

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

مقترح بحث لنيل درجة البكالوريوس في الارشاد الزراعي
بعنوان:-

التدريب ودوره في رفع قدرات المرشدين الزراعيين في زراعة
البصل

(ولاية الخرطوم)

إعداد الطالب: هاشم عثمان محمد خليل

إشراف الدكتور: أميمة بشير حامد

اكتوبر 2016

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

[سورة التوبة: 105]

الإهداء

إلى أمي وأبي

إلى أهلي وعشيرتي

إلى أساتذتي

إلى زملائي وزميلاتي

إلى الشموع التي تحترق لتضيء للآخرين

إلى كل من علمني حرفاً

أهدي هذا البحث المتواضع راجياً من المولى

عز وجل أن يجد القبول والنجاح

الشكر والعرفان

الحمد لله اجذله فاطر السموات والارض علي إكمال هذا البحث وإتمامه بهذه الصورة التي اتمني أن تجد القبول والرضا من قبل كل من يطالعه.

وأجل الشكر الي الدكتورة أميمه بشير التي يعجز اليراع عن شكرها وذلك لمل قدمته لي من علم ونصح وإرشادولم تبخل علينا يوما والشكر والعرفان لكل من قدم لي يد العون والمساعدة لإتمام هذا البحث.

المستخلص

قام الباحث باجراء دراسته حول موضوع التدريب واثره فى رفع قدرات المرشدين الزراعيين فى زراعة البصل بولاية الخرطوم وذلك من خلال الاهداف الاتية : التعرف على الدورات التدريبية ومجالات التدريب ، معرفة الجهات التي قامت بإعداد وتنفيذ هذه الدورات والتعرف على اهم المشاكل والمعوقات التي تواجه المرشدين ،تم استخدام منهج المسح الأجماعي،وكان مجتمع الدراسة يتألف من مرشدي ولاية الخرطوم والبالغ عددهم 25مرشد وهو العينة التي تم جمع البيانات منها عن طريق الأدوات الأولية متمثلة في الاستبيانات ،المقابلة،والملاحظة .وكذلك الأدوات الثانوية متمثلة في المراجع ،الدراسات السابق والبحوث ذات الصلة.

كما توصلت الدراسة الي اهم النتائج الأتية:

84% من المبحوثين يرون أن هنالك ملائمة في المحتوى التدريبي .

96% من المبحوثين يرون أن الدورات التدريبية لها مساهمة كبيرة في تحسين المهنة.

96% من المبحوثين يرون أن حجم الاستفادة كان كبير جدا

وتوصلت الدراسة الي اهم التوصيات الأتية:

- زيادة الميزانية الميزانية المخصصة بصفة عامة وبالأخص تدريب العاملين في القطاع الزراعي.
- جعل التدريب جزءا" من ساعات العمل الرسمية .
- لابد من المتابعة الدورية للبرامج التدريبية.

وتوصلت الدراسة ايضا على انه ليس من المفيد اجراء التدريب دون مشاركة المتدربي في تحديد موضوعات التدريب وزمنه.

الفهرست

الموضوع	رقم الصفحة
الآية	أ
الأهداء	ب
الشكر والفرعان	ت
ملخص البحث	ث
الفهرست	ج
فهرست الجداول	ح
الباب الاول	
1-1 المدخل	1
2_1 المشكلة البحثية	2
3_1 اهمية البحث	2
4_1 اهداف البحث	3
5_1 اسئلة البحث	3
6_1 هيكلية البحث	3
الباب الثاني	
الفصل الأول	
1_2 مفهوم التدريب	5
1_1_2 المفاهيم المترادفة للتدريب أثناء الخدمة	7
2_1_2 اهمية التدريب	7
3_1_2 ضرورة التدريب	8
4_1_2 أنواع التدريب	10
5_1_2 مبادئ التدريب	11
6_1_2 معوقات التدريب	12
7_1_2 الاحتياج التدريبي	14
8_1_2 تقويم البرامج التدريبية ومتابعتها	16
9_1_2 طرق وأساليب التقويم	16
الفصل الثالث	
2_2 المرشد	18
1_2_2 الادوار والمهام التي يقوم بها المرشد	19
2_2_2 الصفات التي يجب توفرها لرفع كفاءة المرشد	20

21	3_2_2 مؤهلات المرشد
	الفصل الثالث
22	3_2 البصل
23	1_3_2 أصناف البصل
24	3_3_2 تقسيم الاصناف
	الباب الثالث (منهجية البحث)
25	1_3 منطقة البحث
25	2_3 نهج البحث
26	3_3 مجتمع البحث
26	4_3 عينة الدراسة
26	5_3 أدوات جمع البيانات
27	6_3 تحليل البيانات
27	7_3 الصعوبات التي واجهت الباحث
	الباب الرابع (التحليل والمناقشة)
37s_28	الباب الخامس (ملخص النتائج-الخلاصة-التوصيات-)
38	1_5 ملخص النتائج
39	2_5 الخلاصة
40	3_5 التوصيات
41	المراجع

فهرست الجداول

رقم الصفحة	الموضوع
28	(1_4).النوع
28	(2_4).العمر
29	(3_4).المستوي التعليمي
29	(4_4).الحاجة الاجتماعية
30	(5_4).سنوات الخبرة الاجتماعية
30	(6_4).المشاركة في الدورات التدريبية
31	(7_4).اهم مجالات التريب
31	(8_4).المشاركة في موضوعات التدريب
32	(9_4).مساهمة الدورات في تحسين المهنة
33	(10_4).الوسائل المتبعة في الدورات التدريبية
33	(11_4).مدي كفاءة المدربين
34	(12_4).المتابعة بعد إنتهاء الدورات
34	(13-4).مناسبة زمن التدريب
35	(14_4).ملاءمة المحتوى التدريبي
35	(15_4).المشاكل والمعوقات أثناء البرنامج التدريبي
36	(16_4).الجهات التي قامت بإعداد البرنامج التدريبي
36	(17_4).حجم الاستفادة من الدورات التدريبية
37	(18_4).ماهية الاستفادة بعد الدورات التدريبية

الباب الأول

المقدمة

1-1. المدخل :-

العصر الذي نعيش فيه يمكن تسمية بعصر التكنولوجيا والانفجار المعرفي اذ هنالك تجديد في المصارف والمعلومات بصورة هائلة ولم يشهد تاريخ البشرية من في اي حقبة مضت مثل هذا التقدم السريع للعلم والمعرفة فقد اصبحت نتائج الابحاث العلمية توجه بل تسيطر على معظم النشاطات الانسانية .

وهذا التقدم العلمي لاشك قد انتج افكارا تكنولوجية مستحدثة صالحة للانتاج في مجالات الحياة والانتاج . ولكن هنالك عقبات تعترض تطبيق التكنولوجيا منها ما يتعلق بالسلوك الانساني كنقص المعارف وسلبية الاتجاهات او حيادها وكذلك عادات المجتمع وتقاليده والتي منها ما هو مصوق تبني المستحدثات .

ونتيجة لوجود هذا المشكلات وغيرها اصبحت الحاجة الي مخرج لعبور الجسر الذي اتت الحاجة الي التدريب كوسيلة فعالة لتنمية قدرات المرشدين واصبح من المهم ان ننظر الى ضرورة تدريب العاملين في مجال الارشاد الزراعي وبالخصوص في شتى مجالات الاخرى لذا يعتبر التدريب المحور الذي تدور حولة عملية التنمية في المجتمع فهو اداة التنمية ووسيلتها فهو المحور الاساسي لتثبيت جوانبها .

