع ويتطور كما إن هذا العنصر هو الذي يستطيع قياس هذا النمو وتحديد اتجاه (سويلم، ١٩٩٧، ص ١٤-١٧)

ومن أهم المشكلات التي تواجه الإرشاد الزراعي كما ذكرها (صالح، ٢٠١٢، ص ٦٣)، و(هجرس، ١٩٩٦، ص ٦٠) هي : ضعف كفاءة الكثير من العاملين في الجهاز الإرشادي الزراعي وعدم تدريبهم تدريباً كافياً ، فضلا عن انخفاض مستوى معارفهم فيما يتعلق بكثير من الأمور الفنية والعلمية التي تدخل في نطاق واجباتهم وعملهم ، ولما كان المرشد الزراعي بالقريّة بمثابة مرجعها في كل أمورها الزراعية كان من الواجب إعداده لهذا الوضع علمياً وفنياً واجتماعياً .
ومن هنا تأتي أهمية التدريب للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي باعتبارهم احد أهم عناصر نجاح قطاع الزراعة في تحقيق أهدافه ، وهذا التدريب لابد وأن يتوافر له قدر كبير من التنظيم والتخطيط حتى يمكن تقديم كل ما هو جديد من معلومات وما يستحدث من خبرات وذلك عن طريق وضع برامج تدريبية فعالة وإيجاد نوع من التركيز على الاحتياجات الفعلية للمتدربين ووضع نظم لترتيب الأولويات في تنفيذ إجراءات تحقيق الأهداف (مصطفى، ٢٠٠٠، ص ٢٦٧-٢٦٨).

ويعتبر التدريب مصدر أساسي من مصادر تنمية الموارد البشرية وتنشيط رأس المال البشري الذي يعد العامل الأساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات والتسهيلات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة للوصول إلى أقصى إنتاج ممكن (راضي، ٢٠٠٢، ص 3-4).

ويمكن للتدريب والتطوير المستمر لقدرات الموارد البشرية لدى المنظمة باعتبارها ذات قيمة أن يخلق ميزة تنافسية مستدامة وهذا في الحقيقة يشير إلى مدى أهمية التدريب والتي تتضمن إزالة قصور الأداء وبالتالي تتحسن قدرة العاملين مما يؤدي إلى تحسين نوعية وكمية العمل وتقدير الذات كما أنه يؤدي إلى تخفيض تكاليف الفاقد وصيانة المعدات مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية (الفاعوري، ٢٠٠٥، ص ٢٠٩).

٥- تحديد درجة الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة في تفسير التباين الكلي في درجات استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي المدروس.

فروض الدراسة :

لتحقيق الهدف الثالث تم صياغة الفرض البحثي التالي "توجد علاقة معنوية بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي، وبين كل من درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي: توقيت وزمن البرنامج، ومكان تنفيذ البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج.

ولاختبار هذا الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة معنوية بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي، وبين كل من درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي: توقيت وزمن البرنامج، ومكان تنفيذ البرنامج، ووسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج .

لتحقيق الهدف الرابع تم صياغة الفرض البحثي التالي "توجد علاقة معنوية بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ومستوي الطموح، ودرجة أداء الأنشطة الإرشادية الزراعية، والرضا عن العمل، والعضوية في المنظمات، ومصادر المعلومات الزراعية .

ولاختبار هذا الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة معنوية بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ومستوي الطموح، ودرجة أداء الأنشطة الإرشادية الزراعية، والرضا عن العمل، والعضوية في المنظمات، ومصادر المعلومات الزراعية .

الاطار النظري والاستعراض المرجعي

يتناول هذا الجزء بعض التعريفات والمفاهيم المرتبطة بالتدريب، والبرنامج التدريبي، والاستفادة، وبعض الدراسات السابقة التي أمكن الاطلاع عليها والمرتبطة بطبيعة الدراسة.

التدريب والإرشاد الزراعي

تعددت الآراء ووجهات النظر التي تناولت مفهوم التدريب، إلا أن هذا لا يتعارض مع الأهداف والمحاور التي يدور حولها مفهوم التدريب، فقد عرفه (العبد ١٩٩٦، ص ١٨٨) بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة أكثر قدرة على القيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية .

كما عرفه (Bramley, 1986,p1) بأنه التنمية المنظمة للاتجاهات والمعلومات والمهارات ونماذج السلوك بما يمكن الفرد من أداء مهمة أو عمل معين بكفاءة.

ويتفق (القاضي، ١٩٩٨، صص ١٦-١٧) و(عمر، ١٩٩٢، صص ٢٠٥)، و(العسادي، ١٩٨٢، صص ١٩٧) على أن التدريب هو " مساعدة الموظفين والعمال على اكتساب الفاعلية والكفاءة الفنية والمهنية في أعمالهم سواء الحالية أو المستقبلية بما يناسب تحقيق أهداف المؤسسة . ويعرف التدريب الإرشادي الزراعي على أنه عملية تعليمية تهدف الي اكساب العاملين بالإرشاد الزراعي لبعض المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لنجاح العمل الإرشادي في أداء رسالته التنموية .

كما يعرف البرنامج التدريبي بأنه عبارة عن "مجموعة منظمة من النشاطات وعمليات التجهيز أو الخدمات التي تستهدف بلوغ أهداف محددة" (عبادي، ١٩٩٦، ص ٢٦) ، وهو عبارة عن "موضوعات أو الخطوات محددة في تسلسل منطقي يرمي الى مواجهة المستقبل بخطط منظمة سلفاً ويحمل معنى التنبؤ أو الاستعداد لتحقيق أهداف محددة مع التقيد بفترة زمنية للبدء والانتها (عبد الغفار ، ١٩٧٥، ص ٣٨) .

مفهوم الاستفادة :

يختلف المفكرون والمتخصصون في تحديد مفهوم الاستفادة بصفة عامة وذلك وفقاً للجانب الذي يهتم به كل منهم وبناء على ذلك الاختلاف أمكن تصنيف التعريفات الي ثلاث فئات وهي : مجموعة

ويعد تدريب العاملين بالجهاز الإرشادي أمراً هاماً لزيادة مقدرتهم في أداء أعمالهم الحالية أو المنتظر القيام بها في المستقبل لا سيما وأن العمل الإرشادي ذو طبيعة تجديدية تتطلب أن يكون القائمون به على علم تام ودراية كاملة بكل التطورات في العلوم الزراعية والاجتماعية الريفية (Bramley , 1986 ,p1) .

وقد اتفق (الطنوبي وآخرون ١٩٩٥، صص ٢٩٧-٢٩٨)، و(عمر، ١٩٩٢، صص ٢٧١)، و(عبد الغفار ١٩٧٥، صص ٤١٨-٤٢٠)، على أن البرامج التدريبية التي تقدم للمرشدين الزراعيين تستهدف إنعاش وتجديد معارفهم ومهاراتهم بهدف سد أو استكمال النقص في النواحي المعرفية النظرية والعملية أثناء الدراسة الجامعية وربطها بالعمل الميداني، وتحديث المعلومات الفنية، وتدعيم قدرات المرشدين الزراعيين على تنفيذ سياسات وبرامج الإرشاد الزراعي.

ويتوقف الإرشاد الزراعي في تحقيق أهدافه على مدى كفاءة الخدمات الإرشادية المقدمة لودحاته على المستويات المختلفة ومن ثم يمكن القول إن كفاءة الخدمات الإرشادية ترتبط بوجود جهاز كفاء من العاملين والإداريين، والذين يعتبر النقص الكمي في إعدادهم، أو الكيفي في تأهيلهم بمثابة ضعف في كفاءة الخدمات الإرشادية المقدمة ، ومن ثم عجزا في ناتج هذا القطاع (Mathis & Jackson , 1985 , p248)

وقد ذكر كل من (بسيوني ١٩٩٧ ، صص ٣٩٢-٣٩٤) و(نفيسة باشري ١٩٨٦، صص ١٦٥) أن هناك عددا من العوامل يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم أي برنامج تدريبي هي :تحديد أهداف البرنامج التدريبي، وتحديد وتطوير المادة التدريبية، واختيار وسائل التدريب الملائمة ، واختيار أساليب وطرق التدريب المناسبة، واختيار الأفراد المرشحين للتدريب، واختيار المدربين المسؤولين عن تقديم البرنامج، وتحديد الوقت الكافي للبرنامج التدريبي، واختيار مكان التدريب المناسب، وتخصيص ميزانية البرنامج التدريبي.

