



بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا



اتجاه المرشدين الزراعيين نحو تدريبهم اثناء الخدمة

(قطاع نقل التقنية والارشاد_ ولاية الجزيرة)

Attitudes of Extension Workers

Towards their in-service Training

(Technology transfer & Extension sector Gezira State)

بحث للاستفتاء الجزئي لنيل الماجستير في الارشاد الزراعي والتنمية

الريفية

اعداد الطالبة:

اماني السر حسن محمد

بكالوريوس علوم زراعية قسم الارشاد الزراعي

(جامعة الجزيرة 2005)

اشراف الدكتورة:

سعاد إبراهيم العبيد

2019م

الآية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)

صدق الله العظيم

سورة العلق

اهداء

الي والدتي الغالية بحر الحنان الفاض الذي تلاطمت امواجه وارتفعت حتي
لامست سقف دارنا فاحتوي وغمر جميع من في الدار الي التي ساهرت
الليالي من اجلنا

الي التي قامت بتربيتنا ورعايتنا منز ان كنا في المهد وحتى سن الرشد
امي الشفوقة التي تشفق علينا من كل شي امي حاملة همومنا تفرح
لفرحنا وتحزن لحزننا

الي من كانت اذا اصاب احدنا الم تدعو له كل الليل ولا تنام الي امي
الحبيبه

الي روح والدي الغالي نبع الحنان المتدفق الذي غمرنا ابي العطوف ذو
القلب الكبير

الي من تعب من اجلنا الي من لم يبخل علينا بشي

الي من عمل كل ما في وسعه من اجلنا الي روح والدي الغالي

الي من علمني ان الحياة صبر وكفاح وعمل بلا كلل الي روح والدي

الي من كان يشجعني للتفوق الي روح والدي الي روح زوجي الطاهرة له
الرحمة والمغفرة

الي فلذة كبدي ونور عيني وحبيب قلبي ابني عبدالله حفظه الله الي
عزوتي وسندي في الحياة الي اخواني الأعزاء حفظهم الله

الي كل اهلي واقاربي حفظهم الله الي كل صديقاتي واخواتي في الله
حفظهم الله

اسال الله ان يتغمد والدي وزوجي بواسع رحمته وان يوسع لهم في قبورهم
ويجعلها روضه من رياض الجنة ويسكنهم الفردوس مع الصديقين
والشهداء امين

اسال الله ان يتقبل عملي وان يكون علم نافع

الباحث

شكر وعرفان

الحمد لله والشكر لله الذي وفقني في هذا البحث سبحان الله عدد خلقه
وزنة عرشه ورضا نفسه الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه ملء
السموات والأرض وما بينهما وأكثر اللهم صلي وسلم على سيدنا محمد
عدد ما كان وعدد ما يكون وعدد الحركات والسكون

أتقدم باسمي آيات الشكر والتقدير لكل من وقف بجانبني وساعدني في
هذه الدراسة واطح بالشكر

الدكتورة الفاضلة/ سعاد إبراهيم العبيد بحر العلوم الذي يروي ظمأ كل
متعطش للعلم وهي قد عملت بجد وإخلاص ومثابرة وتفاني، فهي رمز
الوفاء وبذلت كل ما في وسعها ليري هذا البحث النور وقدمت النصح
والتوجيه حيث انها تعمل ليل نهار من اجل تفوق طلابها

اسال الله الكريم ان يجزيها الجزاء الأوفى بالثواب العظيم ويمتعها بالصحة
والعافية وان يخلف عليها الاف من مجلدات العلم ويحفظها زخرا لطلابها
وللوطن فهي نعمة من الله لجامعة السودان وطلابها

كما أخص بالشكر الأساتذة والأستاذات /الافاضل بقسم الارشاد الزراعي
والتنمية الريفية كما اشكر كل العاملين بمكتبة كلية الدراسات الزراعية /
جامعة السودان كما اشكر جميع العاملين بقطاع نقل التقانة والإرشاد وزارة
الزراعة ولاية الجزيرة واطح بالشكر الأستاذة امال علي

واخص بالشكر الجزيل للأخ والزميل العزيز احمد حمدي الموسوعة الذي لا
يبخل علي زملائه وكل من احتاج الية بالشرح والمعلومات وارجو من المولي
ان يجزيه عنا خير الجزاء وان يكون الله في عون

واتقدم بالشكر والتقدير لكل الزملاء الذين ساعدوني في هذا البحث واني
اسال الله ان يجزيهم خير الجزاء

الباحث

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوعات | الرقم المتسلسل |
|-------------------------------------|---|----------------|
| أ | الاية الكريمة | 1 |
| ب | الاهداء | 2 |
| ج | شكر و عرفان | 3 |
| د | فهرس المحتويات | 4 |
| ح | فهرس الجداول | 5 |
| ك | مستخلص الدراسة | 6 |
| ل | Abstract | 7 |
| الباب الأول (مقدمة البحث) | | |
| 1 | تمهيد | 1-1 |
| 2 | المشكلة الحياتية | 2-1 |
| 3 | المشكلة البحثية | 3-1 |
| 3 | أهمية البحث | 4-1 |
| 3 | اهداف البحث | 5-1 |
| 4 | متغيرات البحث | 6-1 |
| 5 | فرضيات البحث | 7-1 |
| 5 | هيكله البحث | 8-1 |
| الباب الثاني (الاطار النظري) | | |
| | الفصل الأول | 1-2 |
| 6 | التطور التاريخي للتدريب الارشادي الزراعي | 1-1-2 |
| 7 | العلاقة بين مفهومي التدريب والتعليم في العمل الارشادي الزراعي | 2-1-2 |
| 8 | مفهوم التدريب الارشادي الزراعي | 3-1-2 |
| 8 | مبادي التدريب الارشادي الزراعي | 4-1-2 |
| 9 | عناصر العملية التدريبية (التعليمية) | 5-1-2 |

| | | |
|----------------------------------|---------------------------------|-------|
| 10 | الاحتياجات الارشادية | 6-1-2 |
| 10 | مدرج الحاجات الارشادية | 7-1-2 |
| 12 | أساليب التدريب الارشادي الزراعي | 8-1-2 |
| | الفصل الثاني | |
| 15 | الاحتياجات التدريبية | 1-2-2 |
| 16 | مستويات الاحتياجات التدريبية | 2-2-2 |
| الباب الثالث | | |
| 20 | منطقة الدراسة | 2-3 |
| 20 | مجتمع الدراسة | 3-3 |
| 20 | عينة الدراسة | 4-3 |
| 20 | منهج الدراسة | 5-3 |
| 20 | مصادر جمع المعلومات | 6-3 |
| 21 | كيفية تحليل البيانات | 7-3 |
| الباب الرابع (التحليل والمناقشة) | | |
| 22 | النوع | 1-4 |
| 22 | العمر | 2-4 |
| 23 | الحالة الاجتماعية | 3-4 |
| 24 | المؤهل العلمي | 4-4 |
| 24 | سنوات الخبرة العملية | 5-4 |
| 25 | التخصص في المجال الزراعي | 6-4 |
| 25 | تلقي التدريب | 7-4 |
| 26 | نوع التدريب | 8-4 |
| 27 | عدد الدورات اثناء الخدمة | 9-4 |
| 27 | تلقي التدريب الخارجي | 10-4 |
| 28 | اهم الدورات التي شملها التدريب | 11-4 |

| | | |
|----|--|------|
| 28 | تدريب خضر وفاكهة | 12-4 |
| 29 | تدريب انتاج حيواني | 13-4 |
| 29 | تدريب وقاية نباتات | 14-4 |
| 29 | تدريب هندسة وري | 15-4 |
| 30 | تدريب مجالات اخري | 16-4 |
| 30 | مستوي أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بالإدارة | 17-4 |
| 31 | المشاركة في تحديد الاحتياجات التدريبية | 18-4 |
| 32 | الطرق المتبعة بالإدارة لتحديد الاحتياجات التدريبية | 19-4 |
| 33 | مستوي وضوح اهداف التدريب | 20-4 |
| 33 | مستوي ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات | 21-4 |
| 34 | مستوي كفاية محتويات التدريب لتحقيق اهداف التدريب | 22-4 |
| 35 | مستوي المحتوى النظري للتدريب | 23-4 |
| 35 | مستوي المحتوى العملي للتدريب | 24-4 |
| 36 | مستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 25-4 |
| 37 | مستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 26-4 |
| 37 | مدي احداث التدريب لتغيير إيجابيا في اتجاهات المبحوثين المعنية | 27-4 |
| 38 | مستوي توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب | 28-4 |
| 39 | مستوي المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين | 29-4 |
| 40 | مناسبة الفترة الزمنية للبرامج | 30-4 |
| 40 | مستوي مساهمة الدورات التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي للمبحوثين | 31-4 |
| 41 | قيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبية | 32-4 |
| 42 | رضي المبحوثين عن مستوى الدورات التدريبية التي | 33-4 |

| | | |
|--|---|------|
| | تلقوها | |
| 43 | الصعوبات التي تواجه المبحوثين في العملية التدريبية | 34-4 |
| 44 | علاقة كفاية محتويات التدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب | 35-4 |
| 45 | علاقة مستوي ملائمة اهداف التدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب | 36-4 |
| 46 | علاقة مستوي المحتوي النظري للتدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب | 37-4 |
| 47 | علاقة مستوي المحتوي العلمي للتدريب بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من التدريب | 38-4 |
| 48 | علاقة توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 39-4 |
| 49 | علاقة مستوي المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 40-4 |
| 50 | نتائج مقياس ليكرت لاتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب | 41-4 |
| الباب الخامس (النتائج والخاتمة والتوصيات) | | |
| 51 | ملخص النتائج | 1-5 |
| 55 | الخلاصة | 2-5 |
| 56 | التوصيات | 3-5 |
| 57 | المراجع | |
| 59 | الملاحق | |

فهرس الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|------------|---|------------|
| 22 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بالنوع | 1-4 |
| 22 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بالعمر | 2-4 |
| 23 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بالحالة الاجتماعية | 3-4 |
| 24 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بالمؤهل العلمي | 4-4 |
| 24 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بسنوات الخبرة العملية | 5-4 |
| 25 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بالتخصص في المجال الزراعي | 7-4 |
| 25 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بتلقيهم التدريب | 8-4 |
| 26 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بنوع التدريب | 9-4 |
| 27 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بعدد الدورات التدريبية الداخلية التي شاركو فيها اثناء الخدمة | 10-4 |
| 27 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بتلقي التدريب الخارجي | 11-4 |
| 28 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين باهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبية | 12-4 |
| 28 | تدريب خضر وفاكهة | 13-4 |
| 29 | تدريب انتاج حيواني | 14-4 |
| 29 | تدريب وقاية نباتات | 15-4 |
| 29 | تدريب هندسة وري | 16-4 |
| 30 | تدريب في مجالات اخري | 17-4 |
| 30 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بمستوي أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بالإدارة | 18-4 |
| 31 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بالمشاركه في تحديد احتياجاتهم التدريبية | 22-4 |
| 32 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحوثين بالطرق المتبعة لتحديد | 23-4 |

| | الاحتياجات التدريبية | |
|----|---|------|
| 33 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي وضوح اهداف التدريب | 24-4 |
| 33 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي ملائمة التدريب للحاجات | 25-4 |
| 34 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي كفاية محتويات التدريب لتحقيق اهداف التدريب | 26-4 |
| 35 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المحتوي النظري للتدريب | 27-4 |
| 35 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المحتوي العملي للتدريب | 28-4 |
| 37 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 29-4 |
| 36 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 30-4 |
| 37 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمدي احداث التدريب لتغير إيجابيا في اتجاهاتهم المعنية | 31-4 |
| 38 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب | 32-4 |
| 39 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين | 33-4 |
| 40 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمناسبة الفترة الزمنية | 34-4 |
| 40 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمساهمة الدورات التدريبية في أداءهم الوظيفي | 35-4 |
| 41 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بقيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبية | 36-4 |
| 42 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالرضي عن مستوي الدورات التدريبية التي تلقوها | 37-4 |
| 43 | التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالصعوبات التي تواجههم في العملية التدريبية | 38-4 |
| 44 | اختبار مربع كاي لقياس مستوي معنوية علاقة كفاية محتويات التدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب | 39-4 |
| 45 | اختبار مربع كاي لقياس مستوي معنوية علاقة مستوي ملائمة اهداف التدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب | 40-4 |
| 46 | اختبار مربع كاي لقياس معنوية علاقة مستوي المحتوي النظري للتدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب | 41-4 |
| 47 | اختبار مربع كاي لقياس معنوية علاقة المحتوي العملي للتدريب | 42-4 |

| | | |
|----|--|------|
| | بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | |
| 48 | اختبار مربع كاي لقياس مستوي معنوية علاقة توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 43-4 |
| 49 | اختبار مربع كاي لقياس مستوي معنوية علاقة المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب | 44-4 |
| 50 | نتائج مقياس ليكرت لاتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب | 45-4 |

مستخلص

تهدف هذه الدراسة الي قياس اتجاهات المرشدين الزراعيين بقطاع التقانه والإرشاد بوزارة الزراعة ولاية الجزيرة نحو تدريبهم اثناء الخدمة ومعرفة المحتوي التدريبي الذي قدم لهم وعينة الدراسة شملت كل المرشدين الزراعيين بالقطاع (54مرشد). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لاجراء هذه الدراسة .و تم جمع المعلومات الأولية عن طريق الاستبيان .اما البيانات الثانوية فقد جمعت من الكتب ، والبحوث السابقة ذات الصلة والتقارير وتم تحليل البيانات الأولية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية

Statistical package for social sciences (SPSS)

وقد اشتمل علي الإحصاء الوصفي (التوزيع التكراري والنسب المئوية والاستدلالي واختبار مربع كاي ومقياس ليكرت) لقياس اتجاه المرشدين الزراعيين نحو التدريب.