كما انه الإدارة الطبيعية التي اذا ما أحسن استغلالها أمكنت تحقيق النمو والرخاء للمجتمع .وقد اثبتت نتائج الأبحاث دور التدريب في نمو الاقتصادي والحياة الاجتماعية فضلا عن دوره في نمو الثقافية والحضارة عامة .

وتبرز اهمية التدريب باعتبار اساس كل تعليم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ، وصبح التدريب في الوقت الحالي يشكل ضرورة لازمة اكثر الحاحا واكثر خطورة في عصر تتطور فيه الحياة لاجتماعية تطورا سريعا وتحدث فيه العديد من الاكتشافات وهكذا اوضحت هذه التغيرات السريعة ان الانسان المعاصر امام مهام

وحاجات جديدة لآبده من الوفاء بها المجالات سرعة التغيير العلمي والتقني بحيث يستطيع ان يجابه حاجات المجتمع المتزايد ، وبذا يصبح التدريب عملية انسانية ضرورية تمكن الفرد من مقابلة التطوير السريع المستمر الذي يتعرض له .

ويستهدف التدريب مهما تنوعت اشكاله واساليبه ومستوياته المختلفة زيادة العائد من راس المال البشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الافراد الانتاجية امكانياتهم المتاحة وتنظم العلاقات الانسانية القائمة لتحقيق اقصى انتاج ممكن .

ومن ثم يصبح تدريب الافراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لاتحتاج الى تأكيد (البجا, 2009م).

1-2 مشكلة البحث :

نسبة للدور الكبير والهام الذي يلعبه التدريب في زيادة فعالية المرشدين يريد الباحث أن يتعرف علي اثر التدريب في بناء قدرات المرشدين الزراعيين في ولاية الخرطوم.

1-3 أهمية البحث :

نظرا لأهمية التدريب للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي على أن يكونوا على علم تام ودراية كاملة بكل ما يقومون به بكل تطورات العلوم والأبحاث أو لا بأول ، فان التدريب له مكانته الهامة في زيادة فعالية وكفاءة هؤلاء وهو الوسيلة الوحيدة للحصول علي اكبر قدر من المعارف والمعلومات والممارسات الجديدة ونقلها من المستوى النظري إلى المستوى التطبيقي وزيادة تحسين أوضاعهم المعيشية وبناء القدرات للعاملين في المجالات المختلفة . وتحسين الخدمات التي تقدم من هذه الجهات وزيادة العائد وتلفت إنتباه المسؤولين والعاملين في هذا المجال للمشاكل التي تواجه المرشدين .

4-1 . أهداف البحث :

1. التعرف علي مجالات التدريب للمرشدين .
2. معرفة الجهات التي قامت باعداد وتنفيذ هذه الدورات .
3. معرفة مدى استفادة المرشدين من الدورات التدريبيه .
4. التعرف على اهم مشاكل ومعوقات التي تواجه المرشدين .
5. الاسهام بتوصيات تزيد من فعالية البرامج التدريب المقدمة للمرشدين .

5-1 اسئلة البحث :

1. ماهي مجالات البرامج التدريبية المقدمة للمرشدين ؟
2. ما هي الجهات التي أعدت واسهمت في قيام هذه الدورات ؟
3. ماهي إستقادات المرشد الزراعي من الدورات التدريبيه ؟
4. ماهي المعوقات والمشاكل التي واجهت المرشدين الزراعيين خلال هذه الدورات ؟

6-1 . هيكلية البحث :

يتكون البحث من خمسة ابواب . تتضمن الآتي :-

الباب الاول : مقدمة البحث .

الباب الثاني : الاطار النظري ويحتوي على الاتي .

الفصل الاول : مفهوم التدريب ، اهميته ، انواعه ، اثره في رفع الكفاءة الانتاجية وفوائده .

الفصل الثاني : المرشد ومهامه وادواره

الفصل الثالث : البصل وتعريف وأنوعه

الباب الثالث : منهجية البحث وتشمل :

✓ خلفية عن منطقة الدراسة .

✓ منهج البحث .

✓ مجتمع البحث .

✓ عينة البحث .

✓ أدوات جمع البيانات .

✓ وتحليل البيانات .

✓ المشاكل التي واجهت الباحث .

الباب الرابع : تحليل و مناقشة وتفسير النتائج .

الباب الخامس : ملخص النتائج ، الخلاصة والتوصيات - المراجع والملاحق .

الباب الثاني

الفصل الاول

1-2 مفهوم التدريب :

من المعروف أن القوى العاملة يعتبر العنصر الرئيسي في العملية الإنتاجية فان تدريبها يعد أهم عامل من عوامل الكفاءة الإنتاجية ولذا فان المجتمع الذي يسعى الى التنمية الشاملة الابد ان تتوفر لدي افراده المعرفة والمهارة والوسائل اللازمة لتفهم المشكلات وتحليلها وايجاد الحلول .

ويعرف **Beach** التدريب في **الطنوبي (1977م)** على انه : العملية التي يمكن لمقتنعاها مساعدة الفرد على العمل الذي يمارسه في الوقت الحالي او يتحمل قيامه به مستقبلا للحصول علي الخبرات الكافية في هذا العمل ، ويأتي هذا عن طريق تكوين وتنمية العادات المناسبة للتفكير والعمل واكتساب المهارات والمعارف بحيث يؤدي هذا التدريب الى تغيير الاتجاهات غير المرغوبة وتأكيد الاتجاهات المرغوب فيها لدي المتدرب .

ويقول **hamblin** التدريب في **الطنوبي (1977م)** : هو نوع من الخبرات التي يمكن عن طريقها الوصول الى تعلم يؤدي الى تحسين في اجزاء العمل الحالي او المستقبلي .

ويتفق كلا من **عشم الله وتوفيق في عبد الغفار (1975م)** على ان التدريب الرسمي هو : العملية المنظمة التي يمكن عن طريقها مساعدة الموظفين على كسب المهارات والمعارف والعادات والاتجاهات التي هم بحاجة اليها ، نوع من التوجيه والارشاد والتنظيم في فن او وظيفة او جهة معينة .

التدريب عبارة عن عملية تغيير في الفرد تتناول معلوماته ومعارفه وادائه وفرقة عمل التي يمارسها وسلوكه الاتجاهاته فإذا لم ينجح التدريب فامه يصبح اضاعه للجهد والوقت استثمارا ليس له عائد

التدريب عبارة عن نشاط مخطط يهدف الى احداث تغيير في الفرد والجماعة التي تديرها تتناول معلوماتهم وادائهم وسلوكهم وتجاهاته ، فإذا لم ينجح التدريب في احداث هذه التغييرات فانه يصبح اضاعة للجهد والوقت واستثمارا ليس له عائد .

التدريب عملية يراد بها احداث اثار معينة في مجموعة افراد يمكن بواسطتها مساعدتهم ليكونو اكثر كفاءة ومقدرة في اداء اعمالهم الحالية والمقبلة وذلك لتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة .

التدريب عملية تعليمية بواسطتها يجعل المتدربون على المهارات والقدرات اللازمة الاداء او تحسين انجاز اعمال معينة . (الطنوبي , 1962م)

ويعرف بلويهر التدريب بانه عملية منظمة لتقديم مختلف المعلومات وصفوف المعرفة والعرض الايضاحي للمهارات المحسنة والمنطقة الموضوع ما مدفوعة برغبة في تنفيذ عمل ما او جزء منه بشكل احسن ، او تنفيذ نفس العمل مع توفير الوقت وعناصر التكلفة الاخرى او تحسين اداء العمل كيفا ، او زيادة العائد كما او تقليل الاخطاء فية بما يؤدي الى سلوك مؤيد نهائي متكامل او امكانية تنفيذ عمل باستخدام طرق او وسائل افضل او تغيير ما تعود عليه الانسان واكتساب معارف ومهارات واخيرا استكمال النقص في المعارف النظرية والمهارات العلمية التي لم تستوفي في المعهد العلمي الذي تعلم فية الفرد .

اي ان مفهوم التدريب يعني الاتي :

- . انه عملية تعليمية منظمة تقوم فيها المعلومات والمعارف والخبرات وتوضح فيها المهارات عملي.2
 - . ان تلك العملية تقدم للعناصر البشرية في مواقع العمل وفي مستويات مختلفة وبشكل مستمر ومتجدد .
- _التدريب يرتبط بتقديم المعلومات والمهارات في موضع معين ويحتاجه المتدربون وتحتاجه العملية الانتاجيه او الاداريه او التنسيقيه .

2-1-1. المفاهيم المترادفه للتدريب اثناء الخدمه :

ان التدريب اثناء الخدمه مصمم لتصحيح اخطاء في برامج اعداد الفرد وهذه الاخطاء كثيرا ما تكون ناجمه عن :

- أ_ مضيء زمن طويل على تخرج الموظف وحاجته الي تجديد معلوماته وصقل بعض مهاراته .
- ب_ التغيير السريع في العلم وتطبيقاته الفنيه الضروريه تستدعي متابعه هذه التطورات وتكييف الموظف مع هذه المستجدات التربويه.

والمراد بالتدريب اثناء الخدمه : (كل برنامج منظم ومخطط يمكن المتدربين من النمو في مهنتهم بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافيه والسلوكيه وكل ما من شأنه ان يرفع طاقه الموظف الانتاجيه.

2-1-2. اهمية التدريب:

تتضح اهمية التريب من خلال ما يرمي الي تحقيقه من اهداف تتمثل في :

1_المعلومات :حيث ان العنصر الاساسي لبرامج التدريب هو محتوياتها من المادة التعليميه وهذا المحتوى ينمى لدى المتدربين .

_الاتجاهات : وهذه دات صلته دقيقه بالمعلومات المنقوله للمتدربين حيث يلتحق الافراد بالتدريب ولدى كل منهم اتجاه معين نحو امور عديده متعلقه بالعمل وما يحيط به ' ولهذا فان من اهداف التدريب ومن واجبات المدربين العمل على تغيير هذه الاتجاهات الى النحو المرغوب .

_المهارات :- فالبرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحا فيما اكتفى بتوصيل المعلومات او تغيير الاتجاهات مالم يجعل المتدربين يحصلون على المهارة اللازمه لتطبيق ما يتعلمونه بنجاح (سكوت 1972) وريفس (1962) في الطنوبي (1969م)

2-1-3. ضرورة التدريب :-

كما اتضح ضروره التدريب في العمل على رفع مستوى العاملين الذين لا يتوافق تأهيلهم الدراسي مع متطلبات العمل الفعلية حيث أن نظام الخدمه المدني لا يسمح سهوله الاستفتاء عن غير الاكفاء من العاملين.

ويذكر عبد الغفار(1975م) أن هنالك علاقه قويه بين ضروره التدريب واهدافه فالتدريب لافراد معينين في مجال معين ضروري لتحقيق اهداف عامه ومحدده منها ما يلي .

- لتحقيق التتميه الاقصاديه والاجتماعيه بل هو احد انشطتها .
- التدريب لمواجهة الحاجه القومييه وللمساهمة في عمليه التعليم والتثقيف الاجتماعي ومقابله حاجه كل مؤسسه من الكوادر المدرية .

- التدريب ضروري لكل العاملين بالانتاج والخدمات لاكسابهم معارف عملية وتنظيمه اداريه وتنسيقيه لزيده كفاءه العمل .
 - التدريب عند تغيير نمط واسلوب الانتاج او وسائله وعلى ذلك فالخبرات الارشاديه الزراعيه الجديد هاو تغيير هيكل الانتاج يتطلب تدريبا وتعلما حتى يكون الاداء سليما .
 - التدريب ضروري للفرد عندما يريد أن يتخصص تخصصا دقيقا في عمله او يرتقب في عمله .
 - تدريب العاملين يهدف الي أداء العمل بطريقه احسن وتخفيض عناصر التكلفة وانجازه في وقت قصير .
 - التدريب الاداري يشمل كيفية الربط والتنسيق بين الاجزاء التي يمكن أن يكون بينهما تعاون وتنسيق وتكامل حتى يحدث انسجام في ايقاع تلك الاجزاء .
 - يهدف التدريب الي تحسين كفاءه الانسان في نواحي خاصه مثل تحطيط البرامج وتقييمها واساليب الملاحظه المنظمه وجمع وتحليل البيانات .
 - ضروري للعاملين أو الموظفين من وجهة نظر المصلحة وبالنسبة للإرشاد الزراعي فانه يستهدف تعريفهم بالبناء الوظيفي للإرشاد الزراعي ومبادئ وأسس العمل الإرشادي الزراعي
 - ضروري للعاملين الجدد من وجهة نظر العمل نفسه لاكسابهم الثقة في أنفسهم وفي قدراتهم وفي من يعملون معهم وتعريفهم بطبيعة العمل ومكانه ومشاكله.
- ونتيجة لما اكتسبه ميدان التدريب من اهميه فقد أصبح مصدرا أساسا من مصادر انما الموارد البشرية فهو جزء من رسالة تخطيط القوى العاملة وخاصه بعد أن حدث التطور العلمي والتقني في السنوات الاخيره في

الهيكل الاقتصادي من حيث نمؤه وسرعة تغييره مما يتطلب تغييرا في هيكل الوظائف والمهن في مستوياتهم
المهارية المختلفة .

ويشير باترك (1979م) الى ضروره التركيز بصفة مستمره على زياده معدلات التدريب .

2-1-5 . أنواع التدريب :

• التدريب الرسمي :

هنالك اربعة أنواع من التدريب الرسمي

- تدريب أكاديمي سابق للخدمة .
- بتدريب تأهيلي للخدمة
- تدريب اثناء الخدمة .
- تدريب أكاديمي علوي (الدراسات العليا)

• التدريب اللارسمي :

يقصد بذلك التدريب الذي يعطي للافراد العاديين (غير الموظفين) مثال تلك اعداد برامج تدريبية للزراع

او الشباب الريفي او القاده المحليين او صائدي الاسماك او المرأة الريفيه ... الخ .(الطنوبي،1996م)

ويمكن تصنيف التدريب من منظور آخر كما يلي :

- التدريب من اجل تعديل الاتجاهات الحالية او اكتساب معارف جديدة .
- التدريب من اجل تنمية وتحسين المهارات الحالية واكتساب مهارات جديدة .
- التدريب من اجل تعديل الاتجاهات الحالية او اكتساب اتجاهات ايجابية .