وبصنيف (باشرات ١٩٨٧، صص ١٩٦)، و(حميد والمعاز، ١٩٩٧، صص ١٩١) الى العوامل التي يجب أخذها عند تصميم البرنامج التدريبي عنصران آخران وهما: تحديد الجهة المسؤولة عن إعداد وتنفيذ البرنامج التدريبي، وتوفير الضمانات للاستفادة من البرنامج. ان الجهود التدريبية التي تقدم للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي لابد وان يتوافر لها قدر كبير من التنظيم والتخطيط حتى يمكن تقديم كل ما هو جديد من معلومات وما استحدثت من خبرات وذلك عن طريق وضع برامج تدريبية وإيجاد نوع من التركيز ووضع نظام للأولويات في تنظيم الأهداف، مع إجراء عملية تقييم لتلك البرامج في كل ناحية من النواحي التي يتضمنها البرنامج (Oakley & Garforth , 1985 , pp 94-95)

كما انه من الأمور المسلم بها أن نجاح البرامج التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي العمل أياً كان نوعها فإنها تتطلب تحقق درجة عالية من الاستفادة من هذا العمل ، وهذا ما تؤكدته نتائج العديد من الدراسات لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية ويتوقع منهم العمل بفعالية أكثر

ومن ثم فان هذه الدراسة تحاول الإجابة على بعض التساؤلات البحثية حول درجة استفادة المرشدين الزراعيين من البرنامج التدريبي ، واهم المشكلات التي تواجههم في عملهم، ومقترحات حلها من وجهة نظره.

أهداف البحث:

- ١- التعرف على درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي المدروس.
- ٢- التعرف على درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي.
- ٣- تحديد العلاقة بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي: توقيت وزمن البرنامج، ومكان انعقاد البرنامج، ووسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج، وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي
- ٤- تحديد العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمهندسين الزراعيين المشاركين في البرنامج التدريبي: السن، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ومستوي الطموح، ودرجة أداء الأنشطة الإرشادية الزراعية، والرضا عن العمل، والعضوية في المنظمات، ومصادر المعلومات الزراعية، وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي المدروس.

عامي ٢٠٠٠، ٢٠٠١، أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة ٩٣% رأوا صلاحية الأهداف التدريبية بدرجة عالية، وأن ٦٣% منهم رأوا صلاحية أسلوب اختيار المتدربين بدرجة عالية، ومن حيث الدرجة الإجمالية لجوانب البرنامج ككل فقد تراوحت نسبة المبحوثين الذين أشاروا إلى صلاحية البرنامج بين حد أدنى قدره ٦٤% وحد أعلى قدره ٨٩% منهم.

وفي الدراسة التي أجرتها (نوران الصاوي، ٢٠٠٤) التي استهدفت تقييم الجوانب المتعلقة بإعداد وتنظيم البرنامج التدريبي أظهرت النتائج أن ٨٨.١% من المبحوثين كانت درجة استفادتهم من التدريب عالية، وأن ٨.٣% منهم كانت استفادتهم من التدريب متوسطة، في حين وجد أن ٣.٦% منهم كانت استفادتهم من التدريب ضعيفة، وفيما يتعلق بدرجة التعرض لمصادر المعلومات في مجال دمج الثقافة السكانية في الإرشاد الزراعي، أشارت النتائج إلى أن ٣٧% من المبحوثين قد وقعوا في فئة درجة التعرض المرتفعة، وأن ٤٤% منهم قد وقعوا في فئة درجة التعرض المتوسطة، ثم فئة درجة التعرض المنخفضة بنسبة ١٩% من إجمالي عدد المبحوثين، أما فيما يتعلق بدرجة الاتجاه نحو دمج الثقافة السكانية والبيئية في الإرشاد الزراعي، فقد أشارت النتائج إلى أن غالبية المبحوثين بنسبة ٨٦% ذوي درجة اتجاه مرتفعة نحو دمج الثقافة السكانية والبيئية في الإرشاد الزراعي، و ١٣% منهم ذوي درجة اتجاه متوسطة، و ١% فقط ذوي درجة اتجاه منخفضة.

أما الدراسة التي قام بها (ابراهيم، ٢٠٠٦) عن تخطيط وتنفيذ برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين في إنتاج وتسويق الخوخ بمحافظة شمال سيناء، وقد أظهرت النتائج مساهم البرنامج التدريبي المدروس في رفع مستوى المعارف الفنية للمرشدين الزراعيين بنحو ٤٣.٢% وذلك لإجمالي العمليات المستهدفة من جهة ومن جهة أخرى تراوح مدى التغيير النسبي لمعارف المبحوثين لكل عملية من العمليات المدروسة ما بين ٣٣.٧% لعملية التسميد كحد أدنى، و ٥٢.٣% لعملية الإكثار كحد أعلى، الأمر الذي يعد مؤشراً قوياً لنجاح البرنامج التدريبي المدروس، وتأثر مستوى التغيير في درجة الاحتياج للتدريب العملي بحيازة المبحوثين المزرعة خوخ، إضافة إلى عناصر صلاحية البرنامج التدريبي المدروس في حين لم تؤثر العوامل الشخصية تأثيراً معنوياً في تفسير التباين في مستوى تغير درجات احتياج المبحوثين للتدريب العملي، وعلى ضوء النتائج تم اقتراح ست توصيات يمكن أن تساعد المسؤولين عن اتخاذ القرار عند تصميم برامج تدريبية موجهة للمرشدين الزراعيين.

وفيما يتعلق بالدراسة التي قام بها (أبو عساف، ٢٠١٠) عن تقييم لبعض البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال ترشيد مياه الري بالريف المصري، فقد تبين من النتائج أن أفضل البرامج التدريبية الثلاثة من من حيث المستوي المعرفي هو برنامج تطوير المراوي وصيانتها، ويليه برنامج طرق الري والصرف الزراعي، ويليه برنامج إدارة الري الحقلية، وكان عدد المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين ثلاثة عشر مشكلة أهمها: عدم توفر الاعتمادات، والاعتماد والتأهيل العلمي والثقافي، وعدم توفر استشارات وخبراء sms، وكانت أهم المشكلات في مجال ترشيد مياه الري عدم اهتمام الزراع بتطهير القنوات، قلة الوعي بأهمية ترشيد استخدام المياه، وعدم تنفيذ التوصيات الإرشادية، وعدم التزام الزراع بالمساحات المحددة لزراعة الأرز، وعلى ضوء النتائج فقد تم اقتراح سبعة توصيات للقائمين على العمل الإرشادي الزراعي.

ومن هذا المنطلق ونظراً للتباين الكبير في نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال كان اجرا هذا البحث للوقوف على درجة استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي، والتعرف على درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي المدروس، وتحديد العلاقة بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج واستفادة المبحوثين من محتوى الموضوعات التي وردت بالبرنامج، وأخيراً تحديد درجة الاسهام النسبي للمتغيرات المستقلة في تفسير التباين الكلي في درجات استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي المدروس.

الطريقة البحثية

المجال الجغرافي والبشري:

تم تنفيذ البرنامج التدريبي بمحطة بحوث بالوظة بمحافظة شمال سيناء لعدد ٣٨ مهندساً ومشرفاً زراعياً، وكان موعد تنفيذ البرنامج خلال

تعريفات ركزت على الجانب اللغوي، ومجموعة تعريفات أبرزت التعيرات المعرفية والمهارية على سلوك الفرد نتيجة الاستفادة، ومجموعة التعريفات التي ركزت على أهمية اشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية:

يتفق (معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ١٩٩٣، ص ٤٣٧)، وقاموس (المعجم الوسيط، ١٩٦٢، ص ٧١٤) بمعنى المنفعة، والشئ النافع والفائدة التي يحصل عليها الإنسان من علم أو مال.