وقد توصلت الدراسة الي العديد من النتائج منها

- 1- 75.9% من المبحوثين أفادوا ان المحتوي العملي للتدريب جيد
- 2- 77.8% من المبحوثين أفادوا ان المهارات المكتسبة من التدريب جيدة
- 3- كما أوضح اختبار مربع كأي وجود علاقة معنوية عالية بين اهداف التدريب ومستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب
- 4- كما أوضح مقياس ليكرت ان اتجاه المرشدين نحو البرامج التدريبية بصورة عامه كان إيجابي

بناء علي النتائج اوصت الدراسة : -

- 1- الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية حسب الاهداف
- 2- مواكبة التدريب لتسارع التكنولوجيا وثورة المعلومات

Abstract

This study aimed to measure the attitudes of agricultural extension

Workers towards their in service training and knowing the training

Contents provided

The study sample was included all the extension workers at technology

Transfer and extension sector (54 extension workers)

A descriptive analytical approach was used. The primary Data was collected using questionnaire. The data was analysed using Statistical Package for Social

Sciences (SPSS) to get frequency distribution. Chi-Square

Test and liker matrix to measure the attitudes of extension workers Towards their training. Secondary data were collected from reports books and relevant previous researches

The study came out with several important results of which the followinge

- 1- 75.9% of respondents reported that the practical content of the training was good.
- 2- 77.8% of respondents reported that the acquired skills from the training were high

3- Chi -Square test revealed that there is high significant relationship between training objectives and the level of knowledge obtained

4- likart matrix revealed that the attitude of agaric- extension workers towards the training program is generally positive .

Based on the above results the study .recommended the following

- 1- Careful selection for requirements according to the objectives
- 2- keeping pace of the training with the accelerated technology and information revolution.

الباب الأول

المقدمة

1-1 تمهيد

التدريب هو المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع، فهو أداة التنمية ووسيلتها وهو المحرك الأساسي لشتي جوانبها، كما انه الأداة الطبيعية التي إذا ما احسن استغلالها امكنا تحقيق النمو والرخاء للمجتمع. (الطنوبي 1996م)

والتدريب وسيلة لتعليم وتطور الكادر البشري وبالتالي تطور المجتمع وازدهاره، وتزداد الحاجة الي التدريب في الوقت الحالي نسبة للاحتياجات الحديثة وثورة التكنولوجيا المعلومات والتي أدت الي التغيير والتطوير في الزراعة والصناعة وكافة المجالات.

ويهدف التدريب الي زيادة العائد من راس المال البشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الافراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أقصى انتاج ممكن، ومن ثم يصبح تدريب الافراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج الي تأكيد، وان التدريب في مهنة الزراعة يشكل ضرورة أكثر الحاحا لان القطاع الزراعي في الدول العربية عامة مازال متخلفا ولا يفي بحاجات المجتمع بالكم والكيف المطلوب وامامه الفرص الكثيرة للتطوير والتحديث. (الطنوبي واخرون 1995م)

وبناء على ذلك تبرز أهمية اعداد وتنمية المرشد الزراعي وتهيئته ليواكب التطور المنشود في مختلف العلوم الزراعية والتطبيقية، والاسهام في حركة التنمية والتطور وتغيير الواقع الاجتماعي والاقتصادي ويعتبر الحصول على العناصر الفنية المؤهلة من اعقد المشكلات التي واجهتها البلدان النامية وهي طريق بناء حضاراتها الإنسانية، مما انعكس ذلك بشكل مباشر على انخفاض الإنتاجية.

وقد واجهت الدول العربية بلا استثناء هذه المشكلة حدة كلما بدأت الزراعة بالتطور والنمو من اقتصادها الوطني، حيث تزداد هذه المشكلة حدة كلما بدأت الزراعة بالتطور والنمو من

الزراعة التقليدية المعتمدة علي الجهد البدني في أداء العمليات الزراعية الي الاستخدام الالي.

واليوم تواجه الدول مراحل متقدمة اخري تتطلب وبالضرورة توفير العناصر البشرية المؤهلة والقادرة علي الاضطلاع بأعباء التنمية ومسيرتها ولا تقتصر الحاجة هنا علي الجانب العددي او الكمي بتوفير هذه العناصر المؤهلة للعمل في مختلف مشاريع التنمية وانما الصقل المستمر عن طريق التدريب لهذه الكفاءة البشرية. (الخفاجي واخرون، 1990م)

2-1 المشكلة الحياتية :-

بالرغم من الجهود الكبيرة المبذولة من قبل إدارة التدريب بوزارة الزراعة ولاية الجزيرة ومن قبل وحدة التدريب بقطاع نقل التقانة والإرشاد، لتدريب وتأهيل ورفع قدرات المرشدين الزراعيين، الا انه مازال هناك قصور في توصيل الرسائل الارشادية وتوصيات البحوث الي المزارعين، وهناك العديد من التقانات الحديثة لم تصل الي المزارعين، الامر الذي ادي الي انخفاض إنتاجية المحاصيل وانخفاض جودتها، وبالمقابل ارتفعت تكلفة الإنتاج، وهذا بدوره انعكس سلبا علي المزارع، بانخفاض دخله وتدني مستواه المعيشي، الامر الذي قد يصل به الي الخروج من دائرة الإنتاج

كما ان انخفاض إنتاجية المحاصيل، يؤدي الي ارتفاع أسعارها، وهذا يؤثر سلبا علي المواطن بارتفاع تكلفة المعيشة، وانعدام الامن الغذائي، إضافة الي ذلك فان انخفاض إنتاجية المحاصيل وتدني جودته، جعل القطاع الزراعي غير قادر علي انتاج محاصيل، ذات ميزة تنافسية، صالحة للصادر وبالتالي أصبح هذا القطاع، غير قادر علي توفير عملات اجنبية للبلاد، تسهم في التنمية.

علاوة علي ذلك فأنا نعيش في عصر ثورة المعلومات والاتصالات والتي تعتبر الثروة الحقيقية التي تساعد الأمم علي النهوض وفيه نلاحظ انفجار التكنولوجيا والابتكارات بشكل متسارع وبالمقابل نجد ان المرشد مازالت تنقصه كثير من المهارات والمعلومات لمواكبة هذا التطور المطرد وهذه التكنولوجيا.

1-3 المشكلة البحثية: -

يعتبر التدريب للمرشدين الزراعيين بقطاع نقل التقانة والإرشاد ضروري وله أهمية كبيرة وذلك لإكسابهم معارف علمية ومهارات عملية وتنظيمية، إدارية وتنسيقية، لزيادة كفاءة العمل وبما ان التدريب يعتبر أساس جوهري للتنمية والتطور في كافة المجالات لاسيما القطاع الزراعي والاختراق في عملية التدريب ينعكس سلبا على التنمية.

ويمكن صياغة المشكلة البحثية في السؤال التالي

ماهي اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو برامج التدريب التي يتلقونها اثناء الخدمة؟

1-4 اهمية البحث: -

تتجلى أهمية البحث من أهمية المرشد الزراعي، ودوره الكبير كوكيل للتغيير ودوره الهام في توصيل توصيات البحوث والتقانات الحديثة الي المزارعين، من اجل النهوض بالقطاع الزراعي وزيادة الدخل القومي وتحقيق الامن الغذائي للمواطن وتحقيق التنمية المستدامة، لذا لابد من تقييم البرامج التدريبية التي تلقاها المرشدين الزراعيين لمعرفة نقاط القوة فيها لدعمها وتعزيزها، وللوقوف علي نقاط الضعف والقصور فيها لمعالجتها وتلافيها، وذلك من اجل زيادة فعالية التدريب وتطويره وبالتالي زيادة كفاءة المرشد الزراعي.

1-5 اهداف البحث: -

- قياس اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب.
- قياس مدي مساهمة المحتوي التدريبي في زيادة معارف ومهارات المرشدين الزراعيين.
- قياس مدي ملائمة لاحتياجاتهم التدريبية.
- معرفة الكيفية التي يتم بها تقدير الاحتياجات التدريبية.
- تحديد أوجه القصور في تقدير الاحتياجات التدريبية والمحتوي التدريبي.
- تحليل المحتوي التدريبي الذي يقدم للمرشدين الزراعيين.
- الخروج بتوصيات تساهم في تفعيل التدريب مستقبلا.

6-1 متغيرات البحث: -

| المتغير التابع | المتغير المستقل |
|-----------------------------------|---|
| -تطوير المعارف والمعلومات العلمية | خصائص التدريب |
| -تطوير المهارات العلمية | -الخبرة |
| -تغيير الاتجاهات | -كفاية محتويات التدريب |
| -أداء المرشدين | -ملائمة اهداف التدريب للحاجات والتوقعات |
| -تطوير أداء الموظف | -مستوي المحتوى النظري |
| | -مستوي المحتوى العملي |
| | -توفير وتنوع الطرق والوسائل والمعينات |
| | التدريبية المستخدمة |
| | -مستوي المعرفة العلمية والخبرة العملية |
| | للمدربين |

1-7 فرضيات البحث: -

- اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو البرامج التدريبية سالبة.
- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين خصائص التدريب وتطوير المعارف العلمية.
- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين خصائص التدريب وتطوير المهارات العلمية.

1-8 هيكلية البحث: -

يتضمن هذا البحث خمسة أبواب هي

الباب الأول: مقدمة البحث: تشمل تمهيد 'المشكلة الحياتية'، 'المشكلة البحثية'، أهمية البحث 'اهداف البحث'، 'متغيرات البحث'، 'فرضيات البحث' وهيكلية البحث

الباب الثاني: يشمل الإطار النظري

الباب الثالث: يتناول منهجية البحث وتشمل منطقة الدراسة 'مجتمع الدراسة'، 'عينة الدراسة'، 'منهجي الدراسة'، مصادر جمع المعلومات، 'كيفية تحليل البيانات' والصعوبات التي واجهت الباحثة.