2-1-6. - مبادئ التدريب:

يبلور الطنوبي(1996م) بعض المبادئ التي يجب ان تقوم عليها سياسة التدريب في الارشاد الزراعي من زراع وشباب ريفي وقاده ومرشدين زراعيين الى الاخر...على النحو التالي:

- البدء بتدريب الافراد ذوي الدوافع القويه للتعليم والتدريب .
- ضرورة اشراك المتدربين في وضع البرنامج التدريبي او تعديل البرنامج المتاح
- يجب أن يضيف التدريب أشياء جديدة ومفصلة للمتدرب تساعد على تطوير أدائه في العمل .
- التركيز على الجانب العملي والميداني في التدريب جنبا مع الشق النظري .
- يجب توزيع الطرق والاساليب التدريبيه واستخدام المعينات التدريبية المناسبة للموقف التدريبي
- الاهتمام باعداد الموقف التدريبي اعدادا جيدا يسمح بتدريب فعال .
- ضرورة موائمة البرنامج التدريبي وحجم الموارد المتاحة
- يفضل رفع المتدربين معنويا وماديا اثناء التدريب حفاظا على النظام واستمرارية المتدربين في الحضور والاستفادة
- يجب أن يكون المشاركون في تنفيذ البرنامج التدريبي قدوة للمتدربين في كل شيء كالدقه في الواعيد والجدية واحترام آراء الافراد.
- ضرور التقييم والمتابعة المستمرة للمتدربين .
- يجب الاهتمام بالعلاقات الانسانية اثناء فترة التدريب .
- بعد انتهاء التدريب يجب متابعة المتدرب لعمله الجديد أو أثره على المنظمة
- يجب تكرار موضوع التدريب طالما استجدت مواد تدريبية يراد احلالها محل القديم .(الطنوبي 1996م)

2-1-7 معوقات التدريب :

التدريب كما سبق ذكره هو تعليم وإعادة تعليم الفرد لتحسين أداءه بما يمكنه من القيام بعمله مستقبلا بكفاءة عالية لذا فمن الاهمية بمكان التعرف على معوقات التدريب ومحاولة التعرف على كيفية معالجة تلك المعوقات بأسلوب علمي.

ومما لا ريب فيه أن تدريب وتعليم الكبار لايز الان عالة على نظريات التعليم العام وطرقه ووسائله .

ومن المشاكل و المعوقات الكبرى التي تواجه التخطيط لتدريب الكبار وتعليمهم ،مشكلة وندرة المعلومات بل وغيابها في بعض الاحيان فيما يتصل بحصر الافراد وحصر الحاجات التدريبية لهم أ والمجالات أو الامكانيات ... الخ وذلك لغياب المنهج العلمي الذي يقوم عليه جمع البيانات في هذا الميدان خاصة في الدول النامية المتخلفة .ويجب الاشارة أيضا الي الافتقار فيما يتصل بالبحوث والدراسات التي تتناول المتدربين في قدراتهم ودوافعهم واتجاهاتهم وخبراتهم مما يعين على تفضيل طريقة أو طرق أو الاستعانة بوسائل تكون اكثر استجابة واكثر وفاء لظروف الكبار .

ومن معوقات تدريب القوى العاملة قلة الميزانيات المالية التي تخصصها الدول العربية للتدريب .

ايضا من المشاكل والمعوقات النقص والضعف الحالي في الخاصة بتدريب وتعليم الكبار .

وبعض نقص الحوافز أجد معوقات التدريب ومن الحوافز ما يخص المتدربين وهذه تشمل حوافز مادية وغير مادية مثل حسن اختيار الوقت المناسب للتدريب وجعل ساعات التدريب جزءا من وقت العمل بأجر وحسن اختيار محتوى المواد التدريبية

وتعتبر مشكلة انقطاع المتدربين وعدم انتظامهم في الدراسة من اهم المشاكل التي تواجه جمهور التدريب وربما يرجع ذلك الي عدم ملائمة مواعيد التدريب لظروف بعض المتدربين او لعدم اشباع المحتوى التدريبي لحاجات المتدرب .

ومن هنا كان من الضروري العمل على جذب المنذوبين وتشخيصهم على الدراسة والتدريب . وكذلك فان عدم الاهتمام بمتابعة المنذوبين أثناء التدريب او بعده يعد معوقا للتدريب ومن هنا كان من الضروري متابعة المتدربين .

_ ويذكر الخولي ان اهم المشاكل التي تواجه الدول النامية في التدريب تكمن في النقص الواضح في مراكز التدريب وما يلزمها عادة من وجود مدربين مؤهلين تاهيلا عاليا . وكذلك نجد من بين هذه المشاكل وجود عجز واضح في المهملات والتسهيلات التعليمية المناسبة في الارشاد الزراعي وخاصة تلك الوسائل التي تتناسب الظروف المحلية في هذه الدول .

و الخلاصة أن التدريب يتأثر بالعوامل الاتية كما اقرتها الجمعية العامة لتنظيم الاسرة وينطبق هذا أيضا على تدريب العاملين في القطاع الزراعي

- قد يؤثر انقطاع الفرد في الدراسة مدة طويلة على ثقته بنفسه وأنه لا يستطيع العودة الى التعليم كما يجعله أقل حماسا للمشاركة .
- التغيرات الفسيولوجية مثل ضعف الابصار والسمع .
- أن استخدام اساليب تدريبية تختلف عن الاساليب التي اعتادوا عليها الكبار قد تجعلهم يحتاجون الى فترة لتكيف على هذه الاساليب .

- أن استخدام الدرجات في تقويم الكبار لا تثير حماسهم ولكن الذي يثير حماسهم هو تحفيزهم على التعلم والتدرب بطرق اخرى .

2-1-8. الاحتياج التدريبي :

هو النقص او الضعف في معلومات او مهارات او اتجاهات الافراد الذي يؤثر في درجة كفاءتهم في تأدية عملهم وليست مشاكل واضحة في العمل

او هو ما يحتاجه الفرد من معلومات ومهارات واتجاهات لكي يؤدي عمله بكفاءة .

وبناء على ما سبق فانه لتحديد الاحتياج التدريبي يجب توفر ما يلي :

- التعرف على مستوى الاداء الحالية .
- وضع معايير واقعية للأداء الامثل .
- توفر وسائل موضوعية لقياس الاداء .
- تحديد العمل والاجراءات المطلوبة لتحديد المستويات المثلى المستهدفة .

ويعرف شريف في الطنوبي (م1988) الاحتياجات التدريبية بانها مجموع التغييرات المطلوب اجرائها من معلومات وخبرات المتدربين لتجعلهم قادرين على اداء اعمالهم .

أما الطنوبي (1988) يعرف الاحتياج التدريبي بأنه :

درجة احتياج الفرد من معارف الفرد او مهارات او اتجاهات لكي يؤدي عمله بكفاءته وبمعنى اخر الفرد بين مستوى الاداء الامثل ومستوى الاداء الحالي .

✓ أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

- تعد الاساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .
- تعد المؤثر الذي يوجه التدريب أي الاتجاه الصحيح.
- تعد العامل الاساسي في توجيه الامكانية المتاحة للتدريب أي الاتجاه السليم.
- عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقا يؤدي الي ضياع الوقت والجهد والمال.
- معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي فهي تأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها .

✓ أساليب وأدوات حصر الاحتياجات التدريبية :

- تحليل مشاكل العمل .
- الملاحظة.
- المسوح الاجتماعية .
- المؤتمرات .
- البحوث والدراسات .
- الاستبيانات .
- المقابلة .
- 8_ المقابلة .
- 9. السجلات .
- 10 - التقارير .

9-1-2. تقويم البرامج التدريبية ومتابعتها :-

هنالك العديد من التعاريف التي نكرت عن تقويم البرامج التدريبية منها على سبيل المثال تعريف هيتنج (1960م) لتقويم التدريب فذكر بانه تحديد التغيرات التي تحدث في السلوك الانساني نتيجة استخدام طرق مؤثرة في عملية التغير وهو يعني هنا بما يحدثه التدريب من تغير في تصرف المتدرب وادائه .

ويعرفه هامبن (1970م) : بانه أي محاولة للحصول على معلومات عن اثار برنامج تدريبي وتحديد قيمة التدريب في ضوء هذه المعلومات ، ولإجراء عملية تقويم البرامج التدريبية فان الخطوة الاولى في عملية التقويم :-

هي تحديد مكونات البرنامج التي نرغب في تقويمها ثم اختيار الوسائل والادوات التي تستخدم في جميع البيانات المطلوبة وبعد جمع البيانات يتم جدولتها وتلخيصها ثم تحليل وتستخدم النتائج التي تستخلص منها التوصيات الخاصة بالبرنامج في المستقبل وهناك عدة طرق واساليب للتقويم يمكن الاستعانة بها لمعرفة مدى فعالية التدريب وهذه الطرق والاساليب يجب ان يتوفر فيها يجب ان يتوفر فيها خصائص ومعايير معينة لكي تكون نتائج التقويم مبنية على اسس علمية ومن تلك الخصائص الصدق والصلاحية والموضوعية ، والعملية ، البساطة ، الثبات ، الوثوق .

10-1-2. طرق واساليب التقويم التي يمكن توظيفها في تقديم عمليات التدريب :-

- الاستبان

- المقابلة

- تقويم الاداء
- الاختبارات
- دراسة تقديمية للتقارير والسجلات
- مسح الاراء
- الملاحظة

يهدف التقويم اساسا أي تحديد الاثر التدريبي ويمكن تحديد هذا الاثر او التغيير عن عن التدريب لطريقتين :

الطريقة الاولى :- تحديد اثر الفتحرب بقباس مستوى الاداء قبل الفتحرب ثم قباس مستوى الاداء بعد الفتحرب.

ويوضح الفنونبي ذلك في صورة معادلة :-

(ب - ق = أ) حيث ب = مستوى اءاء الفرفء لمهمة معينة او مجموعة مهام تعرضه للفتحرب (ءرءة) ق =

مستوى اءاء الفرفء لتلك المهمة او مجموعة المهف قبل تعرضه للفتحرب (ءرءة)

أ = افر الفتحرب (ءرءة).

الطريقة الفانية :- هي الفحرب افر الفتحرب اوناتء الفتحرب لاسفءءام مجموعة ضابطة ويضع (الفنونبي)

ذلك في صورة المعادلة الفالية :-

مء ت - مء ض = أ

حيث (مء ت) مجموعة الفرفاء الفف فءصلف عليها المجموعة المءءرءة في موضوعا ما .

(مء ض) مجموعة الفرفاء الفف فءصلف عليها المجموعة الفف لم تعرض للفتحرب في ذلك الموضوع .

(أ) ناتج التدريب اواثره.

ويقصد بالاثـر التدريبي ((درجة التغير الحادث في مستوى معارف المبحوثين او مهارتهم او اتجاهاتهم او ممارساتهم المتعلقة بمحتوى البرنامج وذلك بعد التعرض لها مقاسا بالفرق بين المستوى البعدي والقبلي للمبحوثين)).

ويقدم الطنوبي (1995م) في ضوء عناصر الموقف التدريبي وهي المدرب والمتدرب والمحتوى التدريبي والمعينات التدريبية والمناخ العام والمستلزمات المتدربين يقدم استمارة ملاحظة لتقويم برنامج تدريبي .

الفصل الثاني

2-2. المرشدا لزراعي (المرسل) :

يعتبر مسئول لارشاد الزراعي اوالمُرشد الزراعي هو مصدر المعلومات او الافكار او المعارف الزراعية ويعرف المرشد الزراعي بانه الشخص الواعي علميا واجتماعيا والقادر على تعبير سلوك الغير ويتحمل مسؤولية هذا الغير امام الافراد المجتمع

والمُرشد الزراعي هو محرك العملية الارشادية ويطلق عليه اسم وكيل باعتباره قوة اجتماعية موجهة تهتم بتشكيل وتعتبر سلوك المجتمع فى الانتاج الزراعي ويتوقف نجاح او فشل الانتاج الزراعي علي ثقافته وقدرته وهو اما ان يكون متحدئا فى اجتماع او ندوة او مؤلف لكتاب او مقدم لبرامج اذاعية او تلفزيونية او كاتباً في صحيفة او يكون مؤسسة او جهة ادارية كما يتوقف نجاح عملية التخطيط الارشادي الناجح على عدة عوامل من اهمها

-المُرشد الزراعي الذي يقع على عاتقه مهام القيام بتنفيذ البرامج والانشطة الارشادية واحداث وتنظم المواقف التعليمية انطلاقا من مبدا تنسيق وتكامل الجهود التي تعتبر من الجوانب الرئيسية والمهنية الفاعلة لتتفي خطط العمل الارشادي ويعتبر المرشد الزراعي الدعامة الرئيسية فى نجاح ذلك العمل .

2-2-1 . من الادوار والمهام التي يقوم بها المرشد الزراعي :-

- الاسهام فى تخطيط العمل الارشادي
- جمع خقائق الموفق وتحليله
- تحديد المشكلات والاحتياجات الارشادية
- تحديد اهداف البرنامج الارشادي
- الاسهام في تنفيذ العمل الارشادي باستخدام الطرق والمعينات الارشادية
- وضع خطط العمل واجراءات التنفيذ طبقا لبرامج زمني
- توفير مصادر المعلومات والخبرات للمزارعين وقياداتهم المحلية
- الاسهام في ايجاد الحلول للمشكلات الزراعية

ابراهيم (2009م)

كما ان من ضمن المهام الملقاه علي عاتق المرشد الزراعي هي :

- وضع خطة لتنفيذ اهداف البرامج الارشادي المحلي
- الاشراف علي تنفيذ هذا البرنامج
- توصيل نتائج الابحاث والتوصيات الزراعية الى الزارع
- التنظيم المرحلي السنوي للتعرف علي مدي تنفيذ البرامج الارشادية لاهدافه
- تحديد نواحي القوة والضعف في انجازاته

2-2-2. الصفات التي يجب توفرها لرفع كفاءة المرشد الزراعي كمتصل في عملية الاتصال الارشادي :-

- ان يلم المرشد الزراعي الماما تاما بالاهداف الخاصة بعملية الاتصال
- ان يبدي اهتماما خاصا في العمل على اسعاد ورفاهية جمهور لمسترشدين
- ان يكون لديه معارف في اختيار قنوات الاتصال التي تناسب المجتمع الذي يعمل فيه
- ان يكون مهتما بتنمية قدراته ومهاراته الاتصالية
- ان يقوم باعداد خطة وبرامج لعملية الاتصال والادوات اللازمة لنجاح توصيل الرسالة الارشادية الى الجمهور

والاتصال الناجح لا يقتصر علي نقل الرسالة فحسب بل على سلوك المرشد الزراعي الذي ينقل الرسالة الارشادية واسلوبه في النقاش كما ان مظهره يعكس الكثير عنه وعن اتجاهاته فالمرشد الذي يتاخر ان مواعيد اجتماعاته بصفة دائمة يعطي انطباعا غير مقبول نحو جدية هذه الاجتماعات . (الزبيدي، 2014م)

لكن من اين تاتي المعلومات؟ لكل معلومات مصدر والمرشد الزراعي هنا هو ناقل لهذه المعلومات التي اتي بها من مصادر مختلفة .وهنا يجب التفرقة بين المصدر الرئيسي للمعلومات وبين المرشد الزراعي كمصدر للمعلومات بالنسبة للمسترشدين .(ابراهيم)(2009م).