ويتفق (ريحان وبركات، محمد ١٩٩٣، ص ص ١٩٦، ١٩٥)، و(هاللي، ١٩٨٩، ص ٥١) على أن الاستفادة التغيرات الإيجابية التي تطرأ على السلوك المعرفي والمهاري للفرد نتيجة الافكار المستحدثة.

بينما تعرف (زينب على محمد، ١٩٩١، ص ١٦) أن الاستفادة بأنها صلاحية الشئ لاشباع الحاجة الانسانية أو مقدار الاشباع الذي يحصل عليه الإنسان من مادة أو خدمة معينة سواء كان بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ومن خلال فحص الدراسات والبحوث التي اهتمت بحصر الاحتياجات التدريبية وكفاءة البرنامج التدريبي والاستفادة من محتوى التدريب، والتي أتيج الاطلاع عليها، تبين اختلاف هذه الدراسات من حيث الطريقة المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية وكفاءة البرنامج التدريبي والاستفادة من محتوى في بحث أجراه (عبد الكريم وآخرون، ١٩٩٢) عن مدى إدراك مرشدي الأحواض لطبيعة العمل الإرشادي في جمهورية مصر العربية تبين أن متوسط تعرض المبحوثين لدورات تدريبية بلغ ١.٨ دورة للمبحوث، كما تبين أن غالبية هذه الدورات (٧٧.٤١%) عبارة عن دورات فنية متخصصة في مجالات زراعية مثل مكافحة الآفات وخدمة وزراعة المحاصيل الحقلية، وأن الدورات المتخصصة في الإرشاد الزراعي لم تتجاوز نسبتها ٤.٤% من إجمالي العدد الكلي للدورات التدريبية التي تلقاها المبحوثون، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تعرض المبحوثين للتدريب وإدراكهم لطبيعة العمل الإرشادي.

وفيما يتعلق بالدراسة التي أجراها (احمد، ١٩٩٧) عن تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في استخدام بعض الطرق الإرشادية الشائعة أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين (٧٦.٧٢%) حصلوا على أقل من أربعة دورات تدريبية في مجال الطرق الإرشادية، كما تبين وجود علاقة عكسية بين عدد الدورات التدريبية الحاصل عليها المرشدين الزراعيين وبين مستوى احتياجهم المعرفي والتنفيذي وطبيعة اتجاهاتهم نحو عناصر استخدام الطرق الإرشادية المدروسة، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببناء البرامج الإرشادية للمرشدين الزراعيين في مجال استخدام الطرق الإرشادية، كما أوصت بضرورة التركيز على الجوانب العملية في البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين.

وفي دراسة التي أجراها كل من (بدران، ووفاء أبو حليمه، ١٩٩٧) عن أثر برامج التدريب أثناء الخدمة على معلومات العاملين بالإشراف الإرشادي ببعض مراكز محافظة كفر الشيخ تبين أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٦.٦%) لم يحصلوا على دورات تدريبية في مجال العمل الإرشادي، كما اتضح ارتفاع قيمة التغيير في معرفة المبحوثين نتيجة للتدريب مما يعني ارتفاع الأثر التدريبي للبرنامج، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التغيير في معلومات المبحوثين والمدة المنقضية بعد آخر دورة تدريبية.

أما الدراسة التي أجراها (هجرس، ١٩٩٩) التي استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين تعرض المبحوثين للتدريب في المجال الزراعي وبين احتياجهم للتدريب في مجال صيانة وتحسين الأراضي، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين تعرضهم للتدريب في المجال الزراعي وبين احتياجهم للتدريب في مجال الإنتاج الحيواني، وكذا في مجال الإرشاد الزراعي، كما أوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في البحث مترتب مع الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وأن هذه المتغيرات مجتمعة مسؤولة عن تفسير ٣٥% من التباين في الاحتياجات التدريبية لهم في مجال الإرشاد الزراعي، كما تبين من النتائج أن متغيرات المؤهل الدراسي، والخبرة الوظيفية، والرضا الوظيفي تسهم إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال الإرشاد الزراعي.

وفي الدراسة التي أجراها (راضي، ٢٠٠٢) والتي استهدفت تقييم كفاءة البرنامج التدريبي المتعلق بالنهوض بزراعة وإنتاج محصول الذرة الشامية في بعض المحافظات والموجه للمرشدين الزراعيين خلال

بين (صفر - ٢٤ درجة) ، وقد تم تقسيمها الى ثلاث فئات هم (صفر - ٨ درجات) ، (٦-١٦ درجة) ، (١٧- ٢٤ درجة).
 ١١. **درجة الاتصال بالزراع:** وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في مدى علاقة المبحوث بالجمهور المستهدف من الخدمة الإرشادية وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات وهي: اتصال قوى، ومتوسط، وضعيف، وأعطيت الأوزان ٣، ٢، ١ على الترتيب.
 ١٢. **درجة الاتصال بالقيادة المحليين:** وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في مدى علاقة المبحوث بالقيادة المحليين بمناطق عمل المبحوث وذلك على مقياس مكون من أربع استجابات وهي: دائما، أحيانا، نادرا، لا، وأعطيت الأوزان ٣، ٢، ١، وصفر على الترتيب، وقد تم تقسيمها الى ثلاث فئات قوى ، متوسط ، ضعيف.

ثانيا : القياس الكمي للمتغيرات التابعة:

- استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي :

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن تحديد مدى استفادتهم من محتوى موضوعات البرنامج وطلب من كل مبحوث ابداء رأيه في الموضوعات حيث يختار المستوى الذي يناسب استجابته من خلال اربعة مستويات مرتفعة ، ومتوسطة ، ومنخفضة ، ولا يوجد استفادة، وأعطيت الدرجات ٣، ٢، ١، وصفر بالترتيب وفقا لاستجاباتهم ، ثم جمعت الدرجات وأعتبر حاصل جمع الدرجات التي حصل عليها في إجمالي الموضوعات بعد معايرتها مؤشراً كمياً لقياس درجة الاستفادة .

وجاءت أهم النتائج كما يلي:

أولا :وصف عينة الدراسة:

- ١- **السن:** أن مايقرب من ثلثي المبحوثين في فئة متوسطي العمر من ٤٠ - ٥٥ سنة، وأن مايقرب من ربع المبحوثين ٢٣.٧ % أقل من ٤٠ سنة.
- ٢- **النوع :** أن غالبية المبحوثين جاءوا في فئة الذكور حيث بلغ عدد المبحوثين ٣٦ مبحوثاً ، بينما بلغ عدد المبحوثات ٢.
- ٣- **المؤهل الدراسي:** بلغ عدد الحاصلين على مؤهل عالي ١٨ مبحوثاً بنسبة ٤٧.٤ % ، و ١٦ مبحوثاً بنسبة ٤٢.١ % من الحاصلين على مؤهل متوسط ، بينما جاءت النسبة الباقية من المبحوثين من الحاصلين على دراسات عليا.

الزراعيين وقد تم تقسيمهم وفقا لذلك الى ثلاث فئات هي :أقل من ١٠ دورات ، و ١٠ - أقل من ٢٠ دورة ، و ٢٠ دورة فأكثر .

٦. **مستوي الطموح:** وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في سبع عبارات أربع عبارات ايجابية ، وثلاث عبارات سلبية، وتم تخصيص الدرجات ٢، ١ ، صفر على الترتيب للعبارات الايجابية ، والعكس للعبارات السلبية ثم جمعت الدرجات للحصول على درجة الطموح ، وقد تم تقسيم المبحوثين الى ثلاث مستويات منخفض (صفر - ٥) ، ومتوسط (٦- ١٠) ، مرتفع (١١- فأكثر) .

٧- **درجة أداء الأنشطة الزراعية :** تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث على تسعة عبارات بعضها ايجابي والبعض الاخر سلبي ، وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات موافق ، ولحد ما ، وغير موافق ، وقد أعطيت الدرجات (٢ ، ١ ، صفر) على الترتيب ، وقد تم جمع الدرجات الكلية الخام بعد معايرتها لتعبر عن درجة الاتجاه ، وقد بلغ الحد الادنى للمقياس صفر درجة والحد الاقصى ثمانية عشر درجة، وقد تم تقسيمها الى الفئات التالية (٩-١١ درجة) ، (١٢-١٤ درجة) ، (١٥-١٨ درجة).

