



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو تدريبهم أثناء الخدمة
في ولاية الخرطوم

Attitudes of Extension Workers Towards Their
In – Service Training in Khartoum State

بحث للإستيفاء الجزئي لنيل الماجستير
في الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

إعداد الدارسة/ وجدان محمود حاج محمد أحمد

إشراف الدكتور ه / الشفاء علي ميرغني

م ٢٠١٨

الآية

قال تعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم

{فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُل رَّبِّ

زِدْنِي عِلْمًا} {١١٤}

صدق الله العظيم

الآية (١١٤) من سورة طه

الإهداء

إلى روح والدتي الغالية بحر الحنان الفائض الذي تلاطمت أمواجه وارتفعت حتى لامست سقف دارنا
والفضاء من فوقه وجواره فأحتوى وغمر جميع من في الدار ...
إلى التي قامت بتربيتنا ورعايتنا منذ أن كنا في المهد وحتى صرنا في سن الرشد ...
إلى التي سهرت الليالي من أجلنا ...
أمي الشفوقة التي تشفق علينا حتى من أن تضرينا لفحة حرارة الشمس في فصل الصيف ...
أو حتى مجرد موجة برد في فصل الشتاء
فهي دائماً تحمل همومنا وتفرح لفرحنا وتحزن إذا أصابنا حزن ...
إلى روح والدي الغالي نبع الحنان المتدفق الذي غمرنا أبي الرعوم ذو القلب الكبير الرحيم .
إلى من كان يكدح ويعمل حتى أضناه العمل من أجلنا ...
إلى من لم يبخل علينا بشئ قط
إلى من عمل كل ما في وسعه من أجلنا .. إلى روح والدي الغالي...
إلى من كانوا إذا أصاب أحدنا ألم تداعوا له سويًا بالحمى والسهر
إلى من علموني أن الحياة صبر وكفاح وعمل بلا كلل.. إلى روح والدي ...
إلى من كانوا يشجعونني لأن أتطلع دائماً إلى التفوق - روح والدي
إلى إخواني الأعمام الذين كانوا لي خير سند وعون - حفظهم الله .
إلى كل أهلي وأقاربي الكرام اللذين هم في حدقات العيون - حفظهم الله.
وإني أسأل الله بإسمه العظيم الأعظم الذي إذا سئل به أجاب أن يتعمد والدي بواسع رحمته وأن يوسع لهم في
قبورهم ويجعلها رياض من رياض جناته وأن يسكنهم جنات الفردوس الأعلى مع الصديقين والشهداء وحسن
أولئك رفيقا . اللهم آمين .
وأسأل الله تعالى أن يتقبل عملي هذا ويجعله علماً نافعاً.
وأسأل الله تعالى أن يجعل ثوابه في ميزان حسنات والدي.

الباحثه

شكر وعرفان

الحمد لله والشكر لله الذي وفقني في هذا البحث ، سبحان الله وبحمده عدد خلقه وزنة عرشه ورضى نفسه، ربنا لك الحمد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، ملء السموات والأرض وما بينهما وأكثر، اللهم صلي وسلم على سيدنا محمد عدد ما كان وعدد ما يكون وعدد الحركات والسكون .

أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لكل من وقف بجانبني وساعدني في هذه الدراسة وأخص بالشكر :
الدكتور الفاضله / الشفاء علي ميرغني ، بحر العلوم الذي يروي ظمأ كل متعطش للعلم وهي قد عملت بجد وإخلاص ومثابرة وتفاني، فهي رمز للوفاء ، وبذلت كل ما في وسعها ليرى هذا البحث النور وقدمت النصح والتوجيه ، وتعمل ليلاً ونهاراً من أجل تفوق طلابها ، ولسان حالها يقول :
علي قدر أهل العزم تأتي العزائم * * * * * وعلي قدر الكرام تأتي المكارم
وهي مكتبها مفتوح لطلابها وقد وهبت كل وقتها لهم ، ولسان حالها يقول :

وإن قصدتها في حاجة لك تهلل وجهها بشراً وترحاباً * كأن الذي أنت آخذه منها أنت معطيه لها
أسأل الله الكريم أن يجزيها الجزاء الأوفى بالثواب العظيم ويمتعها بالصحة والعافية، وأن يخلف عليها آلاف من مجلدات العلم، ويحفظها زخراً لطلابها وللوطن فهي نعمة من الله خص بها جامعة السودان وطلابها وعلينا أن نشكر الله جميعاً على هذه النعمة العظيمة.

كما أخص بالشكر/

الأساتذ والأستاذات/ الفضليات بقسم الإرشاد الزراعي والتنميه الريفيه ، كما أشكر كل العاملين بمكتبة كلية الدراسات الزراعيه - جامعة السودان، كما أشكر كل العاملين بقطاع نقل التقانه والإرشاد، وأخص بالشكر الأستاذة/إبتسام بشرى مدير القطاع، ومدراء الإدارات العامه بالقطاع، والأستاذة إيمان محجوب والأخوات منال دراج وفريال عبد الرحمن (المكتب الفني)، وإنتصار عبد المحمود ، مدير وحدة التدريب، الزميلات/هبة الأمين،أميره يوسف،سلمى محمد،إيمان معتمص،نسييه، رشا كمال ،سلمى التوم،أمينه، ساره الياس إدارة البساتين،مناهل شوريجي كما أشكر الأستاذ/ أحمد حمدي الإرشاد الإتحادي والأستاذة/ نارمان - إدارة تنميه المرأه - الإرشاد الإتحادي، وأشكر إخواني الأعزاء، والشكر كذلك للدفعه التاسعه ماجستير إرشاد زراعي وتنميه ريفيه، وأشكر خالتي الغاليه،والشكر للأستاذ/ تاج السر محمد،والأستاذ عبدالهادي محمد، الأستاذ/عبدالمنعم محمد ،الدكتور/ بلقيس محمد، وأتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لأولئك الذين لم تسع السطور ذكرهم وإني أسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء بالثواب العظيم.

الباحثه

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوعات	الرقم المتسلسل
I	الأيه الكريمه	١
II	الإهداء	٢
III	شكر و عرفان	٣
IV-IX	فهرس المحتويات	٤
X-XI	فهرس الجداول	٥
XII	مستخلص الدراسه	٦
XIII	Abstract	٧
الباب الأول (مقدمة البحث)		
٢-١	تمهيد	١-١
٢	المشكله الحياتيه	٢-١
٣-٢	المشكله البحثيه	٣-١
٣	أهميه البحث	٤-١
٣	أهداف البحث	٥-١
٤	متغيرات البحث	٦-١
٤	فرضيات البحث	٧-١
٥-٤	هكيلة البحث	٨-١

الباب الثاني - الإطار النظري		
	الفصل الأول	١-٢
٦	مفهوم الإرشاد الزراعي	١-١-٢
٦	أهداف الإرشاد الزراعي	٢-١-٢
٧-٦	مستويات الأهداف الإرشادية الزراعيه	٣-١-٢
٨-٧	أهمية الإرشاد الزراعي	٤-١-٢
٩-٨	مجالات الإرشاد الزراعي	٥-١-٢
١٠	دور الإرشاد الزراعي في التنمية الريفيه	٦-١-٢
١١-١٠	أسس تنمية المجتمع الريفي	٧-١-٢
١٣-١١	دور الإرشاد الزراعي في التنمية الزراعيه	٨-١-٢
	الفصل الثاني - التدريب	٢-٢
١٤	تمهيد	١-٢-٢
١٥	مفهوم ومبادئ التدريب	٢-٢-٢
١٧-١٥	أهمية وأهداف التدريب	٣-٢-٢
٢١-١٨	عناصر ومراحل العمليه التدريبيه	٤-٢-٢
٢٢-٢١	أهمية التقييم للعمليه التدريبيه	٥-٢-٢
٢٣	العلاقة بين تقييم الأداء والتدريب	٦-٢-٢
٢٦-٢٤	فاعلية البرنامج التدريبي	٧-٢-٢
٢٧-٢٦	المعايير الواجب مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب	٨-٢-٢
٢٧	معوقات تدريب القوى العامله في القطاع الزراعي	٩-٢-٢

	الفصل الثالث	٣-٢
٢٨	تحديد الإحتياجات التدريبية	١-٣-٢
٣١-٢٩	مداخل تحديد الإحتياجات التدريبية	٢-٣-٢
٣٣-٣١	مصادر تحديد الإحتياجات التدريبية	٣-٣-٢
٣٤-٣٣	مجالات الإحتياجات التدريبية	٤-٣-٢
٣٥-٣٤	خصائص أساليب جمع المعلومات عن الإحتياجات التدريبية	٥-٣-٢
٣٧-٣٦	مصادر التعرف على الإحتياجات التدريبية	٦-٣-٢
	الباب الثالث : منهجية البحث	
٣٩-٣٨	منطقة الدراسة	١-٣
٣٩	مجتمع الدراسة	٢-٣
٣٩	عينة الدراسة	٣-٣
٤٠	منهج الدراسة	٤-٣
٤٠	مصادر جمع المعلومات	٥-٣
٤٠	كيفية تحليل البيانات	٦-٣
	الباب الرابع - التحليل والمناقشه	
٤١	النوع	١-٤
٤٢	الحاله الإجتماعيه	٢-٤
٤٣	العمر	٣-٤
٤٤	المؤهل العلمي	٤-٤
٤٥	سنوات الخبره العمليه	٥-٤
٤٦	الدخل الشهري	٦-٤