وماهو المصدر الذي يحتمل ان تاتي منه المعلومة؟

قد يكون حديث اعضاء جمعية تعاونية من قرية مجاوره عن تجريبه ناجحة اجرؤها سواء ازيح الحديث او تم اثناء اللقاء بين اعضاء الجمعية واهل القرية وبالتالي يكون اكثر عمقا واثرا من اي معلومات تصل اليهم من المرشد الزراعي في اجتماع ارشادي

- هل اثبتت التجربة ان المعلومات التي قدمها المصدر في الماضي كانت مفيدة ومن ثم فهي جديرة بالثقة ام لا ؟

- ماهي درجة المصادقية التي يتمتع بها المصدر في نظر المتلقين لذا بدأت الزراعة تقف علي ابواب عصر التكنولوجيا العلم وذلك باستخدام احداث نظم الحاسب الالي وتكيفها مع الظروف المحلية وذلك بتوفير البرامج باللغة العربية ليسهل للزارع ولمرشدين الزراعيين ولقادة المحليين استخدامها وامدادهم بالمعارف والمعلومات التي يحتاجونها . حيث تشير دراسات منظمة الاغذية والزراعة العالمية (FAO ، 1992 م)

و البنك الدولي ان المعلومات والتدريب ولتعليم يتيح للزارع تطبيق التكنولوجيا الحديث فى المجال الزراعي وان كل من التعليم الرسمي وغير الرسمي كالارشاد الزراعي ذو فعالية لزيادة الانتاجية الزراعية .

2-2-3 مؤهلات المرشد الزراعي :-

- الدراية والخبرة في ادارة المزرعة وشؤون المنزل والعمل عم الريفين .
- التدريب الفني الكافي بان يكون حاصلا على شهادة زراعية عالية من الدراسات في الاقتصاد والاجتماع وعلوم النفس والتربية ونظريات التعليم والتعلم .
- القدرة علي التعليم ولتخطيط القيادة التفكير المرتب والتعبير المؤثر اللياقة والاجتماع مع المرشدين التعاون مع الاخرين ولايمان بعمله الاستقامة .

2-3. البصل :

يعرف في اللغة الإنجليزية باسم Onion ويطلق عليه الاسم العلمي Allium Cepal والبصل من أقدم النباتات التي زرعها الإنسان منذ أقدم العصور وعرفه قدماء منذ حوالي 350 سنة قبل الميلاد ويعتقد ان الاسم الانجليزي المتداول اليوم (انيون) قد اشتق من مدينه بدات الاسم بناها اونياس عام 173 قبل الميلاد بالقرب من خليج السويس .

لم يعد البصل معروفا اليوم بصورة بريه بالرغم من ان بعض الانواع ذات القرابه للبصل Closely related species لاتزال موجوده في منطقه غرب اسيا والتي تضم افغانستان وباكستان ومناطق كازكستان تركمنستان ازكستان حيث توجد الابصال البريه A-galanthum, A-oschanini, A-vavilovii وهي شبيهة بالبصل مورفولوجيا وقابله للتهجين معه غير ان الهجن الناتجه في معظم الاحيان عقيمه .

(علي 2009)

الوصف النباتي :البصل نبات عشبي دو حولين يعطي نموه الخضري والجزري الذي يزرع من اجله المحصول وهو البصله .في موسم النمو الاول ثم يكمل النبات نموه وينتج الازهار والثمار والبذور في موسم النمو الثاني

❖ الجذور

تعطي بدره البصل بعد انباتها بادرات دات جذور اولي يصل طوله الي 7_10سم بعد نحو 10 ايام من زراعة البدره ثم يتوقف نمو الجذور الاولى بعد ذلك تقريبا ويظل غير متفرغ ويموت من خلال اسابيع قليله بينما تبدا الجذور العرضيه في التكوين وهي التي تشكل المجموع الخضري الجذري الاساسي لنبات البصل .

❖ الساق:

ساق نبات البصل قرصيه مندمجه دات سلامات قصيره جدا تحمل الساق الاوراق الغشائيه واللحميه على جانبها العلوي .

❖ الاوراق:

تتكون ورقة البصل من غمد قاعدي ونصل طرفي لايفصل بينهما عنق .

النصل عباره عن اسطوانه مجوفه تطوق الاوراق .

❖ الازهار والتلقيح:

يعطي البصل الفتيل _ وهو الذي ينتج من زراعة البذور _ شمراخا زهريا واحدا .

اما النباتات التي تنتج من زراعه الابصال فانها تعطي 1_30 شمراخا زهريا ويتكون الشمراخ الزهري من

سلامه واحده وهي التي تنمو من القمه.(حسن، 2009م)

2-3-1. اصناف البصل

توجد العديد من الصفات التي تستخدم لتمييز اصناف البصل عن بعضها البعض منها مرتبط بالعوامل

البيئيه لتكوين الابصال ومنها ما هو مرتبط بصفات الابصال من شكل ، لون ، حجم ، درجه الحراره ، النضج

، المقدره التخزيني هاو الاصناف سواء كانت مفتوحه التلقيح او هجن.

3-3-2 . تقسيم الاصناف :

العوامل البيئيه : يتاثر تكون الابصال بالفترة الضوئيه ودرجه الحراره ويتم تقسيمها الي حسب احتياجات
الفترة الضوئيه اللازمه لتكون الابصال :

- 1_ ابصال تتطلب فتره ضوئيه قصيره لتكون الابصال ويطلق عليها ابصال قصيره النهار .مثال
سقاى محسن كاملين فداسى ابو فريوه شندي .
- 2_ ابصال تتطلب فتره ضوئيه متوسطه الطول
مثل كال رود ايتاليان .
- 3_ اصناف تتطلب فتره ضوئيه طويله نسبيا وهذه تكون ابصالها في فتره ضوئيه اكثر من 15
ساعه . (علي ، 2009م)

الباب الثالث

منهجه البحث

3-1 منطقة البحث :

تقع ولاية الخرطوم بين خطوط العرض 30-4، 45 - 16 وخطوط عرض 30 - 31 ، 30 - 34 .
وتحدها شمالا والأية نهر النيل وشمالية ومن الشرق والاية كسلا ومن الغرب والاية شمال كردفان ومن الجنوب والاية والنيل الابيض .

تعتبر الخرطوم واحده من المدن الرئيسية الاكثر الحرارة في العالم قد تتجاوز درجات الحرارة فيها 48 مؤيه في الصيف . لكن المتوسط لدرجات الحرارة القسوة يبلغ حوالي 37.1 .