٨- **الرضا عن العمل :** تم قياسه عن طريق سؤال المبحوث على أربعة عشر عبارة ، وذلك على مقياس مكون من ثلاث استجابات (موافق ، لحد ما ، غير موافق) وقد أعطيت الدرجات (٢ ، ١ ، صفر) وقد تم جمع الدرجات الكلية لتعبر عن درجة الرضا ، وقد بلغ الحد الادنى للمقياس صفر ، والحد الاقصى ٢٨ درجة، وقد تم تقسيمها الى ثلاث فئات (١٤-١٨ درجة) ، (١٩-٢٣ درجة) ، (٢٤-٢٧ درجة).

٩- **العضوية في المنظمات :** وتم قياسه من خلال مشاركة المبحوث في ثماني منظمات محلية وذلك على مقياس مكون من استجابتين (عضو ، غير عضو) ، وأعطيت الأوزان (٢ ، ١ ، وصفر) ، وقد تراوح المدى النظري للمقياس ما بين (صفر - ٨ درجات) ، وقد تم تقسيمها الى ثلاث فئات : (صفر - درجتان) ، (٣-٥ درجات) ، (٦ درجات فأكثر).

١٠- **درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية:** وتم قياسه من خلال استيفاء رأي المبحوث في ثمانية مصادر للمعلومات، وذلك على مقياس مكون من أربع استجابات (دائما، أحيانا، نادرا، لا)، وأعطيت الأوزان (٣، ٢، ١، صفر) على الترتيب، وقد تراوح المدى النظري للمقياس ما

جدول ١. توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين بمنطقة الدراسة وفقاً لبعض خصائصهم الشخصية والمهنية المدروسة

الخصائص الشخصية	العدد ن = ٣٨	%	الخصائص الشخصية	العدد ن = ٣٨	%
السن			متوسط ٦- ١٠	١٩	٥٠,٠
أقل من ٤٠ سنة	٩	٢٣,٧	مرتفع ١١-١٢	١٢	٣١,٦
٤٠ - أقل من ٥٥ سنة	٢٤	٦٣,٢	درجة أداء الأنشطة الإرشادية الزراعية		
٥٥ سنة فأكثر	٥	١٣,٢	١١-٩ درجة	٩	٢٣,٧
النوع			١٢-١٤ درجة	١٣	٣٤,٢
ذكر	٣٦	٩٤,٧	١٥-١٨ درجة	١٦	٤٢,١
انثى	٢	٥,٣	العضوية في المنظمات		
المؤهل الدراسي			صفر- ٢ درجات	٣	٧,٩
مؤهل متوسط	١٦	٤٢,١	٣-٥ درجات	٣١	٨١,٦
بكالوريوس	١٨	٤٧,٤	٦ درجات فأكثر	٤	١٠,٥
دراسات عليا	٤	١٠,٤	ا مصادر المعلومات الزراعية		
التخصص الدراسي			صفر - ٨ درجات	٨	٢١,١
شعبة عامة	١٣	٣٤,٢	٩-١٦ درجة	١٦	٤٢,١
انتاج نباتي	٧	١٨,٤	١٧- ٢٤ درجة	١٤	٣٦,٨
ارشاد زراعي	٥	١٣,٢	الرضا عن العمل		
تخصصات أخرى	١٣	٣٤,٢	١٤- ١٨ درجة	١٢	٣١,٦
عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي			١٩- ٢٣ درجة	١٧	٤٤,٧
أقل من ١٠ سنوات	٦	١٥,٨	٢٤- ٢٧ درجة	٩	٢٣,٧
١٠- أقل من ٢٠ سنة	١٨	٤٧,٣	درجة الاتصال بالزراع		
٢٠ سنة فأكثر	١٤	٣٦,٨	قوي	١٣	٣٤,٢
عدد الدورات التدريبية			متوسط	١٠	٢٦,٣
أقل من ١٠ دورات	١٩	٥٠,٠	ضعيف	٨	٢١,١
١٠- أقل من ٢٠ دورة	٦	١٥,٩	لا يوجد اتصال	٧	١٨,٤
٢٠ دورة فأكثر	٤	١٠,٤	درجة الاتصال بالقيادة المحليين		
لم يحصلوا على تدريب	٩	٢٣,٧	قوى	٩	٢٣,٧
مستوي الطموح			متوسط	٢١	٥٥,٣
منخفض صفر - ٥	٧	١٨,٤	ضعيف	٨	٢١,١

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

قليلاً على ثلث المبحوثين ٣٦,٨% درجة التعرض لمصادر المعلومات بدرجة مرتفعة.

١٠- الرضا عن العمل : تشير النتائج الواردة بالجدول أن مايقرب من نصف المبحوثين ٤٤,٧% لديهم درجة رضا عن العمل متوسطة ، وأن مايقرب من ثلث المبحوثين ٣١,٦% لديهم درجة رضا عن العمل ضعيفة ، وأن مايقرب من ربع المبحوثين لديهم درجة رضا مرتفعة عن العمل الإرشادي الزراعي.

١١-الاتصال بالزراع : وجد أن ٣٤,٢% من المبحوثين لديهم اتصال قوي بالزراع ، وأن ٢٦,٣% لديهم اتصال متوسط ، بينما وجد أن ٢١,١% لديهم اتصال ضعيف بالزراع، وأن ١٨,٤% ليس لديهم اتصال بالزراع.

١٢- الاتصال بالقيادة المحليين: تبين أن مايقرب من ربع المبحوثين ٢٣,٧% يتصلون بالقيادة المحليين دائماً ، وأن مايزيد عن نصف المبحوثين ٥٥,٣% يتصلون بهم أحياناً ، و ٢١,١% يتصلون بالقيادة المحليين نادراً.

النتائج ومناقشتها

أولاً: صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي.

١-صلاحية توقيت وزمن البرنامج :

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن مؤشر صلاحية توقيت وزمن البرنامج التدريبي المدروس من وجهة نظر المبحوثين تراوح ما بين (١-٢) درجة بمتوسط حسابي بلغ ٨,٥٠ درجة وانحراف معياري ٣,٢٤ درجة .

٤- عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي : أن ١٥,٨% منهم يقعون في الفئة المنخفضة (أقل من ١٠ سنوات) كما يقع ٤٧,٣% منهم في الفئة المتوسطة (١٠-٢٠ سنة) ، في حين يقع في الفئة المرتفعة (٢٠ سنة فأكثر) نحو ٣٦,٨% من جملة المرشدين الزراعيين المبحوثين.

٥-عدد الدورات التدريبية: أن حوالي ٢٣,٧% من المرشدين الزراعيين المبحوثين لم يحصلوا على أي تدريب سابق في مجال إنتاج الزراعي ، كما أن ٥٠% منهم حصلوا على تدريب أقل من ١٠ دورات ، في حين كانت نسبة الحاصلين على ١٠ دورات- أقل من ٢٠ دورة بنسبة ١٥,٩% ، كما كانت نسبة الحاصلين على (٢٠ دورة فأكثر) ١٠,٤% من إجمالي عينة المرشدين الزراعيين المبحوثين.

٦-مستوي الطموح : تبين من النتائج الواردة بالجدول أن نصف المبحوثين ٥٠% لديهم طموح بدرجة متوسطة ، وأن ما يقرب من ثلث المبحوثين ٣١,٦% لديهم طموح قوي بينما جاءت النسبة الباقية في فئة الطموح الضعيف وتشير هذه النتائج الي ارتفاع درجة طموح المبحوثين حيث تراوحت ما بين متوسطة الي مرتفعة.

٧-درجة اداء الانشطة الارشادية الزراعية : تبين النتائج أن مايقرب من نصف المبحوثين ٤٢,٢% لديهم اتجاه عالي نحو اداء الانشطة الزراعية ، كما بلغت نسبة من لديهم اتجاه متوسط ٣٤,٢%، بينما بلغت نسبة ٢٣,٧% لديهم اتجاه منخفض.

٨-العضوية في المنظمات : تشير النتائج الواردة بالجدول أن غالبية المبحوثين ٨١,٦% عضويتهم في المنظمات متوسطة، كما بلغت نسبة من لديهم عضوية مرتفعة ١٠,٢% ، وايضا بلغت العضوية بدرجة منخفضة ٧,٩% من اجمالي المبحوثين.