٤٧	مصادر الدخل	٧-٤
٤٧	حجم الأسرة	٨-٤
٤٨	التخصص في المجال الزراعي	٩-٤
٤٩	تلقي التدريب	١٠-٤
٤٩	نوع التدريب	١١-٤
٥٠	عدد الدورات التدريبية الداخليه التي شاركوا فيها أثناء خدمه	١٢-٤
٥١	تلقي التدريب الخارجي	١٣-٤
٥٢	أهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبية	١٤-٤
٥٣	أهمية تدريب المرشدين الزراعيين وصفل مهاراتهم لدى الإداره العليا بالوزاره	١٥-٤
٥٤	مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية بالإداره	١٦-٤
٥٥	الأسس العلميه المتبعه في تحديد الإحتياجات التدريبية	١٧-٤
٥٦	المشاركه في تحديد الإحتياجات التدريبية	١٨-٤
٥٧	الطرق المتبعه بالإداره لتحديد الإحتياجات التدريبية	١٩-٤
٥٨	مستوى وضوح أهداف التدريب	٢٠-٤
٥٩	مستوى ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات	٢١-٤
٦٠	مستوى كفاية محتويات التدريب لتحقيق أهداف التدريب	٢٢-٤
٦١	مستوى المحتوى النظري للتدريب	٢٣-٤
٦٢	مستوى المحتوى العملي للتدريب	٢٤-٤
٦٣	مستوى معرفه والمعلومات الجديده المكتسبه من خلال التدريب	٢٥-٤
٦٤	مستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب	٢٦-٤
٦٥	مدى إحداث التدريب لتغييراً إيجابياً في إتجاهات المبحوثين المعنيه	٢٧-٤

٦٦	مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب	٢٨-٤
٦٧	مستوى المعرفة العلميه والخبره العمليه للمدربين	٢٩-٤
٦٨	مناسبة الفتره الزمنيه للبرامج التدريبيه	٣٠-٤
٦٩	مستوى مساهمة الدورات التدريبيه في تطوير الأداء الوظيفي للمبحوثين	٣١-٤
٧٠	المعايير التي يتم مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب	٣٢-٤
٧١	قيام الإداره بتقييم البرامج التدريبيه	٣٣-٤
٧٢	الزمن الذى تقوم فيه الإداره بتقييم البرمج التدريبيه	٣٤-٤
٧٣	المشاركه في عملية تقييم البرامج التدريبيه	٣٥-٤
٧٤	رضى المبحوثين عن مستوى الدورات التدريبيه التي تلقوها	٣٦-٤
٧٥	الصعوبات التي تواجه المبحوثين في العمليه التدريبيه	٣٧-٤
٧٦	علاقة مستوى ملائمة أهداف التدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب	٣٨-٤
٧٧	علاقة كفاية محتويات التدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب	٣٩-٤
٧٨	علاقة مستوى المحتوى النظري للتدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب	٤٠-٤
٧٩	علاقة مستوى المحتوى العلمي للتدريب بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب	٤١-٣
٨٠	علاقة مستوى توفر و تنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبيه المستخدمه في التدريب بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب	٤٢-٤
٨١	علاقة مستوى المعرفة العلميه والخبره العمليه للمدربين بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب	٤٣-٤

٨٣-٨٢	قياس إتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب	٤٤-٤
٨٥-٨٤	نتائج مقياس ليكرت لإتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب	٤٥-٤
	الباب الخامس النتائج والخاتمه والتوصيات	
٨٩-٨٦	ملخص النتائج	١-٥
٩٠	الخاتمه	٢-٥
٩٢-٩١	التوصيات	٣-٥
٩٤-٩٣	المراجع	
	الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٤١	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالنوع	١-٤
٤٢	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بحاله الإجماعه	٢-٤
٤٣	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالعمر	٣-٤
٤٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالمؤهل العلمى	٤-٤
٤٥	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بسنوات الخبرة العمليه	٥-٤
٤٦	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالدخل الشهرى	٦-٤
٤٧	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمصادر الدخل	٧-٤
٤٧	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بحجم الأسره	٨-٤
٤٨	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالتخصص فى المجال الزراعى	٩-٤
٤٩	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بتفقيهم التدريب	١٠-٤
٤٩	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بنوع التدريب	١١-٤
٥٠	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بعدد الدورات التدريبيه الداخليه التى شاركوا فيها أثناء خدمه	١٢-٤
٥١	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بتلقى التدريب الخارجى	١٣-٤
٥٢	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بأهمّ المجالات التى شملتها الدورات التدريبيه	١٤-٤
٥٣	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بأهمية تدريبهم وصقل مهاراتهم لدى الإدارة العليا بالوزاره	١٥-٤
٥٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبيه بالإداره	١٦-٤
٥٥	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالأسس العلميه المتبعه فى تحديد الإحتياجات التدريبيه	١٧-٤
٥٦	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالمشاركه فى تحديد إحتياجاتهم التدريبيه	١٨-٤
٥٧	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بالطرق المتبعه لتحديد إحتياجاتهم التدريبيه	١٩-٤
٥٨	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمستوى وضوح أهداف التدريب	٢٠-٤
٥٩	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمستوى ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات	٢١-٤
٦٠	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمستوى كفاية محتويات التدريب لتحقيق أهداف التدريب	٢٢-٤
٦١	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمستوى المحتوى النظرى للتدريب	٢٣-٤
٦٢	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمستوى المحتوى العملى للتدريب	٢٤-٤
٦٣	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوحثين بمستوى معرفه والمعلومات الجديده المكتسبه من خلال التدريب	٢٥-٤

٢٦-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب
٢٧-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بمدى إحداث التدريب لتغييراً إيجابياً في إتجاهاتهم المعنيه
٢٨-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بمستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبيه المستخدمه في التدريب
٢٩-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بمستوى المعرفه العلميه والخبره العمليه للمدربين
٣٠-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بمناسبه الفتره الزمنيه للبرامج التدريبيه
٣١-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بمساهمة الدورات التدريبيه في تطوير أداءهم الوظيفي
٣٢-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بالمعايير التي يتم مراعاتها عندإختيار أسلوب التدريب المناسب
٣٣-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بقيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبيه
٣٤-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بالزمن الذي تقوم فيه الإدارة بتقييم البرامج التدريبيه
٣٥-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بالمشاركه في عمليه تقييم البرامج التدريبيه
٣٦-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بالرضى عن مستوى الدورات التدريبيه التي تلقوها
٣٧-٤	التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبوهين بالصعوبات التي تواجههم في العمليه التدريبيه
٣٨-٤	إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة مستوى ملائمة أهداف التدريب بمستوى المعرفه والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب
٣٩-٤	إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة كفاية محتويات التدريب بمستوى المعرفه والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب
٤٠-٤	إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة مستوى المحتوى النظري للتدريب بمستوى المعرفه والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب
٤١-٤	إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة المحتوى العملي للتدريب بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب
٤٢-٤	إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبيه المستخدمه في التدريب بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب
٤٣-٤	إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة المعرفه العلميه والخبره العمليه للمدربين بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب
٤٤-٤	قياس إتجاه المبوهين نحو برامج التدريب
٤٥-٤	نتائج مقياس ليكرت لإتجاه المبوهين نحو برامج التدريب

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى قياس اتجاهات المرشدين الزراعيين بقطاع نقل التقانه و الإرشاد نحو تدريبهم أثناء الخدمة وتحليل المحتوى التدريبي الذي قدم لهم. عينة الدراسة عبارة عن كل المرشدين الزراعيين بالقطاع وعددهم (٨٣) مرشداً ومرشده.

تمّ استخدام منهج المسح الاجتماعي لإجراء هذه الدراسة. وجمعت المعلومات الأولية عن طريق الإستبيان والملاحظة، أما البيانات الثانويه للدراسة فقد جمعت من الكتب، والبحوث السابقه ذات الصله والتقارير. و تمّ تحليل البيانات الأولية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعيه **Statistical Package For social Sciences (SPSS)**

وقد إشمتمل على الإحصاء الوصفي (التوزيع التكراري والنسب المئوية و إختبار مربع كاي ومقياس ليكرت) لقياس اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب .

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

١. ٤٨.٢ % من المبحوثين أفادوا أن المحتوى العملي للتدريب جيد.
٢. ٦٣.٩ % من المبحوثين أفادوا أن المهارات المكتسبه من التدريب عاليه .
٣. كما أوضح إختبار مربع كاي وجود علاقه معنويه عاليه بين أهداف التدريب ومستوى معرفه والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب.
٤. أوضح مقياس ليكرت أن اتجاهات المرشدين نحو تحديد الإحتياجات التدريبيه كان ضعيفاً.
٥. كما أوضح مقياس ليكرت أن اتجاهات المرشدين نحو البرامج التدريبيه بصوره عامه كان إيجابياً .

على ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بالآتي:

١. الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبيه.
٢. التركيز على الجانب العملي التطبيقي.
٣. مواكبة التدريب لتسارع التكنولوجيا وثورة المعلومات .

Abstract

This study aimed to measure the attitudes of agricultural extension workers towards their in-service training and to analyze the training contents which provided for them.

The study sample is all the extension workers at technology transfer and extension sector (83) male and female extension workers.

Social survey method was used to conduct this study. The primary data was collected using questionnaire and observation, the secondary data collected from books, relative previous researches and reports.

The primary data analysed by using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) to get frequency distribution and percentage, chi-square test and Likart matrix to measure the attitudes of extension workers towards their training.

The study come out with several results the most important are:

1. 48.2% of respondents reported that the practical content of the training was good.
2. 63.9% 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 acquired.
4. Likart matrix revealed that the agric-workers attitude towards determination of their training needs was poor.
5. Likart matrix also revealed that the attitude of agric-workers towards the training program is generally positive.

Based on the above results the training. recommended the following:

1. To pay attention to the determination of training needs.
2. To focus on the applied practical contents.
3. Keeping pace of the training with the accelerated technology and information revolution.