الباب الرابع: التحليل والمناقشة

الباب الخامس؛ يحتوي على ملخص النتائج 'الخاتمة والتوصيات'، المراجع، الملاحق

الباب الثاني

يشتمل هذا الباب علي الاطار النظري

التدريب الارشادي EXTENSION TRAINING

1-1-2 التطور التاريخي للتدريب الارشادي الزراعي :

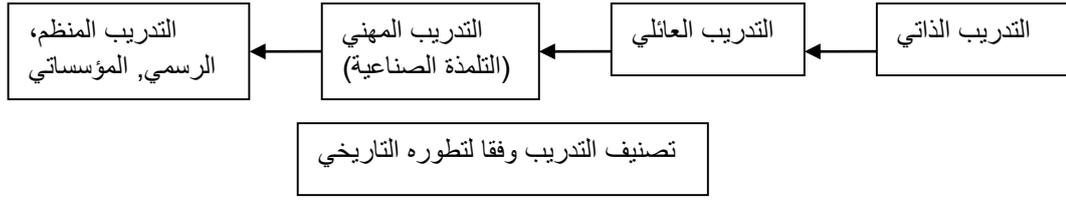
التدريب عملية انسانية تمتد جذورها الى بداية التاريخ البشري ونشوء الحضارات , ويمكن تصنيف التدريب وفقا لذلك الى:

ا. **التدريب الذاتي:** فالإنسان منذ تلك الفترات عمل على تطوير معارفه ومهاراته وخبراته بنفسه .

ب. **التدريب العائلي:** عند تكون العائلة اخذ الاباء والامهات على تدريب ابناءهم على الطرق والوسائل التي يحققون من خلالها اشباع لحاجاتهم وحلول للمشكلات التي تواجههم.

ج. **التدريب المهني (التلمذة الصناعية) :** مع تطور المجتمعات وتعقد الحياة اليومية اصبحت العائلة غير قادرة على تلبية الاحتياجات لا بناءهم , ظهرت فئات من المجتمع قادرة عاي تلبية تلك الاحتياجات مثل(النجارة , الحدادة, الخ) وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي يحتاجونها.

د. **التدريب المنظم , الرسمي, المؤسساتي :** مع بدايات ظهور عصر النهضة التي شهدها العالم اصبحت الحاجة ملحة وضرورية لتنظيم المعرفة العلمية واعتمادها على الاسس والنظريات والقوانين فظهرت المدارس والمعاهد والجامعات التي تزود فئات المجتمع بمختلف ميادين المعرفة العلمية من خلال مناهج وطرائق تعليمية تراعي المستويات والفروق الفردية لمختلف فئاته.



شكل (1) يوضح تصنيف التدريب وفقا لتطوره التاريخي

W w w. uobaby lon.e du. 09/uobcoleges/ad—6-5591-261.doc/

2-1-2 العلاقة بين مفهومي التدريب والتعليم في العمل الارشادي الزراعي

التدريب عملية تعليمية , الا انه توجد بعض الاختلافات فيما بينهما يمكن اجمالها في الاتي:

التدريب

التعليم

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. يتناول موضوعات | 1. يتناول موضوعات زراعية متعددة زراعية محددة |
| 2. يهدف الى احداث | 2. يهدف الى احداث تغييرات سلوكية عامة تغييرات سلوكية محددة |
| 3. يشمل على فئة محددة | 3. تشمل جميع فئات المجتمع في وقت واحد وقت البرامج التدريبية |
| 4. عملية محددة | 4. عملية مستمر غير محدد بوقت بتوقيات زمنية |
| 5. التغييرات السلوكية | 5. التغييرات السلوكية لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر يمكن ملاحظتها بشكل مباشر |

6. التدريب جزء من

6. التعليم اوسع من التدريب
التعليم

2-1-3 مفهوم التدريب الارشادي الزراعي

تتعدد آراء ووجهات نظر الكتاب والباحثين بشأن مفهوم التدريب الارشاد الزراعي منها :

• التدريب الارشادي الزراعي:

وهو عبارة عن جهد منظم ومخطط يهدف الى الارتقاء بمستوى اداء الافراد للاعمال التي يقومون بها حالياً ومستقبلاً من خلال احداث التغييرات السلوكية المرغوبة بها .

• التدريب الإرشادي الزراعي (المفهوم المتكامل) :

عملية تعليمية لإكساب المتدربين (الموظفين الزراعيين, القادة المحليين, الاسرة الريفية) التغييرات السلوكية التي تمكنهم من اداء اعمالهم ومهامهم الحالية والمستقبلية بشكل فاعل ومؤثر يساهم في تحقيق اهداف المنظمة الارشادية والنظام المزرعي على حدّ سواء.

2-1-4: مبادئ التدريب الارشادي الزراعي

المبادئ: عبارة عن اسس وقواعد للعمل التدريبي الارشادي ينبغي على القائمين بها (ادارة ومنفذين) مراعاتها

والاخذ بها عند تنفيذ البرامج والمشاريع والأنشطة التدريبية . وهي على النحو الاتي:

1. استثارة دوافع المتدربين والتي تعد من العوامل الرئيسية لاحداث التغييرات السلوكية .
2. مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين من حيث مستواهم التعليمي , قدراتهم العقلية والفكرية .
3. اتاحة الفرصة للمتدرب للتعبير عن آرائه .
4. التاكيد على التدريب بالممارسة .

5. الواقية من حيث ان التدريب يعالج الحاجات والمشكلات التي يواجهها على ارض الواقع (مزرعة العائلة)

الدوافع : عبارة عن قوة او طاقة داخلية كامنة في الكائن الحي تحركه للقيام بسلوك معين من اجل اشباع حاجات محددة ومنظمة لذلك السلوك وتوجهه نحو تحقيق الاهداف المنشودة.

الحوافز : هي قوة خارجية يمكن من خلالها استثارة الدوافع.

السلوك : هو استجابة لمثير معين .

W w w. uobaby lon.e du. 09/uobcoleges/ad—6-5591-261.doc/

2-1-5 عناصر العملية التدريبية (التعليمية)

ان تحقيق عملية تعليمية فاعلة ومؤثرة ينبغي ان تتوفر لها عناصرها باعتبارها الركيزة الرئيسة لها وهي:

1. **المدرّب:** يمثل الشخص القائم بعملية التدريب (المرشد الزراعي , اخصائي المواد الموضوعي , اساتذة الكليات الخ) .

2. **المحتوى التدريبي:** يتضمن المناهج التدريبية وما تتضمنه من احداث تغييرات سلوكية في المتدربين.

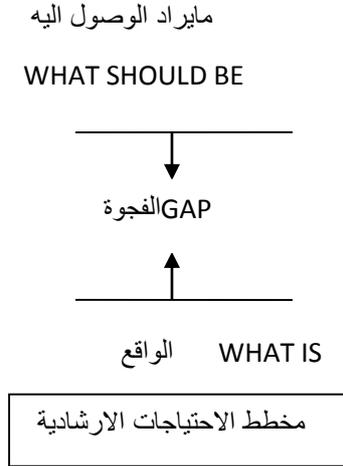
3. **الطرائق والوسائل التدريبية:** تتضمن الانشطة والادوات التي يستخدمها المتدرب في اقبال واحداث تغييرات سلوكية في المتدربين

4. **البيئة التدريبية:** تتضمن جميع المؤثرات داخل وخارج العملية التدريبية (اضاءة , تهوية , اماكن جلوس..... الخ).

5. **المتدرب:** يمثل الاشخاص الذين توجه إليهم العملية التدريبية (المرشد الزراعي، القادة المحليين، الاسرة الريفية).

6-1-2 الاحتياجات الإرشادية

هي الفجوة (GAP) بين الواقع وما يراد الوصول اليه من معارف، مهارات , اتجاهات للموظفين الزراعين والاسرة الريفية على حدا سواء .



شكل (2) يوضح مخطط الاحتياجات الإرشادية

W w w. uobaby lon.e du. 09/uobcoleges/ad—6-5591-261.doc/

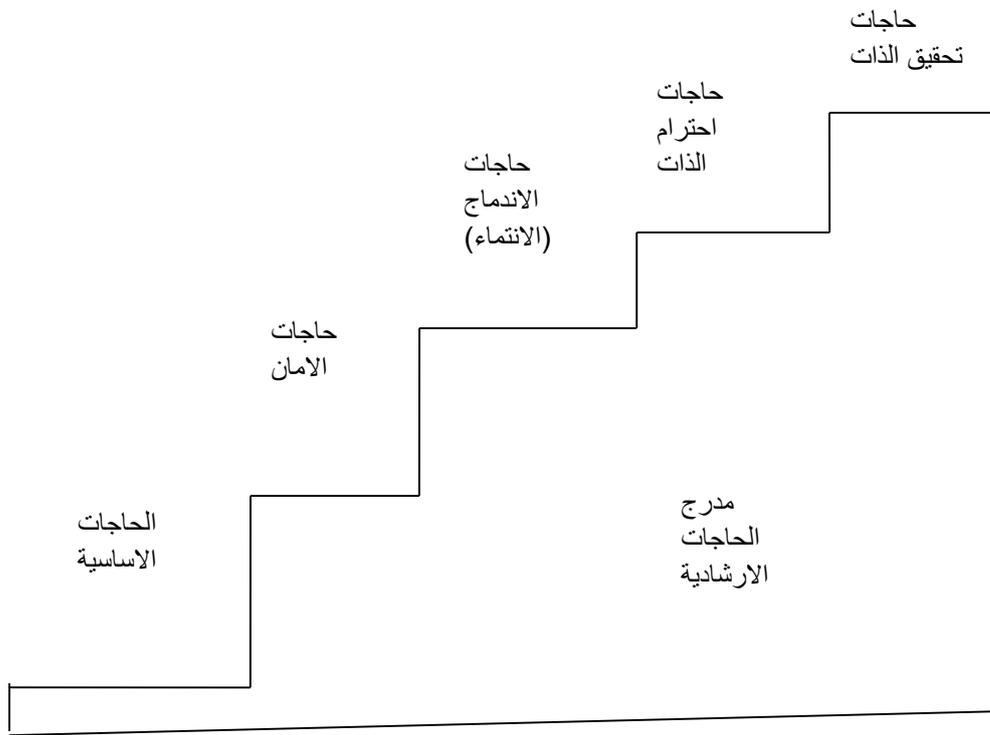
7-1-2 مدرج الحاجات الإرشادية

تمثل الاساس في بقاء ونمو وتطور الافراد , وينبغي تلبيتها واشباعها بشكل مستمر , وهي على النحو الاتي :

1. **الحاجات الاساسية:** تعد من مصادر بقاء الفرد على قيد الحياة وهي (الهواء , الماء, الماكل, الملابس , السكن..... الخ) .

2. **حاجات الامان:** تمثل التحديدات التي تواجه الافراد في الحيلة اليومية , الامان النفسي(الخوف , القلق) والامان الصحي (الوقاية من الامراض) والامان الاقتصادي (الرواتب , توفر العمل) .

3. **حاجات الاندماج (الانتماء)** : تتمثل في رغبة الافراد في المشاركة والمساهمة في الحياة العامة مع الاخرين من مجتمعه والمجتمعات الاخرى .
4. **حاجات احترام الذات**: تتمثل هذه الحاجة من خلال , احترام الفرد لذاته ومعرفة وخبراته واستخدامها بالشكل الملائم , احترام الاخرين وتقديرهم له
5. **حاجات تحقيق الذات**: تتمثل هذه الحاجة من خلال , البروز العلمي والمعرفي , وفهم للظروف البيئية المحيطة به وتكوين فلسفة خاص به .



شكل (3) يوضح مدرج الحاجات الارشادية

8-1-2 اساليب التدريب الارشادي الزراعي

صنف الباحثين الاساليب التدريبية الى الاتي:

1. الاسلوب التقليدي

TRADITIONAL APPROACH: في هذا الاسلوب تحدد عناصر العملية التعليمية

والتدريبية من قبل المدربين.

2. اسلوب التجريبي (الخبرة) **EXPERIENTIAL APPROACH**: في هذا

الاسلوب تحدد عناصر العملية التعليمية والتدريبية من قبل المدرب والمتدرب , أي انها عملية اكتساب الخبرة المتبادلة بين الطرفين .

3. الاسلوب المؤسس (القائمة) على الانجاز **PERFORMANCE**

APPROACH: في هذا الاسلوب يكون التركيز على موضوع معين والانجاز المتوقع ,

وعادة يقوم به المدرب .