٩-مصادر المعلومات الزراعية : أظهرت النتائج الواردة بالجدول أن ٤٢,١% يتعرضون لمصادر معلومات بدرجة متوسطة في حين مايزيد

جدول ٢. المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات صلاحية كل مكون من الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي المدروس

الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توقيت وزمن البرنامج	١	١٢	٨,٥٠	٣,٢٤
مكان تنفيذ البرنامج	١	٨	٦,٠٠	٢,١٣
وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج	١	١٢	٨,٢٣	٢,٥٥
قدرة البرنامج على حل المشكلات	٣	١٢	٩,٣١	٢,٣٦
محتوي المادة العلمية	٣	١٢	٨,٩٤	٢,٧١
تقييم أداء المدربين	٧	٢٠	١٤,٦٨	٣,٥٩
الدرجة الكلية لصلاحية البرنامج	٣٢	٧٤	٥٥,٧٨	١٢,٨٣

مرتفعة ، في حين يرى ٢١,١% منهم صلاحية متوسطة لتوقيت وزمن البرنامج التدريبي ، كما ترى النسبة الباقية وقدرها ١٥,٧% صلاحية مرتفعة لتوقيت وزمن البرنامج.

وتقسيم المدى إلى ثلاث فئات وتوزيع المبحوثين عليها يتضح من نتائج جدول رقم (٣) أن مايقرب من ثلثي المبحوثين ٦٣,٢% من إجمالي المبحوثين يرون صلاحية توقيت وزمن البرنامج التدريبي بدرجة

جدول ٣. التكرارات والنسب المئوية لدرجة صلاحية البرنامج التدريبي

مرتفعة	متوسطة	منخفضة
عدد	%	عدد
٢٤	٦٣,٢	٨
٢٢	٥٧,٩	١١
٢١	٥٥,٣	١٣
٣٠	٧٨,٩	٦
٢٤	٦٣,٢	١٠
٢٧	٧١,١	١١
١٦	٤٢,١	١٥

ويتقسيم المدى النظري إلى ثلاث فئات متدرجة تصاعدياً وتوزيع المبحوثين عليها يتضح من بيانات الجدول رقم (٣) أن غالبية المبحوثين جاءوا في فئة درجة المناسبة المرتفعة بنسبة ٥٥,٣% منهم ، في حين ضمت فئة درجة الصلاحية المتوسطة ٣٤,٢% ، كما ضمت الفئة المنخفضة ١٠,٥% من إجمالي المبحوثين.

٤- صلاحية قدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية.

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن مؤشر حل المشكلات الزراعية التي تواجه المبحوثين تراوح ما بين (٣- ١٢) درجة بمتوسط حسابي ٩,٣١ درجة وانحراف معياري ٢,٣٦ درجة .

ويتقسيم المدى النظري إلى ثلاث فئات متدرجة تصاعدياً وتوزيع المبحوثين عليها أظهرت بيانات الجدول رقم (٣) أن غالبية المبحوثين جاءوا في فئة درجة المناسبة المرتفعة بنسبة ٧٨,٩% منهم ، في حين

٢ - صلاحية مكان تنفيذ البرنامج التدريبي:

تبين نتائج الجدول رقم (٢) أن مؤشر صلاحية ومكان البرنامج التدريبي تراوح ما بين (١ - ٨) درجات بمتوسط حسابي بلغ ٦,٠٠ درجة وانحراف معياري ٢,١٣ درجة .

ويتقسيم المدى إلى ثلاث فئات وتوزيع المبحوثين عليها يتضح من النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن ٥٧,٩% منهم قد جاءوا في فئة درجة الصلاحية المرتفعة ، في حين ضمت فئة درجة الصلاحية المتوسطة ٢٨,٩% ، في حين بلغت الفئة المنخفضة ١٣,٢% من إجمالي المبحوثين .

٣ - صلاحية وسائل الإيضاح المستخدمة:

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن مؤشر صلاحية كفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج تراوح ما بين (١ - ١٢) درجة بمتوسط حسابي ٨,٢٣ درجة وانحراف معياري ٢,٥٥ درجة .

وتشير تلك النتائج إلى أن المرشدين الزراعيين المبحوثين يروا أن البرنامج التدريبي المدروس الذي قدم لهم يتسم بالصلاحية العالية في كافة جوانبه.

ثانياً : استفادة المتدربين من موضوعات البرنامج التدريبي المدروس.

تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) ارتفاع درجة استفادة المبحوثين من موضوعات البرنامج التدريبي حيث بلغت الدرجة المتوسطة الاجمالية ٣ درجات وقد تراوحت الدرجة المتوسطة للموضوعات ما بين ٢,٨٦ و ٢,٤٢ درجة ، وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً لرأى المبحوثين في البرنامج كما يلي : جاء في الترتيب الاول الاساليب الحديثة في تغذية الحيوان وتدوير المخلفات الزراعية وتقنيات تصنيع الاعلاف من النباتات الملحية والمخلفات الزراعية بدرجة متوسطة قدرها ٢,٨٦ ، وجاء في الترتيب الثاني اساس الادارة المستدامة للاراضى ومياه الري في البيئات المتأثرة بالاملاح بدرجة متوسطة ٢,٧٨ ، وجاء في الترتيب الثالث التقنيات الحديثة لنظم الري والصرف بدرجة متوسطة قدرها ٢,٧١ ، وجاء في الترتيب الرابع تقنيات المقاومة والوقاية من الافات والامراض والنيماطودا والحشائش التي تصيب محاصيل الاعلاف في البيئات المتأثرة بالاملاح بدرجة متوسطة قدرها ٢,٦٣ ، وجاء في الترتيب الخامس التركيب المحصولي وادارة المحصول والدورة الزراعية في الارضى المتأثرة بالاملاح بدرجة متوسطة قدرها ٢,٦٠ ، وجاء في الترتيب السادس برنامج مكافحة المتكاملة للوقاية من امراض النبات التي تصيب المحاصيل بدرجة متوسطة قدرها ٢,٥٧ ، وجاء في الترتيب السابع رعاية وانتاج حيوانات المزرعة في البيئات المتأثرة بالاملاح بدرجة متوسطة قدرها ٢,٥٥ ، وجاء في الترتيب الثامن مكافحة الحشائش في محاصيل المتأثرة بالاملاح بدرجة متوسطة قدرها ٢,٥٢ ، بينما جاء في الترتيب الاخير طرق الوقاية والعلاج من الامراض التي تصيب حيوانات المزرعة في البيئات المتأثرة بالاملاح بدرجة متوسطة قدرها ٢,٤٢ وتشير هذه النتائج الى ارتفاع درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي ، وهذا يشير الى نجاح البرنامج في تحقيق اهدافه التدريبية المتوقعة من قبل المبحوثين وهذا يتطلب ضرورة تكرار هذا البرنامج على كل المرشدين الزراعيين في المنطقة المدروسة والمناطق المحيطة .

ضمت فئة درجة الصلاحية المتوسطة ١٥,٨% ، كما بلغت نسبة الفئة المنخفضة ٥,٣% من إجمالي المبحوثين.

٥-صلاحية تقييم محتوى المادة العلمية.

تبين نتائج الجدول رقم (٢) أن مؤشر صلاحية محتوى المادة العلمية التي قدمها البرنامج التدريبي تراوح ما بين (٣ - ١٢) درجة بمتوسط حسابي ٨,٩٤ درجة وانحراف معياري ٢,٧١ درجة . ويتقسيم المدى النظري إلى ثلاث فئات متدرجة تصاعدياً وتوزيع المبحوثين عليها تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن غالبية المرشدين الزراعيين المبحوثين جاءوا في فئة درجة المناسبة المرتفعة بنسبة ٦٣,٢% منهم ، في حين ضمت فئة درجة الصلاحية المتوسطة ٢٦,٣% ، وايضا بلغت الفئة المنخفضة ١٠,٥% من إجمالي المبحوثين.