الباب الأول

مقدمة البحث

١-١ : تمهيد:-

التدريب هو المحور الذى تدور حوله عملية التنمية في المجتمع، فهو أداة التنمية ووسيلتها وهو المحرك الأساسي لشتى جوانبها، كما أنه الأداة الطبيعية التي إذا ما أحسن إستغلالها أمكننا تحقيق النمو والرخاء للمجتمع. (الطنوبي ، ١٩٩٦ م)

والتدريب وسيلة لتعليم وتطوير الكادر البشري وبالتالي تطور المجتمع وإزدهاره، وتزداد الحاجة إلى التدريب في الوقت الحالي نسبةً للإحتياجات الحديثه وثورة تكنولوجيا المعلومات والتي أدت إلى التغيير والتطوير في الزراعة والصناعة وكافة المجالات.

ويهدف التدريب إلى زيادة العائد من رأس المال البشري وذلك عن طريق إستثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أقصى إنتاج ممكن، ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضروره لاحتياج إلى تأكيد، وأن التدريب في مهنة الزراعة يشكل ضروره أكثر إلحاحاً لأن القطاع الزراعي في الدول العربيه عامة مازال متخلفاً ولا يفي بحاجات المجتمع بالكم والكيف المطلوب وأمامه الفرص الكثيره للتطوير والتحديث. (الطنوبي وآخرون، ١٩٩٥م)

وبناءً على ذلك تبرز أهمية إعداد وتنمية المرشد الزراعي وتهيئته ليواكب التطور المنشود في مختلف العلوم الزراعيه والتطبيقيه ، والإسهام في حركة التنمية والتطور وتغيير الواقع الإجتماعي والإقتصادي ويعتبر الحصول على العناصر الفنيه المؤهله من أعقد المشكلات التي واجهتها البلدان الناميه وهى في طريق بناء حضارتها الإنسانية ، مما إنعكس ذلك وبشكل مباشر على إنخفاض الإنتاجيه.

وقد واجهت الدول العربيه بلا إستثناء هذه المشكله ، في خضم الصراع من أجل بناء إقتصادها الوطني ، حيث تزداد هذه المشكله حده كلما بدأت الزراعة بالتطور والنمو من الزراعة التقليديه المعتمده على الجهد البدني في أداء العمليات الزراعيه إلى الإستخدام الآلي.

واليوم تواجه الدول مرحلة الإنتقال إلى مراحل متقدمه أخرى تتطلب وبالضروره توفير العناصر البشريه المؤهله والقادره على الإضطلاع بأعباء التنمية ومسيرتها ولا تقتصر الحاجه هنا على

الجانب العددي أو الكمي بتوفير هذه العناصر المؤهلة للعمل في مختلف مشاريع التنمية وإنما الصقل المستمر عن طريق التدريب لهذه الكفاءة البشرية . (الخفاجي وآخرون ، ١٩٩٠ م)

٢-١ : المشكله الحياتيه:-

بالرغم من الجهود الكبيره المبذوله من قبل إدارة التدريب بوزارة الزراعة ولاية الخرطوم ومن قبل وحدة التدريب بقطاع نقل التقانة والإرشاد، لتدريب وتأهيل ورفع قدرات المرشدين الزراعيين، إلا أنه ما زال هناك قصور في توصيل الرسائل الإرشادية وتوصيات البحوث إلى المزارعين، وهناك العديد من التقانات الحديثه لم تصل إلى المزارعين، الأمر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية المحاصيل وانخفاض جودتها، وبالمقابل إرتفعت تكلفة الإنتاج، وهذا بدوره انعكس سلباً على المزارع، بانخفاض دخله وتدني مستواه المعيشي، الأمر الذي قد يصل به إلى الخروج من دائرة الإنتاج.

كما أن انخفاض إنتاجية المحاصيل، يؤدي إلى إرتفاع أسعارها، وهذا يؤثر سلباً على المواطن بإرتفاع تكلفة المعيشه، وانعدام الأمن الغذائي، إضافة إلى ذلك فإن انخفاض إنتاجية المحاصيل وتدني جودتها، جعل القطاع الزراعي غير قادر على إنتاج محاصيل، ذات ميزه تنافسيه، صالحه للصادر، وبالتالي أصبح هذا القطاع، غير قادر على توفير عملات أجنبيه للبلاد، تسهم في التنميه.

علاوة على ذلك، فإننا نعيش في عصر ثورة المعلومات والاتصالات والتي تعتبر الثروه الحقيقيه التي تساعد الأمم على النهوض، وفيه نلاحظ إنفجار التكنولوجيا والابتكارات، بشكل متسارع، وبالمقابل نجد أن المرشد الزراعي مازالت تنقصه كثير من المهارات والمعلومات لمواكبة هذا التطور المطرد وهذه التكنولوجيا.

٣-١ : المشكله البحثيه:-

يعتبر التدريب للمرشدين الزراعيين، بقطاع نقل التقانه والإرشاد، ضروري وله أهميه كبيره، وذلك لإكسابهم معارف علميه ومهارات عمليه وتنظيميه، إداريه وتنسيقيه، لزيادة كفاءة العمل، وبما أنّ التدريب يعتبر أساس جوهري للتنميه والتطور في كافة المجالات لا سيما القطاع الزراعي، والإخفاق في عملية التدريب ينعكس سلباً على التنميه .

ولتجويد عملية التدريب، وزيادة فعاليته، إهتمّ هذا البحث، بتحليل إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب الذي تلقوه أثناء خدمه، لمعرفة أوجه النجاح أو القصور والخروج بتوصيات تساعد في تفعيل تدريبهم مستقبلاً ولذلك، جاء السؤال الرئيسي للبحث على النحو التالي:-

ما هي إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو برامج التدريب التي يتلقونها أثناء خدمه؟

٤-١ : أهمية البحث:-

تتجلى أهمية البحث من أهمية المرشد الزراعي، ودوره الكبير كوكيل للتغيير ودوره الهام في توصيل توصيات البحوث والتقانات الحديثه إلى المزارعين، من أجل النهوض بالقطاع الزراعي وزيادة الدخل القومي وتحقيق الأمن الغذائي للمواطن وتحقيق التنمية المستدامه، لذا لا بد من تقييم البرامج التدريبية التي تلقاها المرشدين الزراعيين لمعرفة نقاط القوة فيها لدعمها وتعزيزها، وللوقوف على نقاط الضعف والقصور فيها لمعالجتها وتلافيها، وذلك من أجل زيادة فعالية التدريب وتطويره وبالتالي زيادة كفاءة المرشد الزراعي.

كما أن نتائج الدراسة سوف يكون لها أهميه خاصه لدى إدارة التدريب وقطاع نقل التقانه الإرشاد/ وزارة الزراعة - ولاية الخرطوم إذ تساعد في تطوير البرامج التدريبية.

٥-١ : أهداف البحث:-

الهدف الرئيسي:-

- قياس إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب عن طريق:-
- مساهمة المحتوى التدريبي في زيادة معارف ومهارات المرشدين الزراعيين .
- ملائمته لإحتياجاتهم التدريبية.
- معرفة الكيفية التي يتم بها تقدير الإحتياجات التدريبية .
- تحديد أوجه القصور في تقدير الإحتياجات التدريبية والمحتوى التدريبي.
- الخروج بتوصيات تساهم في تفعيل التدريب مستقبلاً.

٦-١ :متغيرات البحث:-

المتغير التابع	المتغير المستقل
<ul style="list-style-type: none"> - تطوير المعارف والمعلومات العلمي - تطوير المهارات العمليه - تغيير الإتجاهات - أداء المرشدين :- - تطوير الأداء الوظيفي 	<ul style="list-style-type: none"> خصائص التدريب:- - كفاية محتويات التدريب. - ملائمة أهداف التدريب للحاجات والتوقعات. - مستوى المحتوى النظري. - مستوى المحتوى العملي. - توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمه. - مستوى معرفه العلمي والخبره العمليه للمدربين.

٧-١ : فرضيات البحث:-

- إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو البرامج التدريبية سالبه.
- لا توجد علاقته معنويه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (0.05) بين خصائص التدريب وتطوير المعارف العلمي.
- لا توجد علاقته معنويه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويه (0.05) بين خصائص التدريب وتطوير المهارات العمليه.

٨-١ : هيكله البحث:-

يتضمن هذا البحث خمسة أبواب هي.

الباب الأول : مقدمة البحث : وتشمل تمهيد، المشكله الحياتيه، المشكله البحثيه، أهمية البحث، أهداف البحث، متغيرات البحث، فرضيات البحث و هيكله البحث .

الباب الثاني : يشمل الإطار النظري ويتكون من ثلاثة فصول:

الفصل الأول : يتناول : مفهوم الإرشاد الزراعي، أهداف الإرشاد الزراعي، مستويات الأهداف الإرشادية الزراعيه، أهمية الإرشاد الزراعي، مجالات الإرشاد الزراعي، دور الإرشاد الزراعي في التنمية الريفيه، أسس تنمية المجتمع الريفي، دور الإرشاد الزراعي في التنمية الزراعيه.

الفصل الثاني : يتناول : التدريب : ويشمل تمهيد، مفهوم ومبادئ التدريب، أهمية وأهداف التدريب، عناصر ومراحل العمليه التدريبيه، أهمية التقييم للعمليه التدريبيه، العلاقة بين تقييم الأداء والتدريب، فاعلية البرنامج التدريبي ، المعايير الواجب مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب، معوقات تدريب القوى العامله في القطاع الزراعي.

الفصل الثالث : يتناول : تحديد الإحتياجات التدريبيه : ويشمل مفهوم الإحتياجات التدريبيه مؤشرات ظهور الحاجه لتحديد الإحتياجات التدريبيه، مداخل تحديد الإحتياجات التدريبيه، مصادر تحديد الإحتياجات التدريبيه، مجالات الإحتياجات التدريبيه ، خصائص أساليب جمع المعلومات عن الإحتياجات التدريبيه، مصادر التعرف على الإحتياجات التدريبيه .