تسقط الامطار المداريه الشديده بمعدل 155ملمتر سنويا في المتوسط في الفتره من ديسمبر وفبراير .

([www.ar . m. Wikipedia.org/ik](http://www.ar.m.wikipedia.org/ik) – 2014)

يبلغ تعداد سكان ولايه الخرطوم حسب التعداد السكاني لعلم 2014 حوالي 5مليون نسمة

3-2. منهج البحث :

في هذه الدراسه اتبع الباحث منهج دراسه حاله والمسح الاجتماعي للعينه التي تم اختيارها باعتبارها تمثل المراد دراسته ثم تعميم النتائج نسبه لتجانس افراد مجتمع البحث .

3-3. مجتمع البحث :

يشمل مجتمع البحث جميع المرشدين الموجودين بولاية الخطوم الذين تلقوا التدريب على تقانات زراعة البصل .

3-4 . عينة الدراسة :

تم اختيار عينه تتضمن كل مجتمع الدراسه والبالغ عددهم (25) مرشدا .

3-5. ادوات جمع البيانات :

قام الباحث باستخدام نوعين من المصادر .

المصادر الاولية

، الاستبانة حيث تم تصميم استبانة تحتوي على 18 سؤال حول موضوع الدراسة وتم ملئها بواسطة المبحوثين انفسهم بمساعدة البحث .

، المقابلة :

حيث قابل الباحث معظم المبحوثين في منطقة الدراسة وتحدث معهم حول موضوع الدراسة .

الملاحظة .

المصادر الثانوية :

الذي تمثلت في المراجع والدراسات والبحوث ذات صلة والتي لجأ اليها الباحث باعتبارها مصدرا للمعلومات .

3-6 . تحليل البيانات :

بعد ترميز وتفريغ البيانات تم تحليلها بادخالها في الحاسب الالى باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) (statistic package for social seinces)

3-7 . صعوبات التي واجهت الباحث :

- المواصلات والحركة .
- عدم استجابة بعض المبحوثين للاسئلة .

الباب الرابع

تحليل ومناقشه وتفسير النتائج

(1-4) . النوع .

جدول (1-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالنوع :

العمر	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	18	%72
انثى	7	%28
المجموع	25	%100

(المصدر المسح الميداني 2016م)

الجدول اعلاه يوضح ان نسبة الذكور اعلى من الأناث هذا يعني ان الذكور هم الاكثر ميلا للحصول على التدريب . ونسبة لطبيعة العمل الزراعي الشاق مما يعني فرص وجود الذكور فيه اعلى من الاناث .
2-4 . العمر .

جدول (2-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالعمر :

العمر	التكرار	النسبة المئوية
30-25	12	%48
45 - 36	9	%36
46 فما فوق	4	%16
المجموع	25	%100

(المصدر المسح الميداني 2016م)

الجدول اعلاه يوضح أن %48 من المبحوثين أعمارهم بين (25 - 30) مما يدل على ان رغبة الفرد وحاجته للحصول على التدريب تزيد في هذه الفئة العمرية .

3-4 . المستوى التعليمي .

جدول (3-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
-	-	ابتدائي
4	1	متوسط
-	-	ثانوي
52	13	جامعي
44	11	فوق الجامعي
100	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016م)

الجدول اعلاه يوضح ان 96% من المبحوثين مستواهم التعليمي هو جامعي فما فوق الجامعي وهذا يعني ان الغالبية منهم متعلمون .

4-4 . الحالة الإجتماعية .

جدول (4-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب الحالة الاجتماعية :

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
48	12	متزوج
52	13	عازب
-	-	مطلق
-	-	أرمل
100	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016م)

الجدول اعلاه يوضح ان 52% من المبحوثين غير متزوجين .

5-4 . سنوات الخبرة .

جدول (5-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب سنوات الخبرة في المجال :

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
2-1 س	5	%25
5-3 س	16	%64
اكثر من 5 س	4	%16
المجموع	25	%100

(المصدر المسح الميداني 2016م)

الجدول اعلاه يوضح ان %64 من المبحوثين تتراوح سنين الخبرة بين (3-5 سنوات) في المجال وهذا يعني ان غالبية المبحوثين لهم الخبرة الكافية .

4-6 . المشاركة في الدورات التدريبية .

جدول (4-6) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب المشاركة في الدورات التدريبية :

الدورات التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	%96
لا	1	%4
المجموع	25	%100

(المصدر المسح الميداني 2016م)

الجدول اعلاه يوضح ان نسبة %96 من المبحوثين شاركوا في دورات التدريبية وهذا يعني ان الغالبية من المبحوثين قد تلقوا التدريب وشاركوا فيه .

(7-4). مجال التدريب

جدول (7-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين حسب مجال التدريب .

النسبة المئوية	التكرار	مجال التدريب
12%	3	زراعة البصل
52%	13	العمليات الفلاحية
25%	5	الري
16%	4	الحصاد
100%	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016)

الجدول اعلاه يوضح ان نسبة 52% من المبحوثين تدربو على كل العمليات الفلاحية و 25 % تدربو على الري 16% تدربو على الحصاد و 12% تدربو على زراعة البصل .

(8-4). موضوعات التدريب

جدول (8-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمشاركة في تحديد موضوعات التدريب .

النسبة المئوية	التكرار	موضوعات التدريب
40	10	نعم
60	15	لا
100	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016)

الجدول اعلاه يوضح ان نسبة 60% من المبحوثين لم يشاركو في تحديد موضوعات الدورات التدريبية مما يعني عملية تغيير اتجاهاتهم ومهاراتهم ضعيفة .

(9-4). تطوير وتحسين المهنة

جدول رقم (9-4) يوضح التوزيع التكراري للنسب المئوية لمدى مساهمة الدورات التدريبية في تطوير وتحسين المهنة

النسبة المئوية	التكرار	تطوير وتحسين المهنة
48	12	كبير جدا
48	12	كبير
4	1	متوسط
-	-	ضعيف
100	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول رقم (9-4) يوضح ان 96% من نسبة المبحوثين يؤكدون مساهمة الدورات التدريبية في تحسين مهنتهم بنسبة كبيرة جدا وكبيرة مقابل 4% بنسبة متوسطة

(10-4). الوسيلة المتبعة في التدريب

الجدول رقم (10-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية المتبعة في البرنامج التدريبي

الوسيلة المتبعة في التدريب	التكرار	النسبة المئوية
محاضرات	20	80
ندوات	3	12
ورش عمل	2	8
اخرى	0	0
المجموع	25	100

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول رقم (10-4) يوضح ان نسبة 80% من المبحوثين اجابو بان المحاضرات هي الوسيلة المتاحة للتدريب مقابل 12% ندوات و 8% ورش عمل.

(11-4). كفاءة المدربين

الجدول رقم (11-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية بالنسبة لكفاءة المدربين .

كفاءة المدربين	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	96%
لا	1	4%
المجموع	25	100%

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول رقم (11-4) يوضح ان النسبة 96% من المبحوثين يؤكدون ان المدربين ذوي كفاءة عالية في التدريب مما يعني ان عملية الاستيعاب والتطبيق ستكون عالية جدا عند المبحوثين بعد انتهاء الدورات التدريبية.

(12-4). وجود متابعة

الجدول رقم (12-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حول هل هنالك متابعة بعد انتهاء الدورة التدريبية .