٦ - صلاحية تقييم أداء عمل المدربين:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن مؤشر صلاحية أداء المدربين تراوح ما بين (٧- ٢٠) درجة بمتوسط حسابي ١٤,٦٨ درجة وانحراف معياري ٣,٥٩ درجة . ويتقسيم المدى النظري إلى ثلاث فئات متدرجة تصاعدياً وتوزيع المبحوثين عليها أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) أن ٧١,١% منهم يرون صلاحية مستوى الأداء والخلفية العلمية للمدربين بدرجة عالية ، يليها فئة درجة الصلاحية المتوسطة بنسبة ٢٨,٩% ، من إجمالي المبحوثين .

٧ - درجة الكلية لصلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي

أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن مؤشر الدرجة الكلية لصلاحية للبرنامج التدريبي المدروس تراوح ما بين (٣٢ - ٧٤) درجة بمتوسط حسابي بلغ ٥٥,٧٨ درجة وانحراف معياري ١٢,٨٣ درجة.

ويتقسيم المدى النظري إلى ثلاث فئات متساوية في الطول ومتدرجة تصاعدياً لأعلى وتوزيع المبحوثين عليها يتضح أن ٤٢,١% من المبحوثين جاءوا في فئة درجة الصلاحية المرتفعة ، يليها فئة الصلاحية المتوسطة بنسبة ٣٩,٥% ، واخيراً بلغت الفئة المنخفضة ١٨,٤% من إجمالي المبحوثين .

جدول ٤ . توزيع المبحوثين وفقاً لاستفادتهم من موضوعات البرنامج التدريبي

موضوعات البرنامج التدريبي	استفادة		مرتفعة		استفادة		درجة الاستفادة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	الدرجة المتوسطة	الترتيب
اسس الادارة المستدامة للاراضى ومياه الري في البيئات المتأثرة بالاملاح	٣١	٨١,٦	٦	١٥,٨	١	٢,٦	٢,٧٨	٢
التقنيات الحديثة لنظم الري والصرف	٢٨	٧٣,٧	٩	٢٣,٧	١	٢,٦	٢,٧١	٣
التركيب المحصولي وادارة المحصول والدورة الزراعية في الارضى المتأثرة بالاملاح	٢٥	٦٥,٨	١١	٢٨,٩	٢	٥,٣	٢,٦٠	٥
مكافحة الحشائش في المحاصيل المتأثرة بالاملاح	٢٦	٦٨,٤	٦	١٥,٨	٦	١٥,٨	٢,٥٢	٨
برنامج مكافحة المتكاملة للوقاية من امراض النبات التي تصيب المحاصيل	٢٤	٦٣,١	١٢	٣١,٦	٢	٥,٣	٢,٥٧	٦
تقنيات المقاومة والوقاية من الافات والامراض والنيماطودا والحشائش التي تصيب محاصيل الاعلاف في البيئات المتأثرة بالاملاح	٢٧	٧١,٠	٨	٢١,١	٣	٧,٩	٢,٦٣	٤
الاساليب الحديثة في تغذية الحيوان وتدوير المخلفات الزراعية وتقنيات تصنيع الاعلاف من النباتات الملحية والمخلفات الزراعية	٣٣	٨٦,٨	٥	١٣,٢	-	-	٢,٨٦	١
رعاية وانتاج حيوانات المزرعة في البيئات المتأثرة بالاملاح	٢١	٥٥,٣	١٧	٤٤,٧	-	-	٢,٥٥	٧
طرق الوقاية والعلاج من الامراض التي تصيب حيوانات المزرعة في البيئات المتأثرة بالاملاح	٢٢	٥٧,٩	١٠	٢٦,٣	٦	١٥,٨	٢,٤٢	٩

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

وردت بالبرنامج التدريبي حيث أن غالبية المبحوثين في فئتي الاستفادة المرتفعة والمتوسطة.

جدول ٥. توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة استفادتهم

مستوى الاستفادة	التكرار	%	المتوسط الاحراف الحسابي المعياري
استفادة منخفضة (١٣-١٧ درجة)	٥	١٣,١	٢٣,٧
استفادة متوسطة (١٨ - ٢٢ درجة)	٩	٢٣,٧	٢٣,٧
استفادة مرتفعة (٢٣- ٢٧ درجة)	٢٤	٦٣,٢	٢٣,٧
الاجمالي	٣٨	١٠٠	٢٣,٧

نتائج التحليل الاحصائي.

وللتأكد من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون وتوضح النتائج جدول رقم (٦) أن قيم معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتوى البرنامج التدريبي المدروس وبين المتغيرات المستقلة المدروسة كانت معنوية طردية عند مستوى ٠.٠١ بالنسبة لكل من: مكان تنفيذ البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ مع توقيت وزمن البرنامج.

وبناءً على هذه النتيجة يمكن رفض الإحصائي وقبول الفرض البديل المتعلق بهذا الجزء، وهذا يعني أنه توجد علاقة معنوية بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتوى البرنامج التدريبي المدروس وبين كل من توقيت وزمن البرنامج، ومكان انعقاد البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج.

جدول ٦. قيم معاملات الارتباط بين درجة صلاحية البرنامج التدريبي المدروس درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي.

رقم الفرض	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	قيم معامل الارتباط	درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي
١	٣,٢٤	٨,٥٠	توقيت وزمن البرنامج
٢	٢,١٩	٦,٠٥	مكان تنفيذ البرنامج
٣	٢,٥٥	٨,٢٣	وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج
٤	٢,٣٦	٩,٣١	قدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية
٥	٢,٧١	٨,٩٤	محتوي المادة العلمية
٦	٣,٥٩	١٤,٦٨	تقييم أداء المدربين
٧	١٢,٨٣	٥٥,٧٨	الدرجة الكلية لصلاحية البرنامج

لبيرسون بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتوى البرنامج التدريبي المدروس وبين المتغيرات المستقلة المدروسة كانت معنوية طردية عند مستوى ٠.٠١ بالنسبة لكل من: السن، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ودرجة أداء الأنشطة الزراعية، والرضا عن العمل، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ مع المؤهل الدراسي، والعضوية في المنظمات، ومصادر المعلومات الزراعية.

في حين كانت قيم معامل الارتباط غير معنوية بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي مع مستوي الطموح.

وبناءً على هذه النتيجة يمكن رفض الإحصائي وقبول الفرض البديل المتعلق بهذا الجزء، وهذا يعني أنه توجد علاقة معنوية بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتوى البرنامج التدريبي المدروس وبين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين كل من السن، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ودرجة أداء الأنشطة الزراعية، والرضا عن العمل، والعضوية في المنظمات، وإجمالي مصادر المعلومات الزراعية وقبول الفرض الإحصائي فيما يتعلق بالمتغيرات المستقلة المدروسة الأخرى وهي: مستوي الطموح.

جدول ٧. قيم معاملات الارتباط بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

رقم الفرض	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	قيم معامل الارتباط	المتغيرات البحثية
٨	٩,٨٧	٤٤,٨١	السن
٩	٣,٦٥	١٤,٦٣	المؤهل الدراسي
١٠	٩,٤١	١٧,٢٨	عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي
١١	٨,٨٧	٧,٣٦	عدد الدورات التدريبية
١٢	٣,٢٦	٨,١٨	مستوي الطموح
١٣	٢,٧٧	١٣,٨١	درجة أداء الأنشطة الزراعية
١٤	٠,٧٥	٢,٢٣	العضوية في المنظمات
١٥	٤,٢٠	١٢,٨٩	مصادر المعلومات الزراعية
١٦	٣,٣٣	١٩,٩٤	الرضا عن العمل

التدريبي المدروس كمتغير تابع تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والانحدار المتعدد التدريجي (step-wise)، وقد أوضحت نتائج الدراسة بالجدول رقم (٨) أن أربع متغيرات ذات ارتباط معنوي قد ساهمت في التباين الكلي المفسر لدرجات استفادة المبحوثين من البرنامج وكانت نسبة مساهمة هذه المتغيرات مجتمعة ٠,٧٣ من التباين الكلي في المتغير التابع

ثالثاً : علاقة درجة استفادة المبحوثين من موضوعات البرنامج التدريبي، ودرجة صلاحية البرنامج التدريبي المدروس .

للتعرف على العلاقة بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي، ودرجة صلاحية البرنامج التدريبي المدروس، تم صياغة الفرض البحثي التالي "توجد علاقة بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي، ودرجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: توقيت وزمن البرنامج، ومكان تنفيذ البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج.