الباب الثالث : يتناول : منهجية البحث : وتشمل منطقة الدراسه، مجتمع الدراسه، عينه الدراسه، منهج الدراسه، مصادر جمع المعلومات، كيفية تحليل البيانات والصعوبات التي واجهت الباحثه.

الباب الخامس : يحتوي على ملخص النتائج، الخاتمه و التوصيات.

المراجع

الملاحق

الباب الثاني

الفصل الأول

الإطار النظري

٢-١-١ : مفهوم الإرشاد الزراعي:-

الإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية مستمرة ، يقوم بها مهنيون لمساعدة الزراع في الريف، على فهم وتطبيق التقنيات الزراعيه الحديثه الملائمه لظروفهم ، وذات العائد الإقتصادي الواضح من خلال الأساليب والأدوات الإرشاديه الملائمه .(قشطه،٢٠١٣م)

٢-١-٢ : أهداف الإرشاد الزراعي:-

- نجاح زراعي تكنولوجي يستهدف أساساً زيادة الإنتاج الزراعي، عن طريق تطبيق الزراع للأفكار والأساليب التكنولوجيه الزراعيه الجديده المفيده .
- نجاح زراعي إقتصادي ، بزياده في الإنتاج الزراعي وضرورة الإهتمام بالنواحي الإئتمانيه والتسويقيه الزراعيه والإداريه المزرعيه .
- تحقيق حياه معيشيه أفضل للأسر الريفيه، وهذا أمر طبيعي كمحصله لتحقيق الهدفين السابقين .(صالح وآخرون،٢٠٠٤م)

٢-١-٣ : مستويات الأهداف الإرشاديه الزراعيه:-

الإرشاد الزراعي هو أحد الأجهزة المهمه بإحداث التغيير الإجتماعي، وتمتد خدماته إلى الفرد والجماعه والمجتمع .

ومن ثمّ يمكن تقسيم أهداف الإرشاد الزراعي إلى ثلاثة مستويات مترابطة ومتفاعله على النحو التالي:

• **أهداف مجتمعيه:-**

وهي أهداف عامه تتعلق بالمجتمع ومن أمثلتها زيادة الإنتاج الزراعي، وتحقيق الكفايه الإنتاجيه في القطاع الزراعي بصفه عامه.

• **أهداف جماعيه:-**

ومن أمثلتها الأهداف التي توجه إلى الأسره الريفيه لتحسين مستوى إنتاجيتها ومعيشتها وفعاليتها في تنشئة أفرادها.

• **أهداف فرديه:-**

ومنها على سبيل المثال : تنمية الفرد ثقافياً وفكرياً عن طريق تنمية قدراته وربطه بنتائج البحوث العلميه ، ومساعدته على تبني ماتوصلت إليه تلك البحوث من نتائج علميه مفيده.

(صالح وآخرون ، ٢٠٠٤م)

٢-١-٤: أهمية الإرشاد الزراعي:-

لا سبيل لتحقيق أي تقدم ملموس بالمجتمعات الريفيه، إلا من خلال تقدم العلوم الزراعيه الإجتماعيه، ومن بينها علم الإرشاد الزراعي، الذي يسعى إلى تزويد المزارعين والمستفيدين بالمعارف والمهارات، لتطوير أساليبهم الإنتاجيه والسيطره على الظروف المحيطه والإرتقاء بمستوياتهم المعيشيه، إن الإهتمام بالجانب الإرشادي يمثل نجاحاً كبيراً لمختلف المشاريع التنمويه بالمجتمعات الناميه. (الزبيدي وآخرون ، ٢٠١٤ م)

يلاحظ أن بعض الدول المتقدمه لها إهتماماً كبيراً ببرامج إعداد الكوادر الإرشاديه المتمكنه في مجال الإتصال والإعلام والتدريب وتخطيط البرامج وتنمية القاده المحليين، علاوةً على الإهتمام بالإخصائيين الإرشاديين، مثل الولايات المتحده الأمريكيه، إنجلترا، الدنمارك، ومن الدول الناميه، كان للهند نصيب كبير في تنمية المجتمع وتطوير الإرشاد الزراعي، كما تقدمت بعض الدول التي إهتمت بالإرشاد الزراعي تقدماً ملحوظاً، مثل الدنمارك، حيث أصبح الإرشاد الزراعي إرشاداً تخصصياً، أما البلدان العربيه فهي تتباين في إهتمامها بالإرشاد الزراعي كنظام.

(الزبيدي وآخرون، ٢٠١٤ م)

إن جوهر قلب ولب عملية الإرشاد الزراعي بإعتبارها عملية تعليمية إقناعية العمل مع الريفيين على إمتداد رغباتهم وحاجاتهم ، وهنا يمكن القول بأن العملية الإرشادية تمثل القوة المحركة في عملية تطوير الريف والمناطق الزراعيه . (مصدر سابق)

٢-١-٥ : مجالات الإرشاد الزراعي:-

أشار (الزيدي وآخرون،٢٠١٤م) أن مجالات الإرشاد الزراعي قابله للتطوير لكونه علماً حديثاً يغطي الجوانب الزراعيه التطبيقية ومن أهمّ المجالات والفروع : -

أولاً : الإرشاد التعليمي:-

يهتم هذا المجال بالنواحي التعليميه والإتصاليه التي تهتم العاملين الإرشاديين من خلال الأجهزة والتنظيمات الإرشادية وأهمّ الموضوعات الرئيسييه لبحوث هذا المجال .

١. النظم والتنظيمات الإرشادية Extensional Systems :Organizations

تهتم البحوث بهذا الجانب بدراسة تركيب ووظائف وتقسيم أداء هذه النظم الإرشادية من حيث الهيكل الإداري، العاملين الإرشاديين، الإمكانيات والتسهيلات، الأنشطة والبرامج الإرشادية، المزايا والمعوقات.

٢. إدارة الأعمال الإرشادية **Extensional Admistration** : تهتم البحوث بهذا الفرع بأداء العمليات الإرشادية المختلفه بالمستويات المركزيه واللامركزيه، أي المحليه، من خلال التنظيمات الإداريه.

٣. القيادات الإرشادية **Extensional Leaders** : يهتم هذا الجانب بدراسة التركيب القيادي وخصائص القيادات، ومهامهم وواجباتهم الإرشادية.

٤. التعليم والتدريب الإرشادي **Learning and Extensionol Training** : يقع تحت هذا الفرع البحثي الدراسات الخاصه بالتعليم، دور التعليم في توعية الزراع تحديث الزراعه، تدريب العاملين الإرشاديين، القيادات المحليه، وتركز هذه الدراسات على معرفة الإحتياجات التدريبية في المجالات الفنيه التخصصيه أو الإداريه.

٥. الطرق والوسائل الإرشادية **Extensional Methods and means** :تتناول البحوث في هذا الفرع التعرف على فاعلية الطرق الإرشادية المستخدمة بالحقول والتجمعات أو القرى الإرشادية.

٦. الصحافة الزراعيه **Agricultural Journalism** : يركز هذا الجانب على عدد من البحوث المتصله بإستخدام المطبوعات الإرشادية بكافة أنواعها.

٧. الإعلام الزراعي **Agricultural Media** : يندرج تحت هذا الفرع البحوث المعنيه بوسائل الإعلام المختلفه التي تمثل مصادر معلومات للمستفيدين.

٨. البرامج الإرشادية **Exetnsional Programs** : تتناول البحوث في هذا الفرع المعرفة العلميه بكيفية وضع وتنفيذ البرامج الإرشادية ومدى مشاركة المسترشدين في هذه العمليه . وتقييم النتائج والتأثيرات.

٩. الإتصال ونشر المبتكرات **Communication and diffusion of**

innovations :يهتم الإتصال بالعمليه التي يتم بواسطتها إنتقال المعلومات أو الرسائل من المرسل إلى المستقبل.

١٠. طرائق البحث الإرشادية **Extensional methodology** : يركز هذا الفرع على دراسة أنسب الطرق البحثيه الواجب إتباعها في تجميع وتحليل البيانات وعرضها ، مع التركيز على المقاييس المختلفه المستخدمه في البحوث الإرشادية.

ثانياً :الإرشاد المجتمعي الريفي **Rural sociological extension** :

ثالثاً :الإرشاد الإقتصادي **Economical extension** :

يشمل هذا المجال الفروع البحثيه التي تربط بين العمليه الإرشادية والنواحي الإقتصاديه الزراعيه

رابعاً :الإرشاد الإقتصادي المنزلي **Home economical extension** :

خامساً : الإرشاد التقني الزراعي **Agr. Technological extension** :

يضم هذا المجال الفروع البحثيه التي تربط بين العمليه الإرشادية والعلوم الزراعيه التقنيه، وبصفه خاصه من ناحية التطبيقات الإرشادية للتوصيات العلميه المستخلصه من نتائج البحوث بمختلف المجالات .

٢-١-٦ : دور الإرشاد الزراعي في التنمية الريفية:-

التنمية الريفية هي مجموعه من السياسات التي تستهدف تحقيق هدفين رئيسيين هما :
الإرتقاء بالمواطن الريفي، وزيادة الإنتاج كماً ونوعاً وبما يمكن من تحقيق متطلبات التنمية
القومية. (الزبيدي وآخرون، ٢٠١٤م)

التنمية الريفية تعني التغيير في البناء الإجتماعي والإقتصادي والمؤسسات والعلاقات
والعمليات الإجتماعية بالمناطق الريفية. (صالح وآخرون، ٢٠٠٤م)

التنمية الريفية هي تلك الإستراتيجيه المصممه لتحسين الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية
للسكان الريفيين محدودي الدخل .(مصدر سابق)

وقد أكدت كافة الدراسات المعنيه بالتنمية الريفية على أهمية مساهمات السكان الريفيين
ومبادراتهم في عملية التنمية، وعموماً فإنه يمكن وصف التنمية الريفية على أنها تهيئة عوامل
التقدم الإقتصادي والإجتماعي عن طريق مساهمة سكان المجتمع الريفي ومنظماته وإستغلال
طاقاته وإمكانياته . (مصدر سابق)

٢-١-٧ : أسس تنمية المجتمع الريفي:-

تنمية المجتمع الريفي تعتمد على عدة أسس ترتبط جميعها بالحاجات الحقيقيه للناس وإمكاناتهم
في مقابلتها وهذه الأسس هي:-

١- تجاوب المشاريع التنمويه أو المنفذه أو المقترحه مع الحاجات الأساسية للمجتمع والتي
يستطيع الناس التعبير عنها.