وجود متابعة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	64
لا	9	36
المجموع	25	100

(المصدر المسح الميداني 2016)

(13-4). زمن الدورات التدريبية

الجدول رقم (13-4) يوضح ان النسبة 64% من المبحوثين اجابو بان هنالك متابعة بعد انتهاء الدورات التدريبية مقابل 36% من المبحوثين لا يرون ذلك .

زمن الدورات التدريبية	التكرار	النسبة
مناسب جدا	12	48
مناسب	12	48
غير مناسب	1	4
غير مناسب جدا	0	0
المجموع	25	100

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول (13-4) يوضح ان النسبة 96% من المبحوثين يؤكدون ان زمن الدورات التدريبية كان مناسباً .

(14-4). ملائمة المحتوى التدريبي

الجدول رقم (14-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حول مدى ملائمة المحتوى التدريبي .

ملائمة المحتوى التدريبي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	84
لا	4	16
المجموع	25	100

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول رقم (14-4) يوضح ان النسبة 84% من المبحوثين يؤكدون مدى ملائمة المحتوى بينما 16% لا يرون ذلك .

(15-4). المشاكل والمعوقات

الجدول رقم(15-4) يوضح التوزيع والنسب المئوية حول المشاكل والمعوقات اثناء البرنامج التدريبي .

المشاكل والمعوقات	التكرار	النسبة المئوية
عدم ملائمة البرامج	7	28
زمن التدريب	18	72
عدم كفاءة المدربين	-	-
المجموع	25	100

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول رقم (15-4) يوضح ان النسبة 72% من المبحوثين يرون ان زمن التدريب يمثل احدى المشاكل والمعوقات الرئيسية مقابل 28% يرون بان عدم ملائمة البرامج التدريبية هي المعوقات الرئيسية .

(16-4). جهات أعداد البرنامج

الجدول رقم (16-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية في ماهية الجهات التي قامت بأعداد البرامج التدريبية .

النسب المئوية	التكرار	جهات اعداد البرنامج
76	19	الارشاد الزراعي
24	16	وزارة الزراعة
0	0	منظمات حكومية
0	0	منظمات غير حكومية
100	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول رقم(16-4) ان نسبة 76% من المبحوثين يقولون بان الارشاد الزراعي هي الجهة التي تقوم بأعداد البرامج التدريبية مقابل 24% يرون ان وزارة الزراعة هي الجهة التي تقوم بأعداد البرامج التدريبية .
(17-4). حجم الاستفادة

الجدول رقم (17-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حول حجم الاستفادة من الدورات التدريبية .

النسب المئوية	التكرار	حجم الاستفادة
48	12	كبير
52	13	كبير جدا
0	0	متوسط
0	0	ضعيف
100	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول (17-4) يوضح ان نسبة 100% من المبحوثين يرون بان هنالك استفادة كبيرة من الدورات التدريبية

(18-4). ما تم الخروج به

الجدول رقم (18-4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية حول مدى الاستفادة التي تم الخروج بها اثناء تلقي الدورات التدريبية .

النسب المئوية	التكرار	ما تم الخروج به
52	13	اكتساب مهارة
8	2	تغيير اتجاه
40	10	اكتساب معرفة
100	25	المجموع

(المصدر المسح الميداني 2016)

جدول رقم (18-4) يوضح ان النسبة 52% من المبحوثين يؤكدون انهم قد اكتسبوا مهارة خلال الدورات التدريبية بينما 40% من المبحوثين قد اكتسبوا معرفة مقابل 8% من المبحوثين تغيير اتجاه

الباب الخامس

ملخص النتائج - الخلاصة - التوصيات

1-5. ملخص النتائج :

- 72% من المبحوثين ذكور .
- 48% من المبحوثين اعمارهم بين 25- 30 سنة .
- 52% من المبحوثين مستواهم التعليمي جامعي .
- 52% من المبحوثين عاذبيتن .
- 64% من المبحوثين لهم سنوات خبرة ما بين 3-5 سنوات .
- 96% من المبحوثين شاركوا في الدورات التدريبية .
- 52% من المبحوثين تدربوا على كل العمليات الفلاحية لزراعة البصل.
- 60% من المبحوثين شاركوا في موضوعات الدورات التدريبية .
- 96% من المبحوثين يرون ان الدورات التدريبية لها مساهمة كبير وكبير جدا في تحسين المهنة .
- 80% من المبحوثين يرون ان المحاضرات اكثر الوسائل المتبعة في البرنامج التدريبي .
- 96% من المبحوثين يرون ان المدربين ذو كفاءة عالية .
- 64% من المبحوثين يقولون ان هنالك متابعة بعد انتهاء الدورات التدريبية.
- 96% من المبحوثين يرون ان زمن التدريب كان مناسباً ومناسب جداً .
- 84% من المبحوثين يرون ان هنالك ملائمة للمحتوى التدريبي .

- 72% من المبحوثين يرون أن أكثر المشاكل التي واجهتم فترة التدريب .
- 76% من المبحوثين يقولون ان الارشاد الزراعي هي الجهة التي قامت باعداد البرنامج .
- 96% من المبحوثين يرون ان حجم الاستفادة ما بين كبير وكبير جدا من الدورات .
- 52% من المبحوثين يرون الاستفادة من الدورات هي اكتساب مهارات .

2-5 الخلاصة

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور التدريب في رفع قدرات المرشدين في ولاية الخرطوم بصفه خاصه وعلى مستوى الولايات بصفه عامه .

وتوصلت الدراسة الي ان غالبية المبحوثين قد تلقوا دورات عاليه ومتعدده ، وقد تم اكسابهم المهارات والمعرفة الضرورية والكافيه وان من اهم المشاكل التي واجهت المرشدين الزراعيين كانت الفتره التدريبية.

3-5 التوصيات

توصلت الدراسة الى التوصيات الآتية :

- زيادة الميزانيه المخصصة للتدريب وبالأخص في تدريب العاملين في القطاع الزراعي .
- استمرار العملية التدريبية وعدم انقطاع المدربين .
- لا بدا من جعل التدريب جزءا من ساعات العمل الرسمية.
- مشاركة المتدربين في اختيار مواضيع التدريب حسب حاجتهم.
- المتابعة الدورية للبرامج التدريبية .
- الاختيار الكفو للمدربين .

- الاختيار المناسب للوسائل المتبعة في التدريب .

المراجع

- 1- عبدالغفار (1976م) الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق
- 2- العبد . جعفر محمد ،(1977م)- التدريب :أهدافه :أنواعه، دار النشر المنظمة العربية للثقافة، القاهرة .
- 3- الطنوبي.محمد عمر(1969م) الإرشاد الزراعي الطبعة الأولى بنغازي .
- 4- الطنوبي .محمد عمر(1996م)الرشاد الزراعي
- 5-محمد.جعفر حسين (2009م)البصل في السودان النتاج-التخزين-التربية.
- 6- حسن .أحمد عبدالمنعم(2009م) سلسلة العلم والممارسة في المحاصيل الزراعية .
- 7-حسن.(2009م)سلسلة محاصيل الخضر تكنولوجيا الإنتاج والممارسة الزراعية المتطورة
- 8-الأرشاد الزراعي (المفهوم والتطبيق في دول العالم الثالث)
- 9-الذبيدي .داخل حسين(2014م)مقدمة في الإرشاد الزراعي فلسفة وتطبيق