ولاختبار هذا الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة بين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي، ودرجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: توقيت وزمن البرنامج، ومكان تنفيذ البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج.

جدول ٦. قيم معاملات الارتباط بين درجة صلاحية البرنامج التدريبي المدروس درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي.

رقم الفرض	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	قيم معامل الارتباط	درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي
١	٣,٢٤	٨,٥٠	توقيت وزمن البرنامج
٢	٢,١٩	٦,٠٥	مكان تنفيذ البرنامج
٣	٢,٥٥	٨,٢٣	وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج
٤	٢,٣٦	٩,٣١	قدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية
٥	٢,٧١	٨,٩٤	محتوي المادة العلمية
٦	٣,٥٩	١٤,٦٨	تقييم أداء المدربين
٧	١٢,٨٣	٥٥,٧٨	الدرجة الكلية لصلاحية البرنامج

رابعاً: العلاقة بين درجة استفادة المبحوثين من موضوعات البرنامج التدريبي المدروس، وبين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة.

للتعرف على العلاقة بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي، والمتغيرات المستقلة المدروسة، تم صياغة الفرض البحثي التالي "توجد علاقة بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ومستوي الطموح، ودرجة أداء الأنشطة الزراعية، والرضا عن العمل، والعضوية في المنظمات، ومصادر المعلومات الزراعية.

ولاختبار هذا الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن، والمؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ومستوي الطموح، ودرجة أداء الأنشطة الزراعية، والرضا عن العمل، والمؤهل الدراسي، والعضوية في المنظمات، ومصادر المعلومات الزراعية.

وللتأكد من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، وتوضح النتائج جدول رقم (٧) أن قيم معامل الارتباط البسيط

جدول ٧. قيم معاملات الارتباط بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

رقم الفرض	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	قيم معامل الارتباط	المتغيرات البحثية
٨	٩,٨٧	٤٤,٨١	السن
٩	٣,٦٥	١٤,٦٣	المؤهل الدراسي
١٠	٩,٤١	١٧,٢٨	عدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي
١١	٨,٨٧	٧,٣٦	عدد الدورات التدريبية
١٢	٣,٢٦	٨,١٨	مستوي الطموح
١٣	٢,٧٧	١٣,٨١	درجة أداء الأنشطة الزراعية
١٤	٠,٧٥	٢,٢٣	العضوية في المنظمات
١٥	٤,٢٠	١٢,٨٩	مصادر المعلومات الزراعية
١٦	٣,٣٣	١٩,٩٤	الرضا عن العمل

خامساً : تحديد درجة مساهمة المتغيرات المستقلة في تفسير التباين الكلي بين استفادة المهندسين الزراعيين المبحوثين من البرنامج التدريبي المدروس ومتغيراتهم المستقلة المدروسة:

لتقدير نسبة اسهام المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي في تفسير التباين الكلي على استفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج

ولاختبار معنوية هذا الاسهام استخدم اختبار (ف) لمعنوية معامل الانحدار حيث تبين أن نسبة اسهام هذه المتغيرات كانت معنوية عند مستوى ٠.٠١ وكانت القسيم ٦٨.٠٥ ، ٣٩.٧٢ ، ٣٣.٤٤ ، ٤٨.٧٥ وهي أعلى من الجدولية عند نفس المستوي.

وهو درجات الاستفادة وأن ٠.٦٥٤ منها يعزى للدرجة الكلية للصلاحيه ، وأن ٠.٠٤ يعزى لقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، وأن ٠.٥٣ يعزى لمحتوي المادة العلمية ، وأن ٠.١١ لمستوي اداء المدربين.

جدول ٨. الاهمية النسبية للمتغيرات المستقلة ذات التأثير المنعوي على درجة الاستفادة

خطوات التحليل	المتغير المستقل الداخلى فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد (R)	معامل التحديد التجميعى	معامل التحديد الجزئى	% F المحسوبة المعنوية
الأولى	الدرجة الكلية للصلاحيه	٠.٨٠٩	٠.٦٥٤	٠.٦٥٤	٦٨.٠٥
الثانية	حل المشكلات الزراعية	٠.٨٣٣	٠.٦٩٤	٠.٠٤	٣٩.٧٢
الثالثة	محتوي المادة العلمية	٠.٨٦٤	٠.٧٤٧	٠.٥٣	٣٣.٤٤
الرابعة	مستوي اداء المدربين	٠.٨٥٨	٠.٧٣٦	٠.١١	٤٨.٧٥

نتائج التحليل الاحصائي

المراجع

ابراهيم، حمادة محمد (٢٠٠٦)، تخطيط وتنفيذ برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين في إنتاج وتسويق الخوخ بمحافظة شمال سيناء، رسالة دكتوراة ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس.

أبو عساف ، زيد محمد (٢٠١٠) عن تقييم لبعض البرامج التدريبية التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال ترشيد مياه الري بالريف المصري، رسالة دكتوراة ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس.

احمد، عبد الخالق على إسماعيل (١٩٩٧) ، الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في استخدام بعض الطرق الإرشادية الشائعة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الزراعة، جامعة الأزهر بالقاهرة .

الشناوى، ليلي حماد(٢٠١٢) ، انشاء جماعات الزراع كمدخل لتحديث الخدمة الإرشادية ، المؤتمر العاشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي " آليات تحديث الإرشاد الزراعي بمصر، 13-14 فبراير.

الصاوي، نوران محمد علمي مصطفى (٢٠٠٤) ، تقييم تدريب المرشدين الزراعيين في مشروع دمج الثقافة السكانية والبيئية في الإرشاد الزراعي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة .

الطنوبي، محمد محمد عمر ، (١٩٩٥) ، تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي ، الطبعة الأولى ، منشورات جامعة عمر المختار البيضاء بني غازي ، ليبيا .

الطنوبي، محمد محمد عمر، وآخرون (١٩٩٥) ، الإرشاد الزراعي ، الطبعة الأولى ، منشورات جامعة عمر المختار البيضاء ، بني غازي .

العادلي ، أحمد السيد (١٩٨٣) أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.

العبد، جعفر ، (١٩٩٦) ، القيادة الإدارية في الخدمة المدنية ، مجلة الإدارة ، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية ، العدد الثالث ، القاهرة . القاضي، مشعل سعود ، (١٩٩٨) ، دور التدريب المهني في إعداد القوى العاملة - نموذج المملكة الأردنية الهاشمية ، مكتبة مدبولي ، القاهرة .

الفاعوري، رفعت عبد الحليم (٢٠٠٥) إدارة الإبداع التنظيم ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، عمان ، الأردن.

باشات ، احمد إبراهيم (١٩٨٧) ، أسس التدريب، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ، القاهرة.

باشري، نفيسة محمد (١٩٨٦) ، إدارة الأفراد ، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة

بدران ، شكري محمد ، ووفاء أحمد أبو حليلة (١٩٩٧) ، أثر برامج التدريب أثناء الخدمة على معلومات العاملين بالإشراف الإرشادي ببعض مراكز محافظة كفر الشيخ، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم (١٨٠).

بدوى ، ابراهيم (١٩٩٣) ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ، بيروت.

بسيوني، إبراهيم (١٩٩٧) ، إدارة وتنمية الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة طنطا

سادسا: الموضوعات التي يرغب الزراع التدريب عليها مستقبلا.

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٩) أن أهم الموضوعات التي يرغب المبحوثين فى التدريب عليها مرتبة تنازليا وفقا لرأي المبحوثين كما يلي : نظم الزراعة المحمية حيث ذكرها ٢٧,١% من جمالي المبحوثين ، يليها الموضوعات المتعلقة بالوقاية من الامراض والافات بنسبة ٢٣,٧% ، يليها طرق تربية الماشية والاعنام والماعز بنسبة ١٨,٦% ، وانتاج الخضر فى الاراضى الجديدة بنسبة ١١,٨% ، وتدوير المخلفات الزراعية ١٠,٣% ، وزراعة وانتاج النباتات الطبية والعطرية ٥,١% ، والموضوعات المتعلقة بانتاج التقاوى تحت ظروف الاراضى الملحية بنسبة ٣,٤%.