٢- التكامل بين مشروعات التنمية في الميادين المختلفه، ويتخذ ذلك شكل برنامج متعدد
الأغراض.

٣- إن الهدف المعني بتغيير إتجاهات الناس في مشروعات التنمية لا يقل أهميه عن الهدف
المادي القريب أو البعيد.

٤- ضرورة مساهمة السكان في شئون مجتمعهم، وتنشيط أجهزة الحكم المحلي القائمه أو
العمل على إيجاد نوع من الإدارة المحليه.

٥- تشجيع وتدريب القاده المحليين للقيام بدور المشاركه الفعاله في التنمية.

٦- زيادة الإعتماد على مساهمة المرأه الريفيه والشباب الريفي في مشروعات التنمية المحليه .

- ٧- المساعدة الفعالة من الجهات الحكومية على إثارة رغبات السكان الريفيين لتحسين أحوالهم.
- ٨- وضع سياسه ثابتة، ونظام إداري خاص وإختيار وتدريب طائفه من الفنيين وتعبئة الإمكانيات المحليه القوميه وتنظيم عملية الدراسه والتجريب والتقييم.
- ٩- الإستعانه بالمنظمات الأهليه إلى أقصى حد ممكن، سواءً على المستوى المحلي أو القومي.
- ١٠- أن تسير التنمية الإقتصاديّه والإجتماعيه على المستوى المحلي في خطوط متوازيه مع المستوى القومي. (صالح وآخرون، ٢٠٠٤ م)
- مما سبق يتضح بجلاء، أن أسس التنمية تتسق في مجملها، بل تتطابق في كثير منها مع الأسس العامه للإرشاد الزراعي بما إنطوت عليه من أفكار فلسفيه، ومن ثمّ يعتبر الإرشاد الزراعي سمة التنمية الريفيه بل وأحد أهم مكوناتها الأساسية، وأن نجاح الجهود الإرشاديه يعد قوةً ونجاحاً للتنمية الريفيه، كما أن نجاح برامج التنمية لا يتوقف فقط على ما يتوافر لها من خامات وإستثمارات وخبرات فنيه، بل يتوقف أيضاً على سلوك الأفراد تجاه تلك البرامج ونوعية إستجابتهم لها وإستعدادهم لتنفيذ ما تتطلبه مخططاتها، ويؤكد ذلك أهمية دور المرشد الزراعي في ترشيد سلوك الأفراد الذين هم في الحقيقه غاية برامج التنمية ووسيلتها، كما أن المرشد الزراعي حين يستهدف إحداث تغييرات سلوكيه مرغوبه في معارف وممارسات ومشاعر السكان الريفيين، فإنه يقوم بدور تعضيدي ومكمل لدور غيره من المنظمات التنمويه الريفيه الأخرى القائمه في المجتمع . (مصدر سابق)

٢-١-٨ : دور الإرشاد الزراعي في التنمية الزراعيه:-

يلعب الإرشاد الزراعي دوراً بالغاً في التنمية الزراعيه، ويتضح ذلك من خلال إستعراض الدور الذي تسهم به الزراعه في المقتصد القومي، حيث تلعب الزراعه في كثير من الدول الناميه دوراً هاماً يمكن إيجازه في النقاط التاليه:-

- يعيش عليها نسبه عاليه من السكان الريفيين .
- يأتي منها نسبه عاليه من الدخل القومي.
- يقع عليها عبء توفير المواد الغذائيه وغيرها من المنتجات الزراعيه الأخرى اللازمه لمقابلة الإحتياجات المتزايدة للسكان .

- تمت القطاعات غير الزراعيه بالمواد الخام اللازمه لها ، كما أن قطاع الزراعه يعد سوقاً رائجاً لمنتجات تلك القطاعات.
- يقع عليها عبء توفير رؤوس الأموال اللازمه لتنمية الصناعات الأخرى.
- إن قطاع الزراعه يعد مصدراً هاماً للنقد الأجنبي من خلال ، ما يتم تصديره من منتجات زراعيه سواء في صورتها الخام أو بعد إدخال بعض العمليات الإنتاجيه التصنيعيه عليها.

وكما أورد (صالح وآخرون، ٢٠٠٤م) إزاء هذا الدور الذي يلعبه قطاع الزراعه، وفي ضوء التزايد السكاني المستمر والطلب المتزايد على الغذاء والكساء.... الخ، من الإحتياجات الأساسيه للسكان كان من الضروري أن تُكرس الجهود لإحداث تنميه زراعيه حقيقيه وتتضاعف أهمية التنميه الزراعيه في كثير من الدول الناميه ، التي يعد القطاع الزراعي فيها الركيزه الرئيسييه للإقتصاد الوطني ، وتعني التنميه الزراعيه التحول من طرق الإنتاج التقليديه إلى طرق الإنتاج الحديثه التي تؤكدنا نتائج أبحاث علميه زراعيه ، والتغيير التكنولوجي الذي تحدثه التنميه الزراعيه يمكن تحقيقه من خلال:

- إدخال إستخدام مدخلات الإنتاج الزراعي المستحدثه ومنها الأصناف والسلالات ذات الإنتاجيه الكبيره من المحاصيل المهمه، ونظم الري الحديثه، والأسمده المناسبه، ومبيدات الآفات الزراعيه الأقل ضرراً للإنسان والبيئه.... الخ .
- تطبيق أساليب وتقنيات إنتاجيه زراعيه جديده ومفيده، منها دوره الزراعيه المثاليه والمكافحه المتكامله للآفات، وطرق الحصاد أو الجني المحسن، وأساليب تقليل فاقد ما بعد الحصاد.... الخ، من الأفكار ذات التأثير المؤثر في زياده الإنتاج النباتي أو الحيواني ويتطلب ما سبق ضرورة تعريف المزارع بالتقنيات الزراعيه الحديثه وأهمية الأخذ بها وتعليمهم كيفية إستخدامها، ووضعها موضع التطبيق العملي بطريقه صحيه ، ليس ذلك فحسب ، بل وتعريفهم وتدريبهم على كيفية التغلب على مشاكل وصعوبات التطبيق سواء في المزرعه أو المنزل الريفي، ولا شك أن ذلك لا يمكن تحقيقه إلا عن طريق الإرشاد الزراعي فهو القادر على تعبئة كافة مدخلات العمليه الإتصاليه التعليميه المناسبه والفعاله التي تيسر عمليه الوصول إلى الأهداف المرجوه، بكل ما تشتمل عليه تلك الأهداف من إحداث تغييرات سلوكيه مرغوبه ، في معارف ومهارات وممارسات وقيم وإتجاهات المسترشدين بواسطه المرشد

الزراعي، إضافةً إلى تحقيق مستويات إنتاجيه عاليه... الخ، وبذلك يكون الإرشاد الزراعي هو لب التنمية ووسيلتها والتي يمكن تحقيقها عن طريقين هما :-

- التنمية الزراعيه الرأسية .
 - التنمية الزراعيه الأفقيه.
- ولذا كان الإهتمام بتدريب المرشد الزراعي الذي هو ركيزة التنمية ووكيل التغيير فيها .

الفصل الثاني

التدريب

٢-٢-١ : تمهيد:-

يشكل العنصر البشري الكنز الذي لا يفنى للمؤسسات ويرجع التطور الملفت للأنظار للإهتمام الكبير الذي حظي به العنصر البشري لكونه المسؤول الأول عن عملية البناء والإعمار فهو مصدر الإبداع والرقي والنمو في كثير من مؤسسات الدول المتقدمة.

وهذا عكس ما نجده في مؤسسات البلدان النامية، فهي تقلل من شأن العنصر البشري وتعطي الإهتمام الأكبر لعوامل الإنتاج الأخرى، في حين أن المؤسسه لا يمكنها مواكبة التطور إلا بسواعد الموارد البشريه الفعاله المنماه قدراتها .

كما يشهد عالمنا المعاصر سلسله من التغيرات والتطورات المعرفيه والعلميه بشكل لم يسبق له مثيل في أي حقبة سابقه من تاريخ البشريه ، وأن هذه التغيرات التي تحدث ، قد ألفت على عاتق المؤسسات واجبات ومسؤوليات جديده تمثلت في تدريب وتنمية المورد البشري ، وهذا من خلاله يتحقق للفرد إكتساب معارف ومهارات جديده تساعد في تحسين عمله وتطوير أدائه وبالتالي تطوير المؤسسه ككل، وهذا مما جعل التدريب محور إهتمام الكثير من المنظمات.