9-1-2 تصنيف التدريب الارشادي الزراعي

تعددت اراء والكتاب بشأن تصنيف التدريب الارشادي الزراعي , وهي على النحو الاتي :

1. وفق عدد المتدربين: صنف الى : ا. تدريب فردي . ب. تدريب جماعي

2. وفق مكان التدريب: صنف الى: ا. تدريب في العمل ب. تدريب خارج العمل

3. وفق توقيتات التدريب: صنف الى: ا. تدريب طويل الامد ب. ا. تدريب متوسط الامد ج. ا. تدريب قصير الامد

4. وفق مجالات التدريب: صنف الى : ا. تدريب ارشادي ب. تدريب صناعي

5. وفق طبيعة عمل المتدربين: صنف الى: 1. التدريب الارشادي الفلاحي ب. التدريب الارشادي الوظيفي

1. التدريب الفلاحي FARMER TRAINING

يشتمل هذا التدريب للأسرة الريفية , والقادة المحليين بهدف تطوير معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم لفي تنفيذ اعمالهم المزرعة من خلال تزويدهم بالمستجدات الزراعية في مجال اختصاصهم الزراعي(النباتي , الحيواني

2. التدريب الوظيفي FOUNDATION TRAINING

W w w. uobaby lon.e du. 09/uobcoleges/ad—6-5591-261.doc/

صنف الباحثين التدريب الوظيفي الى:

أ. التدريب الوظيفي قبل الخدمة (الاعداد الوظيفي) PRESERVICE TRAINING

يشتمل هذا النوع من التدريب على التعليم الاكاديمي بمستوياته المختلفة , وعادة تقوم به المؤسسات التعليمية (الاعداديات , المعاهد, الكليات) , وينصب على تأهيل واعداد المتدربين للعمل في الوظائف الزراعية والارشادية من خلال اكسابهم التغييرات السلوكية الملائمة لتك المهام

ويصنف التدريب الوظيفي قبل الخدمة (الاعداد الوظيفي) الى :

1. مستوى الثانوي: عادة تقوم به اعداديات الزراعة ويستمر لمدة ثلاثة سنوات.

ب. مستوى الدبلوم: عادة تقوم به المعاهد الزراعة ويستمر لمدة سنتان.

ج. مستوى البكالوريوس: عادة تقوم به كليات الزراعة ويستمر لمدة اربعة سنوات.

ب. التدريب الوظيفي اثناء الخدمة INSERVICE TRAINING

يشتمل هذا من التدريب على المنظمة الارشادية في المستويين (المركزي والمحلي) ولاتي تقوم به للموظفين الزراعيين العاملين لديها وبغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية , وينصب على تاهيل والارتقاء بمستوى اداء العاملين لديها من خلال اكسابهم التغييرات السلوكية الملائمة لتك المهام ويصنف التدريب الوظيفي اثناء الخدمة الى:

أ. تدريب الموظفين الجدد (تدريب توجيهي، تدريب تمهيدي)

INDUCTION/ORIENTATION TRAINING

ينصب هذا النوع على الموظفين الملتحقين حديثاً بالوظيفة الزراعية او الارشادية من خلال تعريفهم باهداف المنظمة الارشادية وقوانينها واجراءات العمل السائد فيها وطبيعة مهامهم وواجباتهم , فضلا عن تزويدهم بالتغييرات السلوكية التي تتلائم وطبيعة وظائفهم , أي تحقيق الملائمة بين الموظف الجديد ومكان عمله.

ب. تدريب الموظفين المستمرين بالعمل

ينصب هذا النوع على الموظفين المستمرين في اداء مهامهم وواجباتهم الارشادية , ويصنف تدريب الموظفين المستمرين بالعمل الى :

1. التدريب التنشيطي REFERSHER TRAINING

ينصب هذا النوع على تطوير مستوى اداء الموظفين من خلال تزويدهم بالمستجدات العلمية في مجال اختصاصهم , فضلا عن معالجة بعض مشكلات نسيات في المعلومات .

2. التدريب التطويري DEVLEOPMANTAL TRAINING

ينصب هذا النوع على تزويد الموظفين بالتغييرات السلوكية الملائمة لأشغال المواقع الوظيفية او التي يشغلونها سابقا

فالتدريب الذي لا يقوم على أساس تحديد دقيق لهذه الاحتياجات ويرفض على المتدربين ويتجاهل احتياجاتهم الفعلية، يعد تدريباً غير فعال، لأن الاحتياجات التدريبية من الواجب أن يعبر عنها محتوى البرنامج التدريبي الذي يترجم لأهداف يسعى البرنامج لتحقيقها خلال فترة زمنية معينة " (رشاد، 1996 ، ص 25) .

ولضمان أن تكون البرامج التدريبية مبنية على أساس حاجات واهتمامات المتدربين فلا بد من اشراق الأفراد المستهدفين بالتدريب في الاعداد لهذه البرامج التدريبية، وهذا ما أكد عليه (زيدان ، 2000 ، ص 10) نقلا عن Biddel الذي ذكر أن " يتم عن طريق تلك المشاركة معرفة اتجاهات المتدرب ومهاراته ومعارفه بطريقة موضعية تؤدي الى تحديد

احتياجات بطريقة موضوعية ، بالإضافة الى أن هذه المشاركة تعتبر اساس البحث عن اجابات عملية للمشاكل المختلفة ، وبالتالي زيادة مهارتهم فى حل تلك المشاكل " .

W w w. uobaby lon.e du. 09/uobcoleges/ad—6-5591-261.doc/

2-2 الاحتياجات التدريبية

أورد (نور ، 1980 ، ص 87) نقلا عن سالم أن Leagans ذكر أن الاحتياجات التدريبية هي الفرق بين ما هو كائن وما يجب أن يكون حيث تتضمن الحاجات دائما فجوة بين الوضع الحالي والوضع المرغوب ، ويرى (عساف ، 1974 ، ص 319) أن الاحتياجات التدريبية هي " مجموعة التغيرات الواجب اجراءها فى الفرد المتصلة بمعلوماته ومهارته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى او أداء مهام وظيفته الحالية بكفاءة أعلى " ، ويعرف (أبو السعود ، 1997 ، ص 10) الاحتياجات التدريبية بأنها " نقص فى المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات يؤثر تأثيراً سالباً على أداء عمل أو بلوغ أهداف تنظيم ما " ، وعرفها (Raab , 1991 , p.20) بأنها " حالة من الاختلاف بين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون . هذا الاختلاف يقع فى نطاق المعارف والمهارات والاتجاهات التى يحتاجها المتدربين للقيام بأعمالهم بفاعلية " .

يتضح مما سبق أن هناك أجماع على أن الاحتياجات التدريبية تمثل نقصاً فى جانب أو أكثر من جوانب السلوك البشرى (معلومات ومهارات واتجاهات) يؤثر على اداء الافراد سلبياً، وأنه يمكن معالجة هذا النقص عن طريق أنه يوجد ثلاثة جوانب رئيسية لمفهوم الاحتياجات التدريبية وهى :

- 1- وجود نقص فى المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الافراد المراد تدريبهم .
- 2- أن هذا النقص متصل بالأعمال أو المهام التى يقوم بها هؤلاء الافراد .
- 3- يقابل هذا النقص عن طريق احداث تغييرات فى سلوك الافراد للوصول الى الوضع المرغوب عن طريق التدريب.

2-2-2 مستويات الاحتياجات التدريبية :

أورد (أبو السعود، 1997 ، ص 10) نقلاً عن Boydell أن هناك ثلاث مستويات تقع في نطاقها الاحتياجات التدريبية ، وهذه المستويات هي :

1- الاحتياجات التدريبية على مستوى التنظيم:

وهي تمثل عقبات أو مشكلات تقف في سبيل تحقيق أهداف التنظيم ويمكن إزالتها عن طريق التدريب.

2- الاحتياجات التدريبية على مستوى الوظيفة:

وهي تمثل المعلومات والمهارات والاتجاهات المطلوبة لأداء وظيفة معينة.

3- الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد:

وهذه تمثل أى نوع أو كم من المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات التي تنقص الشخص الذي يقوم بعمل أو أعمال معينة.

وبالنظر إلى هذه المستويات الثلاث نخلص إلى أن محور الاحتياجات التدريبية هو الفرد قوام المنظمة ، سواء كانت المؤشرات تشير إلى ضرورة رفع كفاءة أداء المنظمة داخل المجتمع بالتدريب للأفراد على كافة المستويات التنظيمية داخل التنظيم وكافة الوظائف وربما يكون هذا على سبيل المثال لضرورة أن تتبنى المنظمة تكنولوجيا حديثة لرفع كفاءة أدائها وزيادة صلتها بالمجتمع مما يستلزم معه أن يتواكب جميع أفرادها مع هذه التكنولوجيا الجديدة المدخلة ، أو على مستوى وظيفة معينة ثبت بالتحليل أن رفع كفاءة العاملين في مهنة ما داخل المنظمة سيعود على رفع كفاءة الأداء الكلى لها بالمجتمع ، أو حتى على المستوى الفردي لكي يتقارب الأفراد في مستوى الأداء والقدرة على العطاء .

ولما كان الفرد هو بؤرة الاهتمام فإن تحديد نواحي القصور في معارفه ومهاراته واتجاهاته، وبالتالي تحديد احتياجاته التدريبية من الأهمية بمكان دون أن نغفل ضرورة تحليل المنظمة وأهدافها وكذلك تحليل العمل أو الوظائف، لذا جاءت هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية عند مستوى الأفراد أي تحليل الفرد.

ويتضمن تحليل الفرد دراسة عديد من الجوانب الخاصة بالفرد كما أوردها (زيدان، 2000 ، ص 32) نقلاً عن Robert فيما يلي :

1-الخصائص الشخصية: مثل السن، والجنس، وحب العمل، والطموح، والدوافع، والقيم، والاتجاهات، والقدرات، والمهارات، والابتكار، وتحمل ضغوط العمل، والاتجاه نحو التعلم، والتدريب، والانتماء.

2-الخصائص السلوكية: مثل التفاعل مع الآخرين، ومستوى التحصيل ونوع العلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين، والتعاون.

3-المواصفات الوظيفية: مثل المؤهلات، والتخصصات، والخبرات، والتدريب، والمهارات، والمعارف، والاتجاهات المطلوبة في الشخص للقيام بعمله على خير وجه.

4-الأداء الوظيفي، ويشتمل على : مدى قيام الفرد بواجبات ومهام عمله وسلوكه الوظيفي ومقارنتها بأنماط السلوك والأداء المتوقع .

لقد تطور علم الإرشاد الزراعي خلال هذا القرن تطوراً واسعاً فأصبح يستوعب التغيرات التي حصلت في مختلف المجتمعات بل إنه صار فناً، له صفة الشمولية لأنه يستخدم الفنون بأنواعها الأدبية والمسرحية والسينمائية والتلفزيونية والصحافية، وكذلك اللقاءات المباشرة مع جماهير الريف.

وقد اتخذ الإرشاد الزراعي طابعاً خاصاً في كل بلد يناسب المجتمع ودرجة تطوره وما يحكمه من عادات وتقاليد موروثة تؤثر في سلوك الناس وتؤدي بالتالي إلى تباين واضح في مناهج الإرشاد الزراعي، وهكذا أصبح لكل بلد تقريباً منهجه الإرشادي الخاص الذي يلائمه وينظم عمل جهاز مرشديه الزراعيين.

إنه فن مساعدة الفلاحين بهدف تعزيز المعلومات العلمية الزراعية لأولئك الذي يفلحون الأرض ويربون الحيوانات، وتعريفهم بالمعلومات الجديدة التي يحتاجون معرفتها من أجل إطعام أنفسهم وإطعام الآخرين.

المؤتمر الخامس المجلة العلمية للإرشاد الزراعي والإدارة المركزية للإرشاد الزراعي
والبيئة .