جدول ٩. توزيع المبحوثين وفقا للموضوعات التي يرغب المبحوثين في أن يتم التدريب عليها

الموضوعات التدريبية	تكرار	%
نظم الزراعة المحمية	١٦	٢٧.١
الوقاية من الامراض والافات	١٤	٢٣.٧
طريقة تربية الماشية والاعنام والماعز	١١	١٨.٦
انتاج الخضر فى الاراضى الجديدة	٧	١١.٨
تدوير المخلفات الزراعية	٦	١٠.٣
زراعة النباتات الطبية والعطرية	٣	٥.١
انتاج التقاوى تحت ظروف الاراضى الملحية	٢	٣.٤

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان.

التوصيات

بناء على ما أظهرته نتائج الدراسة أمكن بلورة مجموعة التوصيات الآتية:-

١- الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمستفيدين من البرامج التدريبية باستخدام الأسس العلمية والموضوعية بهدف وضع المادة التدريبية التي تقابل الاحتياجات وتتناسب مع خبرات المتدربين ومستوياتهم المعرفية والمهارية.

٢- التركيز على استخدام أساليب التدريب العملي إعدادا وتنفيذا وعمل زيارات ميدانية أثناء التدريب في البرامج التدريبية.

٣- تدريب العاملين في الإرشاد الزراعي وفي مجال البرامج الإرشادية على ادارة واستخدام الموارد الطبيعية للاراضى المتأثرة بالملوحة حتى يمكنهم القيام بدورهم في تخطيط وتنفيذ البرنامج بكفاءة .

٤- ضرورة الاهتمام بإعداد وتنفيذ الاختبارات القبلية والبعيدة للمتدربين

٥- ضرورة الأخذ في الاعتبار تجانس المتدربين من حيث السن ، والمستوى التعليمي، ومن لديهم خبرة فى العمل الزراعي، حيث يتيح لهم فرصة زيادة معارفهم واكتساب الخبرات والمعلومات الجديدة وبالتالي اتساع البنيان المعرفي لهم حيث يكون تدريبهم أجدى وأكثر استثمارا .

٦- الاهتمام بأن تكون النواحي المختلفة للبرنامج التدريبي محققة للمعايير والمواصفات اللازمة لنجاح وفعالية التدريب، وذلك بالنسبة لأهداف البرنامج التدريبي، والمحتوى التدريبي، وأداء المدربين، ومكان التدريب ، وموعد تنفيذ البرنامج التدريبي ، والأساليب والوسائل التدريبية .

٧- إجراء المزيد من الدراسات التقييمية بغرض التوصل إلى تعميمات يستفاد منها في البحوث المقبلة .

محمد ، زينب على على (١٩٩١) دراسة لبعض العوامل المؤثرة على استفادة المراه الريفيه من رسالات ارشادية زراعية بمحافظة القليوبية ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة جامعة عين شمس .
مصطفى ابراهيم (١٩٦٢)، المعجم الوسيط ، الجزء الثاني ، مطبعة مصر ، القاهرة .

مصطفى، احمد سيد (٢٠٠٠) ، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة فرع بنها، جامعة الزقازيق.

هجرس ، حسين علي فتح الله (١٩٩٩) ، الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة بكفر الشيخ ، جامعة طنطا .

هجرس ، سعد (١٩٩٦) ، الإرشاد الزراعي في مصر الأهداف والمشكلات والتوجيهات، مؤتمر إستراتيجية العمل الإرشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي ، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي بالتعاون مع مؤسسة فيرديش نومان الألمانية ، الدقي ، الجيزة .

هلال ، محمد عبد الغني حسن (٢٠٠٣) ، تصميم وإعداد المناهج التدريبية ، الطبعة الأولى ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة .

هلال ، أحلام مصطفى يوسف (١٩٨٩) دراسة لبعض أبعاد الأنشطة النسائية الريفيه المنظمة في مصر، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس .

Bramley , Peter , Evaluation of Training , A practical Guide , England : British Association for Commercial and Industrial Education(B A C I E) , Gwynne . printers . 1986 .

Mathis , R . L . , Jackson , J . H . , Personnel : Human Resource management , 4th ed , west publishing co . , U . S . A , 1985 .

Okley , P . . , Garforth , C . , A guide to Extension Training , F. A.O , U N, Rome , Italy , 1985 .

حميد ، محمد عثمان إسماعيل ، وحمدى مصطفى المعاز (١٩٩٨) ، إدارة القوى البشرية ، الناشر دار النهضة العربية ، القاهرة .

راضى ، احمد مصطفى محمود (٢٠٠٢) ، كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس .

ريحان ، ابراهيم ، ومحمد محمود بركات، وزينب على على (١٩٩٣) العوامل المؤثرة على استفادة المراه الريفيه من الرسائل الموجهة اليها فى تربية البيط البكىنى بمحافظة القليوبية ، المؤتمر الرابع لبحوث التنمية الزراعية من ١٣-٨ فبراير ، مجلة حوليات العلوم الزراعية، عين شمس ، القاهرة

سويلم، محمد نسيم علي (١٩٩٧) ، الإرشاد الزراعي ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة .

صالح، حسن (٢٠١٢) ، عرض لاهم المشاكل والمعوقات التى تواجه العمل الارشادى مع بعض الاليات والاساليب المقترحة لحلها المؤتمر العاشر للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي " آليات تحديث الارشاد الزراعي بمصر .

عبادي ، كبرار (١٩٩٦) ، المتابعة والتقييم ، الدورة التدريبية حول تخطيط ومتابعة وتقييم المشروعات الزراعية ، المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، الخرطوم .

عبد الغفار ، عبد الغفار طه (١٩٧٥) ، الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق ، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية .

عبد الكريم ، محمد عبده مرسى ، وشكري محمد بدران ، ومحمود محمد عبد الله الجمل (١٩٩٢) ، إدراك مرشدي الأحواض الطبيعية العمل الإرشادي في جمهورية مصر العربية ، مركز البحوث الزراعية ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفيه ، نشرة بحثية رقم (٩١) .

عمر ، احمد محمد (١٩٩٢) ، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة .

Analytical Study to Benefit Agricultural Agents from the Training Course on the Techniques of Managing and Utilizing the Natural Resources to Maximizing Saline land Production

Mohamed, G. M. G.
Agricultural Extension

ABSTRACT

The research was done to identify the degree of respondents' benefit for the training program contents, to recognize the degree of the feasibility of the studied training program, to determine the relationship between feasibility of the different aspects of the training program and the degree of benefit from the training program contents, to determine the relationship between some of the personal and professional characteristics of the respondents participated in the training course and the degree of benefit from the contents of the studied training program. Data were collected using a questionnaire form via interviewing the respondents – agricultural agents-after being exposed to the training program, the sample totaled 38 respondents, to present the results and data, the following statistical methods were used: Frequency table, the Percentage, the Arithmetic Mean, Person's Simple Step-Wise Multiple, Correlation and Regression. The most important results were as follows: 1- Around 42.1 % of respondents considered the studied training program was highly feasible from all the sides, followed by 39.0 % was moderately feasible and 18.4 % was low feasible. 2- Around 63.15 % of respondents came under the category of high benefit, 23.7 % were of the average benefit category and the rest of the low benefit category. 3- There was a constant significant relationship at significance level of 0.01 at significance level of 0.01 between the feasibility of different aspects of the training program and the following: the venue of training program, illustrations and aids used in the program, the program efficiency to resolve the agricultural problems, the scientific material, trainer evaluation, the total degree of the program feasibility and the degree of respondents' benefit from the training program contents, whereas the relationship was significant at level 0.05 in terms of the time and duration of the program. 4- There was a relationship between : the age and work satisfaction and the degree level of 0.01, whereas the relationship was significant at level of 0.05 in terms of the education qualification, membership in organization and the source of agricultural information and the degree of agricultural agents benefit from the program content meanwhile the values of the correlation coefficient were insignificant between the degree of respondents' benefit from the training program contents and their aspiration level. 5- The independent variables of significant contribution in respondents' degree of benefit from the training program contents were: the total degree of program feasibility, the program efficiency to solve the agricultural problems, the scientific material and the performance of trainers, the all the variables contributed with 0.73 from the total variation of the subordinate variable.