وقد عرّف (عبدالرحمن، ٢٠١٠م) ، الموارد البشريه بأنها جميع الناس اللذين يعملون في المنظمه رؤساءً ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيميه التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكيه ومجموعه من الخطط والأنظمه والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمه، بقصد تحقيق رسالتها وأهدافها وإستراتيجياتها المستقبليه، مقابل ذلك تتقاضى الموارد البشريه من المنظمه، في عملية تبادل للمنفعه تتم بينهم وبينها تتمثل في تعويضات متنوعه وهي:-

الرواتب والإجور والمزايا الوظيفيه، كما تعرّف التنميه البشريه حسب تقارير الأمم المتحده، على أنها تنميه الناس بواسطة الناس ومن أجل الناس، وتتوجه إلى حاجات الناس، في المأكل والملبس والمعاش والعلم والعمل والسكن والتربيه والثقافه ومن هنا فإن التنميه البشريه تركز بالإطلاق على عقول وسواعد الموارد البشريه من خلال سعيها المستمر لتفجير طاقات وإبداعات الأفراد الإنتاجيه وصقل المواهب .(عبدالرحمن ، ٢٠١٠م)

٢-٢-٢ : مفهوم ومبادئ التدريب :-

إنه عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله ، تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ذهبيه محدده لمقابلة إحتياجات حالیه أو مستقبلیه، يتطلبها الفرد والعمل، والتي تؤدي إلى رفع كفاءة الفرد والمنظمه التي يعمل بها. (الصيرفي، ٢٠٠٩م)

كما عرّف (الصيرفي ، ٢٠٠٩ م) التدريب على أنه نشاط مخطط، يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعه من ناحیه المعلومات والخبرات، والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك، والإتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعه يؤدون أعمالهم بكفاءه وإنتاجیه عاليه .

وأشار (الصيرفي ٢٠٠٩ م) إلى أن من مباديء التدريب :

- * أن يكون لدى الأشخاص إهتمام ورغبه في التعلم قبل قبولهم للتدريب.
- * كما يجب أن يتناسب التدريب مع الحاجات الفرديه للمتدربين.
- * وأن يتم التدريب إما بواسطة مشرف أو تحت توجيهه .
- * وأن يتساوى معدل التدريب مع معدل ما يستطيع الفرد تعلمه.
- * أن يكون التعليم من خلال القيام بالعمل تحت توجيهه .
- * يجب أن يكون التدريب مخططاً ومجدولاً ومنفذاً ومقيماً حسب منهج (بطريقه منهجيه) .

٢-٢-٣ : أهمية وأهداف التدريب :-

أهمية التدريب تنحصر في تنمية معلومات وإتجاهات وسلوك الأفراد بالشكل الذي يمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءه أعلى، التدريب الإرشادي يُعطى لمختلف العاملين بالجهاز الإرشادي والقاده الإرشاديين، بهدف تنمية معلوماتهم، وتحسين إتجاهاتهم وسلوكهم ومهاراتهم في كل ما يتعلق بالعمل الإرشادي من تنظيم وسياسات إلى أساليب الإنتاج الزراعي المختلفه.

(عبدالمقصود، ١٩٨٨م)

كما تتضح أهمية التدريب من خلال مايرمي إلى تحقيقه من أهداف تتمثل في:

- **المعلومات:** حيث أن العنصر الأساسي لبرامج التدريب هو محتواها من المادة التعليمية وهذا المحتوى يُنمي لدى المتدربين معلومات جديدة تضاف إلى مألديهم منها.
- **الإتجاهات:** وهذه ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقوله للمتدربين، حيث يلتحق الأفراد بالتدريب ولدى كل منهم إتجاه معين نحو إمر عديده متعلقه بالعمل ومايحيط به ، ولهذا فإن من أهداف التدريب ومن واجبات المدربين العمل على تغيير هذه الإتجاهات على النحو المرغوب.
- **المهارات:** فالبرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحاً فيما إذا إكتفى بتوصيل المعلومات، أو تغيير الإتجاهات مالم يجعل المتدربين يحصلون على المهارة اللازمه لتطبيق ماتعلموه بنجاح. وتتضح ضرورة التدريب، في العمل على رفع مستوى العاملين الذين لايتوافق تأهيلهم الدراسي مع متطلبات العمل الفعلية.
- وأن التدريب وُجد ليبقى مادامت الحياه ومابقي الإنسان، فهو ضروري لتحقيق أهداف التنمية الإقتصادية والإجتماعيه بل هو أحد أنشطتها. (الطنوبي، ١٩٩٦م)
وتتمثل أهداف التدريب في:-

- رفع مستوى الأداء والكفاءه الإنتاجيه لدى الأفراد، سواء في النواحي الفنيه أو السلوكيه.
- تدريب الموارد البشريه اللازمه لأداء الوظائف المطلوبه بالمستوى المطلوب، وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الوظيفه.
- إعداد الأفراد للقيام بأعمال ذات طبيعه ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو الترقيه.
- إعداد المعينين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم على أكمل وجه.
- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطوره بالفعاليه المطلوبه على أساس تجريبي قبل الإنتقال إلى مرحله التطبيق الفعلي. (عبدالرحمن، ٢٠١٠م)

وقد ذكر (الكرخي، ٢٠١٤م) أن من فوائد التدريب:-

- رفع معدلات الإنتاج : من حيث زيادة كمية الإنتاج ونوعيته ، حيث يتدرب العاملون على إتقان عملهم بدرجة عالية من الجوده وأداء واجباتهم بشكل أفضل.
- تقليص النفقات : من خلال مقارنة عوائد التدريب مع الكلفه المترتبة، عليه لكونه يحقق جملة من العوائد منها الإقلال من الوقت والجهد المبذول والتعرف على الأساليب المتطورة في أداء العمل.
- تخفيض حوادث العمل : وذلك من خلال قيام العاملين بزيادة مهاراتهم في إستخدام إدارة الآله وإجادة المناولة ، وإختصار حركة المواد فينخفض حجم الحوادث التي تنجم خلال العمل.
- رفع الحماس ودافعية العاملين : لكون التدريب يرفع خدماتهم وحماسهم إلى العمل فيزداد إنشادهم إلى المنظمه ويرتقي ولاءهم للعمل.
- يقلل من معدلات دورية العمل والغياب والشكاوي.
- زيادة العناية بالعمل : لأن التدريب يرفع من قدرات ومعرفة الموظف بعمله وكيفية التعامل معه، فتقل حاجته للإشراف والمتابعه.
- يساعد المنظمه على ملء بعض الوظائف الشاغره من خلال العناصر التي جرى تدريبها وتأهيلها في مواقع جديده من العمل وبالتالي يقلل من حاجة المنظمه إلى عماله إضافيه.
- يوفر عوائد إضافيه للعاملين بعد تأهيلهم وتدريبهم لوظائف ومهام جديده.

٢-٢-٤ : عناصر ومراحل العملية التدريبية:-

أوضح (السكارنه ، ٢٠١١ م) أن العملية التدريبية تتكون من مجموعه من العناصر المتفاعله حيث أن كل عنصر يتأثر بالعناصر الأخرى ويؤثر فيها وهذه العناصر هي:-

- **المتدرب:** إن وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته إليه يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب حيث يعتبر المتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها .
- **المدرّب:** وهو الشخص المسؤول عن إعداد وإختيار الماده العلميه المناسبه لتلبية أهداف التدريب، ولذلك فإنه من المهم أن يتم إختيار المدرّب المناسب القادر على إستخدام وسائل التدريب وأساليبه المتنوعه بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه ومستوى التدريب
- **الماده العلميه:** إن الماده العلميه للتدريب تكون عادة مختصره تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات دراسيه ، وتكون ضمن محتويات حقيبه التدريب فبعضها يؤديه المتدرب وحده وبعضها يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات .
- **بيئة التدريب:** تشمل بيئة التدريب مكان التدريب، قاعاته، الوسائل السمعيه والبصريه والتجهيزات المستخدمه في عملية التدريب.

وقد ذكر (شاويش ، ٢٠٠٠ م) أن العملية التدريبية تشتمل على عدة مراحل هي:-

أولاً : تحديد الإحتياجات التدريبية:-

يمكن القول أن تحديد الإحتياجات التدريبية identifying Training Needs ، يعتبر من العناصر الأساسية في تصميم البرنامج التدريبي، لأن التحديد الدقيق لهذه الإحتياجات ، يساعد على جعل النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً ذا معنى للمنشأة والمتدربين ، ويجعله كذلك نشاطاً واقعياً ويوفر كثيراً من الجهود والنفقات.

ثانياً : تخطيط (تصميم) البرامج التدريبية planning of Training

programs وله عدة مراحل :-

- **تحديد أهداف البرنامج :** الأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي وهذه الأهداف Objectives هي عباره عن نتائج يجرى تصميمها وإقرارها مقدماً، وتوضح

الأهداف مايراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم، وفي ضوءها يتم وضع المادة التدريبية، ويتم وضع أهداف البرنامج التدريبي في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية التي سبق الإشارة إليها.

- **تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها:** فيتم تحديد نوع المهاره الملائمه لهذه الإحتياجات.

- **وضع المنهج التدريبي :** ويقصد بالمنهج التدريبي، الموضوعات أو المواد ومفرداتها التي ستدرب أو يدرب عليها المتدربون ويتم تحديدها في ضوء الإحتياجات التدريبية، ويجب أن يكون نابعاً من البيئه الواقعيه، وليس مستورداً وأن يتسم بطابع المعقوليه، ويجب أن تتناسب المادة العلميه والعملية في برنامج التدريب مع القدرات العلميه أو الفنيه للمتدرب . Trainee. وكذلك يجب أن تكون مادة التدريب ترجمه صادقه لإحتياجات المنشأه .

- **إختيار أسلوب التدريب :** على الرغم من تعدد الأساليب(الطرق) التي يمكن إستخدامها في مجال التدريب، إلا أنه من المهم ملاحظه أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض بحيث يمكن إستخدام إحداها أو بعضها مكان البعض الآخر أو في جميع المواقف والظروف بل إن لكل منها المجال أو الإستخدام الخاص الذي يمكن أن تحقق فيه أفضل النتائج ، إلا أنه يمكن أيضاً إستخدام أكثر من أسلوب واحد في عملية التدريب .