(محمد رشاد ابريل 2001)

الأهداف العامة لإدارة نقل التقنية والإرشاد بولاية الجزيرة:-

- 1- تطوير العمل الزراعي
 - 2- الارتقاء بإنتاجية المحاصيل الزراعية وتحسين نوعها
 - 3- الاستغلال الأمثل للموارد بزيادة الإنتاجية الراسية ضمان لزيادة دخل المزارع
 - 4- اكساب المحاصيل والمنتجات السودانية القدرة على المنافسة في الأسواق العالمية
 - 5- تحقيق الامن الغذائي مع زيادة العائد من الزراعة بغرض الصادر مما يعود منه لتحقيق تنمية متوازنة
- سياسة الارشاد الزراعي: -

- 1- تشجيع مفهوم تمكين المزارعين من خلال تنظيمهم في جمعيات قانونية
 - 2- تبني أسلوب إدارة الارشاد بالمشاركة لتحقيق الأهداف
 - 3- استحداث منبرا لتشجيع الحوار والتعاون بين مختلف المؤسسات والبرامج المعنية في كل القطاعات بهدف تطوير شبكة خدمة الارشاد الزراعي
 - 4- إعطاء موظف الارشاد المكانة التي يستحقها على فرار الاختصاصات الأخرى
 - 5- توسع صلاحيات الارشاد التقنية تحقيقا لتنمية أوسع للموارد البشرية
- تتكون الإدارة من الأقسام التالي: -

1- الاشراف الحقلي

يقوم قسم الارشاد الحقلى بالأشراف على الزيارات الميدانية وايام الحقل والحقول الايضاحية بالإضافة الي القرية الارشادية التي تطبق بها كل البرامج الارشادية

2- التنمية الريفية

تشمل مدارس المزارعين والمزارعات في كل محلية توجد مدرستين تستمر لمدة ستة اشهر وتتوقف في الخريف

3- الاعلام الزراعي

توجد به برامج تلفزيونية كما توجد مجلة أسبوعية وبرامج إذاعية (كبسولة يومية، وفترة مفتوحة نصف شهرية تكون موسمية او مواكبة للموسم) بالإضافة الي برنامج قطوف الذي يعرض في قناة الجزيرة التلفزيونية ورسائل ونشرات موسمية ومطبقات

4- تنظيم الري الحديث

هي وحدة جديدة أنشأت لتطبيق نظم الري الحديث مع مزارعين الجانيين إذا كانت خضر او فاكهه

5- الزراعة العضوية

رفعت خطة وأقيمت دورة تدريبية في الاتحادية واتفق علي تكوين وحدة ولكن لم يمول هذا القسم

6- المتابعة والتقارير

أولا توضع خطة سنوية وتوجد خطط ربعية وفي نهاية كل ربع ترفع تقارير الأداء كما توجد تقارير شهرية واسبوعية

7- التدريب

يهتم بتدريب المرشدين والمهندسين والمزارعين

الباب الثالث

1-3 منطقة الدراسة :-

تمت هذه الدراسة في ولاية الجزيرة للمرشدين الزراعيين العاملين بقطاع نقل التقانة والإرشاد وزارة الزراعة -ولاية الجزيرة (مدني)

2-3 مجتمع الدراسة :-

يشمل مجتمع الدراسة جميع المرشدين العاملين بقطاع نقل التقانة والإرشاد وزارة الزراعة ولاية الجزيرة والبالغ عددهم (54) مرشد زراعي

3-3 عينة الدراسة :-

عبارة عن كل المرشدين الزراعيين العاملين بقطاع نقل التقانة والإرشاد وزارة الزراعة ولاية الجزيرة (54) مرشد من الذكور والاناث وبذلك يصبح حجم العينة مساويا لحجم المجتمع وهو م يعرف بالمسح الشامل

3-4 منهج الدراسة :-

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي لإجراء هذه الدراسة والمسح الاجتماعي نوعان اما ان يكون مسحا شاملا يدرس كل مفردات المجتمع كما في الإحصاء السكاني واما عن طريق اخذ العينة وهذا يخضع لتشابه المجتمع فيختار الباحث عينة منه تمثل كل السكان في جميع الخصائص .

واستعان الباحث بالمجتمع التاريخي الوصفي عند دراسة الجانب النظري وذلك باعتماده علي المصادر والمراجع والوثائق التاريخية والتقارير الخاصة بالتجربة

3-5 ادوات جمع المعلومات :-

تم استخدام نوعين من المصادر

ا-المصادر الأولية:-

استمارة البحث

من اهم الأدوات التي استعان بها الباحث في جمع المعلومات بل ركز عليها هي استمارة البحث ويطلق عليها استفتاء او استبانة وتعتبر من الأدوات الشائعة والرئيسية لجمع بيانات البحوث ويتم ملئها اما عن طريق البريد وهذه الطريقة تكون دائما للمجتمع اعلم بالقراءة والكتابة واما ان تكون عن طريق المقابلة وهي تستخدم عند المجتمع غير اعلم بالقراءة والكتابة.

وقد التزم الباحث عند بناء الاستبانة باعتبارات منهجية كان أهمها تحديد اهداف تهيئة الظروف لجمع البيانات المطلوبة وتحديد نوعها وقد تضمنت عددا من الاستفسارات والتساؤلات حول موضوع الدراسة وحول صحيفة الاستبانة علي أسئلة استملت البيانات الأساسية والبيانات الفنية التي تحقق اهداف الدراسة .

كما تضمنت صياغة الأسئلة المتنوعة واسئلة يجاب عليها بنعم او لا واسئلة تتيح فرص الاختيار وقد تحاشي الباحث الأسئلة المفتوحة لتفادي الضيق والتذمر لدي المبحوث ب-المصادر الثانوية: - وتشمل الكتب والمراجع والتقارير والنشرات والبحوث السابقة ذات الصلة

3-6 كيفية تحليل البيانات: -

تم تفريغ وتبويب وترميز البيانات، ومن ثم تحليلها بإدخالها في الحاسب الالي باستخدام برنامج المنتج الاحصائي وحلول الخدمة. statistical product and solutions service(SPSS)

وذلك لحساب التوزيع التكراري والنسب المئوية، واختبار مربع كأي ومقياس ليكرت لقياس اتجاه المرشدين الزراعيين نحو التدريب

الباب الرابع

يستعرض هذا الباب نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم التوصل اليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها

1-4 النوع؛ -

جدول (1-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحثين بالنوع

| النوع | التكرار | % |
|---------|---------|------|
| ذكر | 17 | 31.5 |
| انثي | 37 | 68.5 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح هن الجدول (1-4) ان الاناث يمثلن الغالبية العظمي من حجم العينة بنسبة 68.5 وان الذكور يمثلون 31.5 وهذا مؤشر الي تمكين المرأة في مجال العمل الارشادي

2-4 العمر

جدول (2-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحثين بالعمر

| العمر | التكرار | % |
|------------|---------|------|
| 34-25 | 11 | 20.4 |
| 44-35 | 19 | 35.2 |
| 54-45 | 15 | 27.8 |
| اكبر من 54 | 9 | 16.6 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (2-4) ان المبحوثين بنسبة 35.2% أعمارهم في الفئة العمرية من 35-44 سنة

يلاحظ ان 27.8% أعمارهم في الفئة العمرية من 45-54 سنة
ويلاحظ ان 20.4% أعمارهم في الفئة العمرية من 25-34 سنة وهذه الفئة في عمر الشباب والعتاء والقوة

وان نسبة 16.7% أعمارهم أكبر من 54 سنة

3-4 الحالة الاجتماعية

جدول (3-4): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحثين بالحالة الاجتماعية

| الحالة الاجتماعية | التكرار | % |
|-------------------|---------|------|
| عازب (هـ) | 20 | 37.0 |
| متزوج (هـ) | 26 | 48.1 |
| ارمل (هـ) | 3 | 5.6 |
| مطلق (هـ) | 5 | 9.3 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (3-4) ان المبحوثين متزوجين بنسبة 48.1% وهذا يساعدهم علي الاستقرار ويلاحظ ان غير المتزوجين يمثلون 37.0% وان نسبة المطلقين 9.3% وان نسبة الارامل 5.6% فقط

4-4 المؤهل العلمي

جدول (4-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | التكرار | % |
|---------------|---------|------|
| بكالوريوس | 34 | 63.0 |
| ماجستير | 20 | 37.0 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-4) ان غالبية المبحوثين من حملة البكالوريوس ويمثلون 63.0% ونسبة 37.0 من حملة الماجستير

5-4 سنوات الخبرة العملية

جدول (5-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بسنوات الخبرة

| سنوات الخبرة | التكرار | % |
|--------------|---------|------|
| 4-2 | 13 | 24 |
| 7-5 | 9 | 16.7 |
| 10-8 | 4 | 7.4 |
| اكثر من 10 | 28 | 51.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يلاحظ من الجدول (5-4) ان المبحوثين وبنسبة 51.9% خبرتهم العملية اكثر من 10 سنوات وان نسبة 24.1% سنوات خبرتهم من 4-2 سنوات

وان نسبة 16.7% خبرتهم من 5-7 سنة وان نسبة 7.4% خبرتهم العملية من 8-10 سنة

6-4 التخصص في المجال الزراعي

جدول (6-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالتخصص الزراعي

| التخصص | التكرار | % |
|-------------|---------|------|
| ارشاد زراعي | 40 | 74.0 |
| اخرى | 14 | 26.0 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

نلاحظ من الجدول (6-4) ان غالبية المبحوثين تخصصهم ارشاد زراعي بنسبة 74.0% وهذا مؤشر جيد لان ولاية الجزيرة تتسع فيها الرقعة الزراعية وتحتاج الي اعداد كبيرة من المرشدين لتغطية العمل الارشادي و الأخرى تمثل 26.0% وهذا مؤشر جيد ان التنوع في التخصصات يسهم في تفعيل العمل الارشادي

4-7 تلقي التدريب

جدول (7-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بتلقيهم التدريب

| تلقي التدريب | التكرار | % |
|--------------|---------|------|
| لا | 1 | 1.9 |
| نعم | 53 | 98.1 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (7-4) ان الغالبية العظمي من المبحوثين تلقوا تدريب بنسبة 98.1% وهذا يدل علي حرص واهتمام المؤسسة بالتدريب وهذا بدوره يزيد من كفاءتهم وهذا يوافق ما أشار له (السكرانه ، 2011 م) ان وجود متدرب مقتنع باهداف التدريب وبحاجته اليه

يعتبر من العوامل التي تؤدي الي نجاح التدريب حيث يعتبر المتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها

وان نسبة 1.9 لم يتلقو تدريب

8-4 نوع التدريب

جدول (8-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بنوع التدريب

| نوع التدريب | التكرار | % |
|--------------------------------|---------|------|
| تدريب عند بدء الخدمة فقط | 6 | 11.1 |
| تدريب اثناء الخدمة فقط | 25 | 46.3 |
| تدريب علوي (دراسات عليا) | 1 | 1.9 |
| كل ماسبق | 7 | 12.9 |
| تدريب عند بدء واثناء الخدمة | 15 | 27.8 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (8-4) ان معظم المبحوثين وبنسبة 46.3% تلقوا تدريب متنوع اثناء الخدمة ونسبة 27.8 % تدريب متنوع عند بدء واثناء الخدمة مما يدفع ويزيد من فعالية التدريب ونسبة 11.1% تدريب عند بدء الخدمة و1.9% تلقوا تدريب علوي

12-4 عدد الدورات التدريبية الداخلية التي شاركوا فيها اثناء الخدمة

جدول (9-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بعدد الدورات التدريبية الداخلية التي شاركوا فيها اثناء الخدمة

| عدد الدورات الداخلية | التكرار | % |
|----------------------|---------|------|
| 5-1 | 22 | 40.7 |
| 11-6 | 16 | 29.7 |
| 15-11 | 12 | 22.2 |
| اكثر من 15 | 4 | 7.4 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (9-4) ان معظم المبحوثين وبنسبة 40.7% تلقوا عدد 5-1 دورة تدريبية و29.6% تلقوا 11-6 دورة تدريبية

و22.2% تلقوا عدد دورات من 15-11 دورة تدريبية و7.4% تلقوا اكثر من 15 دورة تدريبية أي ان 29.6%

10-4 تلقي التدريب الخارجي

جدول (10-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بتلقيهم تدريب خارجي اثناء الخدمة

| تلقي تدريب خارجي | التكرار | % |
|------------------|---------|------|
| لا | 20 | 37.0 |
| نعم | 34 | 63.0 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-10) ان معظم المبحوثين وبنسبة 63.0% تلقوا تدريب خارجي وهذا يزيد من فعالية التدريب بمواكبة التكنولوجيا والتقدم العلمي في العالم ونسبة الذين لم يتلقوا تدريب خارجي 37.0%