- **إختيار المدربين :** لاشك أن تحديد نوعية المدربين Trainers يعتبر من العناصر الهامه الواجب أخذها بعين الإعتبار عند القيام بتخطيط البرامج التدريبية، إذا أن توفير المدرب الكفاء يمثل عاملاً من العوامل الرئيسييه التي تعطي مؤشراً مسبقاً على زيادة إحتتمالات نجاح البرامج التدريبية التي يتم إعدادها وتوجيهها للقوى العامله على إختلاف مستوياتها وتخصصاتها .

- **تحديد مكان التدريب.**

- **تحديد فترة برنامج التدريب.**

- توفير مستلزمات البرنامج التدريبي: يتعين قبل القيام بتنفيذ البرنامج التدريبي توفير كافة الإحتياجات والإمكانات والوسائل اللازمة للتدريب ويشمل هذا مكان التدريب المناسب، الأدوات أو المعدات ، الوسائل السمعية أو البصرية أو الآليه أوالتصويريه التي يتطلب التدريب إستعمالها .

ثالثاً: تنفيذ البرامج التدريبية implemintation of Training programs :

إن مرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرنامج التدريبي وإخراجه إلى حيز الوجود وهذه المرحلة مهمه وخطيره إذ فيها تتبين حسن وسلامة تخطيط البرامج التدريبية وينعكس نجاحها وفشلها إيجاباً وسلباً على المرحلة التاليه والمتعلقه بتقييم البرامج التدريبية .

رابعاً: تقييم البرامج التدريبية Evaluation of Training programs :-

إن تقييم البرنامج التدريبي وما حققه من نتائج يعتبر جزءاً أساسياً من نشاط التدريب ويمكن تعريف التقييم، بأنه تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومه، كما تقاس بها كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم، وكذلك تقاس بها كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي.

(شاويش ، ٢٠٠٠م)

أشار (نصر الله ، ٢٠٠٢ م) أنه ينبغي أن تتم عملية التقييم على ثلاثه مراحل رئيسيه :

هي مرحلة ما قبل التدريب ، مرحلة أثناء التدريب ومرحلة ما بعد التدريب.

١. مرحلة ما بعد التدريب :

تشتمل هذه المرحلة على قيام إحصائي التدريب بالتأكد من الآتي :

- إرتباط الإحتياجات التدريبية بأهداف وسياسات المنظمه.
- التنبؤ بعائدات التدريب على المنظمه والموظف .
- تقييم تصميم البرامج من حيث المنهاج والإسلوب والمواد والفترات الزمنية والموقع ونوع المدربين حسب الإختصاصات المطلوبه .

- التأكد من توفر المبالغ المرصوده في الميزانيه لتغطية نفقات البرامج التدريبيه .

٢. مرحلة التقييم أثناء التدريب :

يتولى المقيم التحري عن سير تنفيذ برامج التدريب وفق الخطه الموضوعه كالتالي :

- الوسائل المستخدمه في التدريب .
- الوقت المخصص للتدريب .
- تقييم أداء المدرب من خلال قياس تحصيل وأداء المتدربين ومعرفة مدى تجاوبهم مع المعارف والمهارات التي توفرها البرامج التدريبيه .

٣. مرحلة ما بعد التدريب :

تهدف هذه المرحله إلى قياس أثر التدريب على أداء وسلوك المتدربين بعد تنفيذ التدريب المخطط ، وهناك إجماع من العديد من الباحثين على أن التقييم يجب أن يتركز على خمسة مجالات رئيسيه هي :

أ/ ردود الفعل عند المتدرب

ينبغي معرفة إنطباعات الأفراد المشتركين في التدريب حيال عدة أمور تتعلق ببرامج التدريب مثل محتوى المواد ، الأساليب المتبعه في التدريب ، قدرات المدرب وإسلوبه مناخ التدريب ومدى الإستفاده من التدريب ، وتصمم إستبيانات لهذه الغايه ، توزع على المتدربين وقد يلجأ المقيم إلى توجيه أسئلة شفويه مباشره خلال فترة التدريب حول مدى الفائده التي جنوها والتعرف على المشاكل.

ب/ التعلم ج/ السلوك د/ النتائج هـ/ التكلفة والعائد.

٢-٢-٥ : أهمية التقييم للعملية التدريبية:-

يعتبر التقييم أحد الأركان الرئيسييه التي تتدرج خلالها الممارسات العمليه والعلميه الصحيحه في العمليه التدريبيه، إذ أن كل ما يتم في تصميم البرامج التدريبيه من وضع الأهداف وإختيار الوسائل والمدربين وتنفيذ البرنامج، لا تعتبر كامله، تتم عملية التقييم حتى يتبين لنا مقدار الفائده التي تمّ الحصول عليها، وهل حقق البرنامج الأهداف المرجوه منه أم لا؟ ومن هنا تكتمل العمليه التدريبيه بالمرحله الأخيره ألا وهي مرحلة التقييم . (الخليفات ، ٢٠١٠ م)

وأورد (الخليفات ، ٢٠١٠ م) إن عملية التقييم تسعى إلى تحقيق الأهداف
التاليه:-

- التعرف على ماتم إنجازه من الخطه التدريبيه وما تحقق من أهداف البرنامج التدريبي.
- بيان نقاط القوة والضعف في البرنامج التدريبي، لمعالجة نقاط الضعف ودعم نواحي القوه وجعلها مفيده في المستقبل، مما يساعد في تحسين البرامج التدريبيه .
- التعرف على مدى نجاح المتدربين في تطبيق الخبرات والمهارات التي تعلموها والخبرات التي إكتسبوها في التدريب ، لممارستها في أعمالهم .
- التعرف على مدى إشباع البرامج التدريبيه للإحتياجات التدريبيه القائمه ومدى ملائمة المواد والأساليب والوسائل التدريبيه المستخدمه في البرامج التدريبيه .
- معرفة التغيرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج سواءً في مرحلة الإعداد أو التخطيط أو التنفيذ، والوقوف على أسبابها للعمل على تجنبها مستقبلاً .
- التعرف على التغيرات التي طرأت في سلوك وعادات المتدربين بعد إتمام تدريبهم وقياس أثر البرنامج التدريبي على كل واحد منهم .
- تحديد المعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبيه، والعمل على تذليلها لضمان تحقيق أهدافها مستقبلاً.
- قياس كفاءة المدربين وقدراتهم على أداء مهامهم على أكمل وجه .
- إعطاء صورته واضحه عن مدى إستفادة كل من المتدربين والمنظمه من التدريب.
- توفير البيانات والمعلومات التي تساعد الإدارة على إتخاذ القرارات السليمه فيما يتعلق بتحديد الإحتياجات التدريبيه، ومدى إسهام كل برنامج من برامج التدريب المختلفه في إشباع إحتياجات المنظمه .

٢-٢-٦ : العلاقة بين تقييم الأداء والتدريب :-

مفهوم تقييم أداء العاملين :-

يقصد بتقييم أداء العاملين قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدمهم في العمل وقدرتهم على الإستفادة من فرص الترقية وزيادة الإيجور.

(بن عيشي، ٢٠١٢م)

وقد أوضح (بن عيشي، ٢٠١٢م) أن هناك علاقة بين تقييم الأداء والتدريب تتمثل في الآتي:-

- نتائج تقييم الأداء تساهم بشكل مباشر في الكشف عن الإحتياجات التدريبية في المنظمه، حيث أصبح تقييم الأداء ومايعطيه من نتائج، أداة أساسيه ومساعدته للتدريب، لأنه يُعطي فكره واضحه عن نقاط الضعف في أداء كل فرد والتي تحتاج إلى علاج ، وبالتالي وضع البرامج التدريبية المناسبه لمعالجه نقاط الضعف.
- تقييم الأداء يساعد على تقييم البرامج التدريبية ومعرفة مدى إستفادة العاملين منها من خلال تحديد الثغرات والعمل على تفاديها في المناهج والبرامج التدريبية المراد تنفيذها مستقبلاً.
- يعتبر التدريب آليه لتطوير وتحسين الأداء الفعلي للموارد البشريه للوصول إلى مستوى الأداء المستهدف (المخطط) كما تحدده خطط الأداء .
- يخضع التدريب في ذاته إلى منطلق إدارة الأداء ومن ثم تتم العمليات التاليه:
 - تحديد إستراتيجيات التدريب والأهداف المتوقعه.
 - تخطيط الأداء للقائمين بالتدريب.
 - توجيه القائمين بالتدريب.
 - تشخيص أداء القائمين بالعمل التدريبي.
 - تقييم العاملين بالعمل التدريبي.

٢-٢-٧ : فاعلية البرنامج التدريبي:-

أورد (عباس وآخرون ،٢٠٠٠م) أن فاعلية البرنامج التدريبي يقصد به كفاءته في تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها، سواء كان الهدف إضافة معارف ومعلومات أو إكساب خبرات ومهارات أو تغيير إتجاهات الأفراد العاملين نحو العمل والمنظمه أو كل هذه الجوانب مجتمعه، الفاعليه تنحصر في ثلاثة عناصر أساسيه في العمليه التدريبيه:-

العنصر الأول والمهم المتدرب، والعنصر الثاني المدرب والعنصر الثالث والأخير المحتوى التدريبي، هذه العوامل مجتمعه تحدد مدى فاعلية البرنامج التدريبي .