4- 11 اهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبية

جدول (4-11) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين باهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبية

| تدريب محاصيل | التكرار | % |
|--------------|---------|------|
| نعم | 32 | 59.3 |
| لا | 22 | 40.7 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

نلاحظ من الجدول (4-11) ان المبحوثين بنسبة 59.3% تلقوا تدريب في مجال انتاج المحاصيل

4- 12 تدريب خضر وفاكهة

| تدريب خضر وفاكهة | التكرار | % |
|------------------|---------|------|
| نعم | 25 | 64 |
| لا | 29 | 3. |
| المجموع | 54 | 53.7 |
| | | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-12) ان 46.3% تلقوا تدريب في مجال انتاج الخضر والفاكهة

13-4 تدريب انتاج حيواني

| تدريب انتاج حيواني | التكرار | % |
|--------------------|---------|------|
| نعم | 11 | 20.4 |
| لا | 37 | 79.6 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (13-4) ان المبحوثين وبنسبة 20.4% تلقوا تدريب في مجال الإنتاج الحيواني وهذا يعزي الي ان كل المبحوثين مرشدين زراعيين

14-4 تدريب وقاية نباتات

| تدريب وقاية نباتات | التكرار | % |
|--------------------|---------|------|
| نعم | 18 | 33.3 |
| لا | 36 | 66.7 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (14-4) ان 33.3% من المبحوثين تلقوا تدريب في مجال وقاية النباتات

15-4 تدريب هندسة وري

| تدريب هندسة وري | التكرار | % |
|-----------------|---------|------|
| نعم | 20 | 37.0 |
| لا | 34 | 63.0 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-15) ان المبحوثين وبنسبة 37.0% قد تلقوا تدريب في مجال الهندسة والري

في جهة ان الغالبية العظمي لم تنال تدريبا في الهندسة والري بنسبة 63.0% مما يعتبر مؤشر لضعف الخبرات الهندسية

4-16 تدريب مجالات اخري

| تدريب مجالات اخري | التكرار | % |
|-------------------|---------|------|
| نعم | 4 | 7.4 |
| لا | 50 | 92.6 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

نلاحظ من الجدول (4-16) ان المبحوثين وبنسبة 7.4% قد تلقوا تدريب في اكثر من مجال

4-17 مستوى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بالإدارة

جدول (4-17) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بالادارة

| أهمية مستوى تحديد الاحتياجات | التكرار | % |
|------------------------------|---------|------|
| لا يوجد | 3 | 5.5 |
| ضعيف | 19 | 35.2 |
| جيد | 24 | 44.4 |
| جيد جدا | 7 | 13 |
| ممتاز | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (4-17) ان المبحوثين وبنسبة 35.2% افادو ان مستوى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بالإدارة ضعيف ونسبة 1.9% افادو ان نسبة تحديد الاحتياجات التدريبية بالإدارة ممتاز

4- 18 المشاركة في تحديد الاحتياجات التدريبية

جدول (4-18) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمشاركة في تحديد احتياجاتهم التدريبية

| هل الاداره تسمح لك بالمشاركه في تحديد الاحتياجات | التكرار | % |
|--|---------|------|
| نعم | 1 | 1.9 |
| لا | 21 | 38.9 |
| أحيانا | 32 | 59.3 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-18) ان معظم المبحوثين وبنسبة 59.3% افادو ان الإدارة أحيانا تسمح لهم بالمشاركة في تحديد الاحتياجات التدريبية و 38.9% افادو ان الإدارة لا تسمح لهم بالمشاركة في تحديد احتياجاتهم التدريبية ونسبة 1.9% افادو انه تسمح لهم الإدارة بالمشاركة في تحديد احتياجاتهم التدريبية

19-4 الطرق المتبعة بالإدارة لتحديد الاحتياجات التدريبية

جدول (19-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالطرق المتبعة في تحديد احتياجاتهم التدريبية

| الطرق المتبعة في تحديد الاحتياجات | التكرار | % |
|-----------------------------------|---------|------|
| المقابلة الشخصية | 4 | 7.4 |
| الملاحظة | 18 | 33.3 |
| الاستبانة | 28 | 51.9 |
| اخرى | 4 | 7.4 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (19-4) ان معظم المبحوثين وبنسبة 51.9% افادوا ان الطرق المتبعة بالإدارة لتحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق الاستبانة و33.3% افادوا انها تتم بالملاحظة

و7.4 افادوا انه يتم اتباع طرق اخرى و7.4 افادوا انه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق المقابلة الشخصية

4- 20 مستوى وضوح اهداف التدريب

جدول (20-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي وضوح اهداف التدريب

| مستوي وضوح اهداف التدريب | التكرار | % |
|--------------------------|---------|------|
| ضعيف | 6 | 11.1 |
| جيد | 35 | 64.8 |
| جيد جدا | 10 | 18.5 |
| ممتاز | 3 | 5.6 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (20-4) ان معظم المبحوثين وبنسبة 64.8% افادو ان وضوح اهداف التدريب بالنسبة لهم جيدة و 18.5% من المبحوثين افادو ان وضوح الأهداف جيد جدا

4-21 مستوى ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات

جدول (21-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات

| مستوي ملائمة اهداف التدريب لحاجاتك | التكرار | % |
|------------------------------------|---------|------|
| ضعيف | 5 | 9.2 |
| جيد | 40 | 74.1 |
| جيد جدا | 8 | 14.8 |
| ممتاز | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (4-21) ان معظم المبحوثين وبنسبة 74.1% افادوا ان مستوى التدريب للحاجات والتوقعات جيد و14.8% افادوا ان مستواها ممتاز وهذا يتطلب مراعاة مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية عند تصميم البرنامج التدريبي حتي يكون مستواي ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات ممتاز

4-22 مستوى كفاية محتويات التدريب لتحقيق اهداف التدريب

جدول (4-22) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي كفاية محتويات التدريب لتحقيق اهداف التدريب

| محتويات التدريب كفاية لتحقيق أهدافه | التكرار | % |
|-------------------------------------|---------|------|
| غير كافية | 2 | 3.7 |
| كافية الي حد ما | 41 | 75.9 |
| كافية | 10 | 18.5 |
| كافية جدا | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (4-22) ان معظم المبحوثين وبنسبة 75.9% أفادوا ان مستوى كفاية محتويات التدريب بالنسبة لهم كانت كافية الي حد ما .

هذا يدل علي ان معظم المبحوثين قد نالو محتوى كافي من التدريب وفقا للاحتياجات التدريبية وذلك حسب م أشار اليه (شاويش 2000م)، ان المنهج التدريبي ويقصد بالمنهج التدريبي الموضوعات او المواد ومفرداتها التي ستدرج او يدرب عليها المتدربون ويتم تحديدها علي ضوء الاحتياجات التدريبية

23-4 مستوى المحتوى النظري للتدريب

جدول (23-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المحتوى النظري للتدريب

| مستوي المحتوى النظري للتدريب | التكرار | % |
|------------------------------|---------|------|
| جيد | 42 | 77.8 |
| جيد جدا | 11 | 20.3 |
| ممتاز | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (23-4) ان معظم المبحوثين بنسبة 77.8% افادوا ان مستوي المحتوى النظري جيد و 20.4% افادوا ان المستوي جيد جدا

24-4 مستوى المحتوى العلمي للتدريب

جدول (24-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المحتوى العملي للتدريب

| مستوي المحتوى العلمي | التكرار | % |
|----------------------|---------|------|
| ضعيف | 2 | 3.7 |
| جيد | 41 | 75.9 |
| جيد جدا | 10 | 18.5 |
| ممتاز | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-24) ان معظم المبحوثين وبنسبة 75.9% افادو ان مستوي المحتوي العملي للتدريب جيد و18.5% افادو ان المستوي جيد جدا و3.7% افادو ان المستوي ضعيف .

4-25 مستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب

جدول (4-25) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب

| مستوي المعرفة والمعلومات المكتسبة | التكرار | % |
|-----------------------------------|---------|------|
| جيد | 35 | 64.8 |
| جيد جدا | 18 | 33.3 |
| ممتاز | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-25) ان معظم المبحوثين وبنسبة 64.8% افادو ان مستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب جيد و33.3% افادو ان مستواها جيد جدا

4-26 مستوى المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب

جدول (4-26) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب

| مستوي المهارات المكتسبة | التكرار | % |
|-------------------------|---------|------|
| ضعيف | 1 | 1.9 |
| جيد | 42 | 77.8 |
| جيد جدا | 10 | 18.5 |
| ممتاز | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (4-26) ان معظم المبحوثين وبنسبة 77.8% افادو ان مستوي المهارات المكتسبة جيد و 18.5% افادو ان مستواها جيد جدا

4-27 مدي احداث التدريب لتغييرا إيجابيا في اتجاهات المبحوثين المعنية

جدول (4-27) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمدي احداث التدريب تغيرا إيجابيا في اتجاهاتهم المعنية

| التدريب احدث تغير | التكرار | % |
|--------------------|---------|------|
| ضعيف | 1 | 1.9 |
| متوسط | 21 | 38.9 |
| الي درجة عالية | 27 | 50.0 |
| الي درجة عالية جدا | 5 | 9.2 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019)

يوضح الجدول (4-27) ان معظم المبحوثين وبنسبة 50.0% افادو ان التدريب احدث تغيرا إيجابيا في اتجاهاتهم المعنية الي درجة عالية و38.9% افادو ان اتجاهاتهم تغيرت إيجابيا الي درجة متوسطة.

4- 28 مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب

جدول (4-28) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي توفر وتنوع الطرق والمعينات المستخدمة في التدريب

| توفر وتنوع طرق ووسائل التدريب | التكرار | % |
|-------------------------------|---------|------|
| ضعيف | 2 | 3.7 |
| جيد | 40 | 74.1 |
| جيد جدا | 11 | 20.3 |
| ممتاز | 1 | 1.9 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (4-28) ان معظم المبحوثين وبنسبة 74.1% افادو ان مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب جيد و20.4% افادو ان مستواها جيد جدا. وهذا يتطلب بذل كثير من الجهد لتوفير وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب

29-4 المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين

جدول (29-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوي المعرفة العلمية والخبرة العلمية للمدربين

| مستوي المعرفة العلمية للمدربين | التكرار | % |
|-----------------------------------|---------|------|
| جيد | 38 | 70.4 |
| جيد جدا | 13 | 24.1 |
| ممتاز | 3 | 5.5 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يوضح الجدول (29-4) ان معظم المبحوثين وبنسبة 70.4% افادو ان مستوي المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين جيد و 24.1% جيد جدا و 5.6% افادو ان مستواها ممتاز وهذا يدل علي انه قد تم توفير مدربين اكفاء مما يساعد علي نجاح التدريب وهذا يوافق ما ذكره (شاويش 2000م) ان من مراحل تخطيط البرامج التدريبية اختيار المدربين اذ ان توفير المدرب الكفاء يمثل عاملا من العوامل الرئيسية التي تعطي مؤشرا مسبقا علي زيادة احتمالات نجاح البرامج التدريبية

30-4 الفترة الزمنية للبرامج التدريبية

جدول (30-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمناسبة الفترة الزمنية للبرامج التدريبية

| الفترة الزمنية للمتدربين مناسبة | التكرار | % |
|------------------------------------|---------|------|
| غير مناسبة | 4 | 7.4 |
| مناسبة | 44 | 81.5 |
| مناسبة جدا | 6 | 11.1 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (30-4) ان معظم المبحوثين وبنسبة 81.5% افادوا ان الفترة الزمنية مناسبة في حين ان 11.1% افادوا بانها مناسبة جدا هذا مؤشر الي ان اتجاه المبحوثين نحو مستوي توافق الفترة الزمنية للبرامج التدريبية جيدة

31-4 مساهمة الدورات التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي للمبحوثين

جدول (31-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمساهمة الدورات التدريبية في تطوير اداءهم الوظيفي

| التدريب اسهم في الأداء الوظيفي | التكرار | % |
|-----------------------------------|---------|------|
| ضعيف | 1 | 1.9 |
| جيد | 41 | 75.9 |
| جيد جدا | 12 | 22.2 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (4-31) ان معظم المبحوثين وبنسبة 75.9% افادو ان مستوى مساهمة الدورات التدريبية في تطوير اداءهم الوظيفي جيد وذلك يعود الي ان التدريب يساعد علي تطوير الأداء وذلك يتفق مع ما أورده (بن عيشي 2012م) يعتبر التدريب الية لتطوير وتحسين الأداء الفعلي للموارد البشرية للوصول الي مستوى الأداء المستهدف كما حددته خطط الأداء

4-32 قيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبية

جدول (4-32) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بقيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبية

| الاداره تقوم بتقييم البرامج | التكرار | % |
|-----------------------------|---------|------|
| نعم | 29 | 53.7 |
| لا | 25 | 46.3 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يلاحظ من الجدول (4-32) ان معظم المبحوثين وبنسبة 53.7% افادو ان الإدارة تقوم بتقييم البرامج التدريبية و46.3% افادو ان الإدارة لا تقوم بتقييم البرامج التدريبية

1- 33 رضى المبحوثين عن مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها

جدول (33-4) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالرضى عن مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها

| الرضا عن التدريب | التكرار | % |
|------------------|---------|------|
| غير راض | 1 | 1.8 |
| راض الي حد ما | 11 | 20.4 |
| راض | 40 | 74.1 |
| راض تماما | 2 | 3.7 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (33-4) ان معظم المبحوثين وبنسبة 74.1% افادو انهم راضيين عن مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها .

4- 34 لصعوبات التي تواجه المبحوثين في العملية التدريبية

جدول (4-34) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالصعوبات التي تواجههم في العملية التدريبية

| الصعوبات التي تواجه العملية التدريبية | التكرار | % |
|---|---------|------|
| صعوبات تتعلق بمكان التدريب | 11 | 20.4 |
| صعوبات تتعلق بالمادة التدريبية | 6 | 11.1 |
| تتعلق بالمدرّب | 3 | 5.6 |
| تتعلق بزمن التدريب | 6 | 11.1 |
| تتعلق بتحديد الاحتياجات | 12 | 22.2 |
| تتعلق بمكان وزمن التدريب | 14 | 25.9 |
| تتعلق بمكان وتقدير الاحتياجات التدريبية | 2 | 3.7 |
| المجموع | 54 | 100 |

(المصدر المسح الاجتماعي 2019م)

يتضح من الجدول (4-34) ان معظم المبحوثين وبنسبة 25.9% افادو ان الصعوبات التي تواجههم تتعلق بمكان وزمن التدريب و22.2% افادو ان الصعوبات التي تواجههم تتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية و20.4% افادو ان الصعوبات التي تواجههم تتعلق بمكان التدريب و11.1% افادو ان الصعوبات التي تواجههم تتعلق بالمادة التدريبية و5.6% افادو انها تتعلق بالمدرّب

اختبار مربع كاي:-

تم استخدام مربع كاي لاختبار مستوى العلاقة بين متغيرات الدراس

جدول رقم (4-35) علاقة كفاية التدريب المقدم للمبحوثين والمعلومات المكتسبة:

| المعلومات المكتسبة من التدريب | | | | | | كفاية محتوى التدريب |
|-------------------------------|---------|----------|---------|------|---------|---------------------|
| ممتاز | | جيد جداً | | جيد | | |
| % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | |
| 0 | 0 | 5.6 | 1 | 2.9 | 1 | غير كافية |
| 0 | 0 | 44.4 | 8 | 94.3 | 33 | كافية إلى حد ما |
| 0 | 0 | 50 | 9 | 2.9 | 1 | كافية |
| 100 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | كافية جداً |
| 100 | 1 | 100 | 18 | 100 | 35 | الجملة |
| 0.000 | | | | | | مستوي المعنوية |

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2019م)

أظهرت نتائج اختبار مربع كاي من الجدول(4-35)وجود علاقة معنوية قوية بين كفاية محتويات التدريب ومستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب اذ كان مستوي معنوية الاختبار(0.000)عند مستوي دلالة(0.05)وهذا يعني ان مستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة عالية جدا

علاقة مستوي ملائمة اهداف التدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب

جدول (4-36)

| المعلومات المكتسبة من التدريب | | | | | | مستوي ملائمة اهداف التدريب |
|-------------------------------|---------|----------|---------|-----|---------|----------------------------|
| ممتاز | | جيد جداً | | جيد | | |
| % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | |
| 10 | 1 | 7.1 | 3 | 100 | 1 | ضعيف |
| 50 | 5 | 83.3 | 35 | 0 | 0 | جيد |
| 40 | 4 | 9.5 | 4 | 0 | 0 | جيد جداً |
| 100 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | ممتاز |
| 100 | 11 | 100 | 42 | 100 | 1 | الجملة |
| 0.000 | | | | | | مستوي المعنوية |

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2019م)

أظهرت نتائج اختبار مربع كاي من الجدول رقم (4-36) وجود علاقة معنوية قوية بين مستوي ملائمة اهداف التدريب ومستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب. إذ كان مستوي معنوية الاختبار (0.000) عند مستوي دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب عاليه جداً

علاقة مستوى المحتوى النظري للتدريب بمستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة

جدول (37-4)

| المعلومات المكتسبة من التدريب | | | | | | مستوي المحتوى النظري للتدريب |
|-------------------------------|---------|----------|---------|------|---------|---------------------------------|
| ممتاز | | جيد جداً | | جيد | | |
| % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | ضعيف |
| 0 | 0 | 44.4 | 8 | 97.1 | 34 | جيد |
| 0 | 0 | 55.6 | 10 | 2.9 | 1 | جيد جداً |
| 100 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | ممتاز |
| 100 | 1 | 100 | 18 | 100 | 35 | الجملة |
| 0.000 | | | | | | مستوي المعنوية |

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2019)

أظهرت نتائج اختبار مربع كاي من الجدول (37-4) وجود علاقة معنوية قوية بين مستوى المحتوى النظري للتدريب ومستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب اذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب عالية جداً

علاقة المحتوى العملي للتدريب بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب

جدول(4-38)

| المهارات الجديدة المكتسبة | | | | | | المحتوي العملي للتدريب |
|---------------------------|---------|----------|---------|------|---------|------------------------|
| ممتاز | | جيد جداً | | جيد | | |
| % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 5.7 | 2 | ضعيف |
| 0 | 0 | 44.4 | 8 | 94.3 | 33 | جيد |
| 0 | 0 | 55.6 | 10 | 0 | 0 | جيد جدا |
| 100 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | ممتاز |
| 100 | 1 | 100 | 18 | 100 | 35 | الجملة |
| 0.000 | | | | | | مستوي المعنوية |

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2019م)

أظهرت نتائج اختبار مربع كاي من الجدول (4-38) وجود علاقة معنوية قوية بين مستوى المحتوى العملي للتدريب ومستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب. إذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب عالية

علاقة مستوي توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب

جدول(4-39)

| المهارات الجديدة المكتسبة | | | | | | مستوي توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات |
|---------------------------|---------|----------|---------|------|---------|---|
| ممتاز | | جيد جداً | | جيد | | |
| % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 5.7 | 2 | ضعيف |
| 0 | 0 | 50.0 | 9 | 88.6 | 31 | جيد |
| 0 | 0 | 50.0 | 9 | 5.7 | 2 | جيد جداً |
| 100 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | ممتاز |
| 100 | 1 | 100 | 18 | 100 | 35 | الجملة |
| 0.000 | | | | | | مستوي المعنوية |

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2019م)

أظهرت نتائج اختبار مربع كاي من الجدول (4-39) وجود علاقة معنوية قوية بين توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب ومستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب اذ كان مستوي معنوية الاختبار(0.000) عند مستوي دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب عالية.

جدول (4-40) علاقة المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين بمستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب

| المهارات الجديدة المكتسبة | | | | | | المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين |
|---------------------------|---------|----------|---------|------|---------|--|
| ممتاز | | جيد جداً | | جيد | | |
| % | التكرار | % | التكرار | % | التكرار | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 5.7 | 2 | ضعيف |
| 0 | 0 | 50.0 | 9 | 88.6 | 31 | جيد |
| 0 | 0 | 50.0 | 9 | 5.7 | 2 | جيد جداً |
| 100 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | ممتاز |
| 100 | 1 | 100 | 18 | 100 | 35 | الجملة |
| 0.000 | | | | | | مستوي المعنوية |

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2019م)

أظهرت نتائج اختبار مربع كاي من الجدول (4-40) وجود علاقة معنوية قوية بين مستوي المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين ومستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب اذ كان مستوي معنوية الاختبار (0.000) عند مستوي دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب كبيرة جداً

جدول رقم (4-41) مقياس ليكرت لإتجاه المرشدين الزراعيين نحو البرامج التدريبية:

| المعدل | موافق بشدة | موافق | غير موافق | غير موافق بشدة | كود سلم القياس |
|--------|------------|-------|-----------|----------------|--------------------------------------|
| | (4) | (3) | (2) | (1) | |
| 3 | *2 | *40 | *11 | *1 | إتجاه المرشدين الزراعيين نحو التدريب |

المصدر: (التحليل الإحصائي، 2019م)

* الرقم يمثل التكرار للفئة.

من الجدول رقم (4-41) يتضح موافقة المرشدين الزراعيين على ما قدم لهم من برامج تدريبية، إذ كان معدل المقياس (3) وهو على مستوى موافق (3) على سلم القياس الرباعي لليكرت، النتيجة توضح أن إتجاه المرشدين نحو البرامج التدريبية هو إتجاه إيجابي وهذا ما ينفي فرضية البحث التي نصت علي أن اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو البرامج التدريبية سالبة.

الباب الخامس

ملخص النتائج والخلاصة والتوصيات

ملخص الدراسة:-

توصلت الدراسة لعدد من النتائج وهي :

- 1- معظم المبحوثين وبنسبة 68.5% اناث
- 2- معظم المبحوثين وبنسبة 35.2% في الفئة العمرية من 35-44 سنة وتليها بنسبة 27.8% في الفئة العمرية من 45-54 سنة
- 3- معظم المبحوثين وبنسبة 48.1% متزوجين
- 4- معظم المبحوثين وبنسبة 63.0% هم من حملة البكالوريوس وتليها 37.0% من حملة الماجستير
- 5- معظم المبحوثين وبنسبة 51.9% لهم خبرة عملية اكثر من 10 سنوات
- 6- معظم المبحوثين وبنسبة 74.0% تخصصهم في مجال الارشاد الزراعي
- 7- كل المبحوثين وبنسبة 89.1% تلقوا تدريب
- 8- معظم المبحوثين وبنسبة 46.3% قد تلقوا اكثر من نوع واحد من التدريب
- 9- معظم المبحوثين وبنسبة 40.7% قد شاركوا في دورات تتراوح من (1-5) دوره تدريبية داخلية
- 10- معظم المبحوثين وبنسبة 63.0% تلقوا تدريب خارجي
- 11- المبحوثين بنسبة 59.3% تلقوا تدريب في مجال انتاج المحاصيل و46.3% من المبحوثين تلقوا تدريب في مجال انتاج الخضر والفاكهة و20.4% منهم تلقوا تدريب في مجال الإنتاج الحيواني و33.3% منهم تلقوا تدريب في مجال وقاية النباتات و37.0% تلقوا تدريب في مجال الهندسة والري و7.4% تلقوا تدريب في اكثر من مجال

12- معظم المبحوثين وبنسبة 44.4% افادوا ان مستوى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بالإدارة جيد

13- معظم المبحوثين وبنسبة 59.3% افادوا انهم يشاركون أحيانا في تحديد احتياجاتهم التدريبية

14- معظم المبحوثين وبنسبة 51.9% افادوا انه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق الاستبانة

15- أوضحت الدراسة ان معظم المبحوثين وبنسبة 64.8% افادوا ان مستوى وضوح اهداف التدريب بالنسبة لهم جيدة

16- أوضحت الدراسة ان معظم المبحوثين وبنسبة 74.1% افادوا ان مستوى ملائمة التدريب لحاجاتهم وتوقعاتهم كان جيد

17- معظم المبحوثين وبنسبة 75.9% افادوا ان مستوى محتويات التدريب كانت الي حد ما لتحقيق اهداف التدريب

18- 77.8% من المبحوثين افادوا ان مستوى المحتوى النظري للتدريب جيد

19- 75.9% من المبحوثين افادوا ان مستوى المحتوى العملي للتدريب جيد

20- 64.8% من المبحوثين افادوا ان مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب جيد

21- 77.8% من المبحوثين افادوا ان مستوى المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب جيد

22- 50.0% من المبحوثين افادوا ان التدريب قد احدث تغيير إيجابيا في اتجاهاتهم المعنوية الي درجة عالية

23- 74.1% من المبحوثين افادوا ان مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية في التدريب جيد

24- 70.4% من المبحوثين أفادوا ان مستوى المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين جيد

25- 81.5% من المبحوثين افادوا ان الفترة الزمنية للبرامج التدريبية جيدة

26- 75.9% من المبحوثين افادوا ان مستوى مساهمة الدورات التدريبية في تطوير اداءهم الوظيفي جيد

27- معظم المبحوثين وبنسبة 53.7% افادوا ان الإدارة تقوم بتقييم البرامج التدريبية

28- معظم المبحوثين وبنسبة 74.1% افادوا انهم راضين عن مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها

29- 25.9% من المبحوثين افادوا ان الصعوبات التي تواجههم تتعلق بمكان وزمان التدريب

29- توجد علاقة معنوية قوية بين كفاية محتويات التدريب ومستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب. اذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب عالية جدا

30- توجد علاقة قوية بين مستوى ملائمة اهداف التدريب ومستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب. اذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب عاليه جدا

31- توجد علاقة معنوية قوية بين مستوى المحتوي النظري ومستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب. اذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب عالية

32-توجد علاقة معنوية قوية بين مستوى المحتوى العملي للتدريب ومستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب. اذ كان مستوى معنوية الاختبار(0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب يعتمد بدرجة كبيرة علي مستوى المحتوى العملي للتدريب

33- توجد علاقة معنوية قوية بين توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب ومستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب. اذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المهارات الجديدة المكتسبة من التدريب عالية

34- توجد علاقة معنوية قوية بين مستوى المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين ومستوي المهارات الجديدة المكتسبة من التدريب. اذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان مستوى المهارات الجديدة المكتسبة من خلال التدريب كبيرة جدا

35- كان معدل مقياس ليكرت (3) وهو على مستوى موافق (3) على سلم القياس الرباعي لليكرت، النتيجة توضح أن إتجاه المرشدين نحو البرامج التدريبية هو إتجاه إيجابي وهذا ما ينفي فرضية البحث التي نصت علي أن اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو البرامج التدريبية سالبة.

الخلاصة:

توصلت الدراسة الي ان المحتوي النظري والعملي للتدريب جيد كما افاد معظم المبحوثين ان المهارات التي اكتسبوها من التدريب جيدة. وكذلك افاد معظم المبحوثين ان المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من التدريب جيدة. كما بينت الدراسة ان مساهمة الدورات التدريبية في تطوير اداءهم الوظيفي كان إيجابيا كذلك أوضحت الدراسة ان الإدارة تقوم بتقييم البرامج التدريبية .

التوصيات:

الي وزارة الزراعة

- 1-منح الاولوية لتدريب المرشدين الزراعيين ورفع قدراتهم
- 2-ايجاد فرص للتدريب الداخلي والخارجي
- 3-العمل علي توفير الميزانية الكافية للتدريب
- 4-العمل علي توفير وسيلة حركة لتوصيل المرشدين الزراعيين الي مكان التدريب
- 5-انشاء مراكز تدريب زراعي متخصص

الي إدارة التدريب

- 1-الاهتمام بتقييم البرامج التدريبية اثناء وبعد التدريب
 - 2-مراعاة اشراك المرشدين الزراعيين في تحديد احتياجاتهم التدريبية
 - 3-التدريب يجب ان يتم وفقا للاحتياجات التدريبية
 - 4-العمل علي استمرارية التدريب
- الي وزارة تنمية الموارد البشرية
- 1-الاهتمام بتدريب المدربين داخليا وخارجيا لرفع قدراتهم
 - 2-العمل علي ايجاد مراكز تدريب متقدمة ومزودة بكافة المعينات التدريبية الحديثة
 - 3-توفير مدربين وخبراء على درجة عالية من الكفاءة ومتخصصين في كافة المجالات

4-الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في التدريب الزراعي

الي إدارات الجامعات وكليات الزراعة

- 1-الاهتمام بالجانب العملي في التدريب
- 2-توفير المكتبات وتزويدها بالمراجع الحديثة

المراجع: -

1-أبو السعود ، خيرى حسن (دكتور) ، التدريب ، مشروع دمج الثقافة السكانية فى الإرشاد الزراعى ، الإدارة العامة للإرشاد الزراعى - وزارة الزراعة وإستصلاح الأراضي ، جمهورية مصر العربية بالإشتراك مع منظمة الأغذية والزراعة وصندوق الأمم المتحدة للسكان ، القاهرة ، 1997 .

W w w. uobaby lon.e du. 09/uobcoleges/ad—6-5591-261.doc/

2-الخفاجي ،عباس عبدالمحسن ، وشلون، فيصل مفتاح(1990م)الإرشاد الزراعي بالجماهيرية الليبية وسبل تطويره ، الطبعة الاولي، منشورات جامعة عمر المختار، الجماهيرية الليبية .

3 -السكرانه ،بلال خلف الله، (2011م) ، طرق إبداعية فى التدريب ، الطبعة الاولي ،دار المسيره للنشر والتوزيع والطباعة عمان الاردن

4-الطنوبي، محمد عمر ، وحبیب، مؤيد صفاء الدين، ورضوان، احمد الهنيدي ، (1995م)، الإرشاد الزراعي، الطبعة الاولي، جامعة عمر المختار ،الجماهيرية الليبية

5-الطنوبي، محمد عمر ،(1996م)، تدريب القوي العاملة فى القطاع الزراعي الطبعة الاولي ،جامعة عمر المختار- الجماهيرية الليبية

6-بن عيشي ، عمار (2012م)، اتجاهات التدريب وتقييم أداء الافراد، الطبعة الاولي دار أسامة للنشر والتوزيع عمان -الاردن

7- رشاد، سعيد عباس (دكتور) ، الإحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين فى تقليل الفاقد من محصول الفراولة بمحافظة القليوبية والقيم التنبؤية لبعض المتغيرات المرتبطة بها ، حويات العلوم الزراعية بمشتهر ، المجلد رقم 34 ، العدد الثانى ، كلية الزراعة بمشتهر ، جامعة ،

الزقازيق - فرع بنها ، مشتهر ، 1996 .

8- زيدان ، عماد أنور عبدالمجيد ، الإحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين فى مجال أساليب ترشيد إستخدام مياه الري فى محافظة كفرالشيخ ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة بمشتهر ، جامعة الزقازيق - فرع بنها ، مشتهر ، 2000

9- شاويش ، مصطفى نجيب ، (200م)، ادارة الموارد البشرية (إدارة الافراد) الطبعة الثالثة ، الإصدار الأول ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن

10- نور ، يوسف محمد ، دراسة لتحديد الإحتياجات التدريبية أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين فى جمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة ، الجيزة ، 1980 .

11-قراءة فى مناهج الارشاد الزراعي -شبكة المعرفة الريفية-نشرات زراعية إحصاء زراعي

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

استمارة استبيان عن اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو برامج التدريب التي تلقوها اثناء
الخدمة

(البيانات الواردة بهذه الاستمارة تستخدم فقط لغرض الدراسة العلمية)

1-النوع

ذكور () انثي ()

2-العمر

أ-25-34 () ب-35-44 () ج-45-54 () د-اكبر من 54

3-الحالة الاجتماعي

أ-عازب (ه) () ب-متزوج (ه) () ج-ارمل (ه) () د-مطلق (ه) ()

4-المؤهل العلمي

أ-اقل من الجامعي () ب-دبلوم () ج-بكالوريوس () د-ماجستير ()
ه-دكتورا ()

5-سنوات الخبرة العملية

أ-سنه واحده فاقل () ب-(2-4)سنه () ج-(5-7)سنه () د-(8-10)سنه
ه-اكثر من 10سنه

6-ماهو تخصصك في المجال الزراعي؟

أ-ارشاد زراعي () ب-انتاج حيواني () ج-طبيب بيطري () د-اخرى ()
(اذكرها.....)

7-هل تلقيت تدريب ؟

أ-لا () ب-نعم () اذا كانت الإجابة بنعم

8-ما نوع التدريب الذي تلقيته؟

أ-تدريب عند بدء الخدمة () ب-تدريب اثناء الخدمة () ج-تدريب علوى
(دراسات عليا) ()

د-كل ما سبق ذكره ()

9-كم عدد الدورات التدريبية الداخلية التي شاركت فيها اثناء الخدمة؟

أ-(1-5) () ب-(6-10) () ج-(11-15) () د-اكثر من 15 ()

10-هل تلقيت تدريب خارجي اثناء الخدمة؟

أ-لا () ب-نعم ()

11-ماهي اهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبية؟

أ-انتاج المحاصيل الحقلية () ب-انتاج الخضر والفاكهه () ج-الإنتاج الحيواني ()

د-وقاية النباتات () ه-الهندسة والري () و-اخرى

() اذكرها.....

12-ما هو مستوي أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بالوزارة؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج- جيد () د-ضعيف () ه-لايوجد ()

13-هل تسمح لك الإدارة بالمشاركة في تحديد احتياجاتك التدريبية؟

أ-نعم () ب-لا () ج-أحيانا ()

14-ماهي الطرق المتبعة بالإدارة لتحديد الاحتياجات التدريبية؟

أ-المقابلة الشخصية () ب-الملاحظة () ج-الاستبانة () د-الاختبارات () ه-اخرى () انكرها.....

15-ماهو مستوي وضوح اهداف التدريب بالنسبة لك؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

16-ماهو مستوى ملائمة اهداف التدريب لحاجتك وتوقعاتك؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

17-هل كانت محتويات التدريب كافية لتحقيق اهداف التدريب؟

أ-كافية جدا () ب-كافية () ج-كافية الي حد ما () د-غير كافيه ()

18-ماهو مستوي المحتوي النظري للتدريب؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

19-هل كان مستوي المحتوي العلمي للتدريب؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

20-هل كان مستوي المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبة من هذا التدريب؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

21-ماهو مستوي المهارات الجديدة المكتسبة من خلال هذا التدريب؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

22-الي أي مدي احدث التدريب تغييرا إيجابيا في اتجاهاتك المعنية؟

أ-الي درجة كبيرة جدا () ب-الي درجة كبيرة () ج-متوسطة ()
د-ضعيفة ()

23-ماهو مستوي توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمة في التدريب؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

24-ماهو مستوي المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

25-هل الفترة الزمنية للبرامج التدريبية مناسبة؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

26-الي أي مستوي ساهمت تلك الدورات التدريبية في تطوير اداءك الوظيفي؟

أ-ممتاز () ب-جيد جدا () ج-جيد () د-ضعيف ()

27-هل تقوم الإدارة بتقييم البرامج التدريبية ؟

أ-نعم () ب-لا ()

28-اذا كانت الإجابة بنعم وضح متي تقوم بذلك؟

أ-قبل تنفيذ التدريب () ب-اثناء التدريب () ج-بعد تنفيذ التدريب ()

29-هل انت راض عن مستوي الدورات التدريبية التي تلقيتها؟

أ-راض تماما () ب-راض () ج-راض الي حد ما () د- غير راض ()

30-ماهي الصعوبات التي تواجهك في العملية التدريبية؟

- أ-صعوبات تتعلق بمكان التدريب ()
- ب-صعوبات تتعلق بالمادة التدريبية ()
- ج-تتعلق بالمدرّب ()
- د-تتعلق بزمن التدريب ()
- هـ-تتعلق بتقدير الاحتياجات التدريبية ()