وقد أوضحوا كذلك أن زيادة فاعلية البرنامج التدريبي تتم من خلال خلق الرغبه لدى الأفراد، إن خلق الرغبه لدى الأفراد العاملين لتغيير سلوكهم من خلال التدريب يمكن أن يتم من خلال الوسائل الآتيه :

- أن يكون البرنامج التدريبي معداً ومصمماً وفقاً لحاجة الأفراد الفعليه في العمل ورغباتهم .
- أن يصمم البرنامج التدريبي لحل مشاكل الأفراد الفعليه وذلك من خلال زيادة قدراتهم في العمل أو تحقيق حاجاتهم ودوافعهم .
- من الضروري تهيئة نظام للمكافآت والحوافز بإعتبارها مثيرات ومحفزات لتعلم السلوك الجديد .
- ضرورة إتاحة الفرصه للمتدربين في المناقشه والمشاركه في البرنامج حيث إن المشاركه ترسخ مايتعلمه الفرد .
- ضرورة تهيئة التغذية العكسيه أو المعلومات حول مستوى أداء المتدربين في البرنامج وذلك للكشف عن مواقع الضعف والقوه في الأداء ومساعدتهم على تغيير سلوكهم ليتطابق مع حاجات العمل .

أما دور المدرب في فاعلية البرنامج التدريبي يتمثل في :-

- ضرورة توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي يقومون بالتدريب فيه .
- ضرورة توفر الإدراك والتحسس لدى المدرب لإحتياجات المتدرب ورغباته أثناء عملية التدريب.
- توفير المكافآت والحوافز المادية المناسبة للمدربين.
- توفير وتهيئة كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمه للقيام بمهمة التدريب على الوجه الأفضل .
- توفر الحماس والرغبة لدى المدرب وهما يعبران عن رغبته وإهتمامه وإيمانه بالتدريب وموضوعه .
- قدره والإمكانية على مواجهه، وذلك من خلال قدرته على مواجهة نفسه ومواجهة الآخرين.
- أن تتوفر لديه مهارات قياده من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج وللمتدربين.
- أن تكون له القدره على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطريقه عمليه لتغيير السلوك في الإتجاه الهادف .
- أن يلم المدرب بالجوانب التربويه والنفسيه لفهم طبيعة المتدربين وجعلهم أكثر إدراكاً لحاجاتهم وأشد إحساساً بمشاكلهم.

أما فاعلية المحتوى، فلا بد أن يركز المحتوى التدريبي على الجوانب الآتية :-

- التأكد من ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات التي يتحتم تزويد المتدربين بها في محتوى البرنامج التدريبي .
- ضرورة تحديد الأهداف وفقاً لنوع الأداء المطلوب ، حيث أن تدقيق حاجات الأفراد مع المتطلبات التشغيليه تساعد في تحديد مستوى الأداء.

- توافق المحتوى التدريبي مع تعيين العناصر الأساسية المساعدة على التعلم كالنضج الفكري أو الدافعيه .
- تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد العاملين .
- التخطيط للبرنامج التدريبي وفقاً لأساليب التدرج في عملية التقدم والتطوير بحيث تبنى خطواته على أخرى وبذلك يتم تقليل الهدر في الوقت والكلفة.
- ضرورة خلق الظروف التنظيميه (الرسميه وغير الرسميه)، المساعدة على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير التنظيميه وكذلك من خلال إزالة المعوقات البيئيه التدريبيه والحصول على الدعم الكامل من قبل المستويات الإداريه العليا قبل تطبيق البرنامج في المستويات الأدنى.
- إختيار طرق تدريبيه متنوعه قدر الإمكان حيث أن تنوع الطرائق تساهم في تقليل سلبيات كل طريقه وتدعيم إيجابياتها.
- وضع برنامج تدريبي مرن من حيث مستويات التطوير مع ضرورة إفساح المجال أمام الأفراد في المشاركة في وضع وتصميم البرنامج التدريبي .
- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصه للمتدربين الذين يعانون من بعض الصعوبات في التعلم أثناء البرنامج التدريبي، إضافة إلى ما تقدم ذكره فإن عملية تقييم البرنامج التدريبي تمت إدارة الأفراد بمعلومات وافيه حول مستوى هذه الفاعليه، لذلك من الضروري الإعتماد على طرق معينه في تقويم البرنامج لغرض التحري والكشف عن أي خلل في البرنامج التدريبي . (عباس ، وآخرون ٢٠٠٠م)

٢-٢-٨: المعايير الواجب مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب :

١. الهدف الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه .
٢. طبيعة العمل أو الوظيفة محل التدريب .
٣. المستوى الوظيفي . ٤. المادة التدريبيه .

- ٥. فترة التدريب . ٦. التكلفة وعدد المتدربين .
- ٧. مستوى العمق والشمول في عرض الموضوعات .
- ٨. الخلفية السابقة للمتدربين . ٩. المدربون المتاحون .

(السكرانه، ٢٠١١م)

٢-٢-٩ : معوقات تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي:-

معوقات تدريب وتنمية القوى العاملة في القطاع الزراعي تتمثل في التالي:

- عدم كفاية الموارد الماليه، الميزانيه التي تخصصها معظم الدول العربيه للتدريب بالقطاع الزراعي متواضعه ومن هنا يتعزز تحديث العمل لحد ما في هذا القطاع.
- عدم الربط بين خطط التنميه عامه وبين التنميه الزراعيه ومن هنا حرصت المؤتمرات المتتاليه في مجال تنميه الموارد البشريه على التوصيه بضرورة الربط بين خطط التدريب في القطاع الزراعي وخطط التنميه.
- النقص في التشريعات الخاصه بتدريب القوى العاملة الزراعيه والتي من شأنها أن تنظم وتحدد المسؤوليات وجهات التنفيذ، وتضع الضمانات التي تكفل حسن تخطيط الدورات التدريبيه وتنفيذها وتقييمها.
- من الصعوبات التي تواجه مدربي القوى العاملة في القطاع الزراعي مهندسين زراعيين وزراع وشباب ريفي وسيدات ريفيات نذكر منها مايلي :-

- صعوبات تتعلق بمهنة التدريب وبشخصية المدرب.
- صعوبات تتعلق بطبيعية المتدربين واتجاهاتهم الحياديه أو السلبيه نحو التدريب وجدواه .
- صعوبات تتعلق بالعملية التدريبيه من حيث الماده التدريبيه المناسبه وتوزيع المتدربين في مجاميع متجانسه وطريقة التدريب وزمانه ومكانه .

(الزيدي وآخرون ، ٢٠١٤م)

الفصل الثالث

٢-٣-١: تحديد الإحتياجات التدريبية

Training Needs Assessment

مفهوم الإحتياجات التدريبية:- Concept of Training Needs --

الإحتياجات التدريبية تعني الفجوة (Gap) بين وضع قائم ووضع مرغوب فيه ويمكن سدها عن طريق التدريب المخطط، الهادف، بإكساب العاملين المعارف والمهارات وتنمية إحتياجاتهم السلوكية . (الخليفات، ٢٠١٠م)

أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية:-

أشار (الخليفات، ٢٠١٠م) إلى أن تحديد الإحتياجات التدريبية يعد الخطوة الأساسية والأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية، وذلك لأنها تبين الفئة والأعداد المستهدفة بالتدريب ونوع التدريب المطلوب، كما أنها تؤدي إلى تحسين تحديد الأداء والكفاءة، وتساعد المسؤولين عن إعداد البرامج وتنفيذها، على التخطيط الجيد، وتقدير الإحتياجات التدريبية حاضراً ومستقبلاً ولذلك تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الإتجاه الصحيح كما تؤدي إلى تخفيض النفقات والتقليل من الهدر في الوقت والجهد والمال لتحقيق عنصري الكفاءة والفعالية.

مؤشرات ظهور الحاجة لتحديد الإحتياجات التدريبية:-

أوضح (الخليفات، ٢٠١٠م) أن تحديد الإحتياجات التدريبية ضرورياً في المنظمه عندما تظهر المؤشرات التاليه، أو في حال إحتمال حدوثها :-

- عندما يتضح لإدارة المنظمه من خلال إدارة الموارد البشريه أن الأداء الفعلي لبعض الأفراد لا يرقى إلى المستوى المرغوب، لأسباب تعود إلى نقص في مهاراتهم أو معلوماتهم .
- في حالة إقرار الإدارة بتغيير أو تعديل محتوى العمل (أي تغيير وصف الوظيفة من حيث المسؤوليات أو الواجبات أو المهام أو الصلاحيات) وبذلك تظهر الحاجة لتحديد الإحتياجات التدريبية نتيجة التغيير والتعديل الذي تم إقراره .

- عندما تقرر الإدارة تغيير الظروف والإمكانات التي يتم فيها أداء العمل، أو الطرق التي يتم بواسطتها العمل مثل: (الانتقال من المركزيه إلى اللامركزيه في العمل، أو إدخال التكنولوجيا الحديثه في العمل).
- في حالة إحداث وظائف جديده أو البدء في أنشطه جديده لم يسبق لأفراد المنظمه ممارستها من قبل.
- عندما يتم تعيين أفراد جدد، أو نقل، أو ترقية أفراد حاليين إلى وظائف أعلى مختلفه عن وظائفهم الحاليه.
- عند إنخفاض الإنتاجيه.
- عند تدني نوعية الخدمات ومستوى الأداء.
- عند الإفراط في الغياب.
- عند ظهور مشاكل وشكاوي من قبل العاملين والجمهور .

٢-٣-٢: مداخل تحديد الإحتياجات التدريبيه :-

وقد أوضح (الطعاني، ٢٠٠٧ م) تعدد مداخل ووسائل تحديد الإحتياجات التدريبيه بشكل واضح ، غير أنه يمكن حصرها في ثلاثه مداخل أساسيه شامله وهي :

أولاً: المداخل التقليديه :-

وتشتمل على نمطين معتمدين في تحديد الإحتياجات التدريبيه وهما: -

النمط الأول :- أسلوب التحديد المسحي الشامل وبموجبه يتم التعرف على مختلف المقومات الأساسيه والفرعيه التي تتكون منها المنظمه، حيث يتم التحليل من الناحيه البنائيه والوظيفيه فضلاً عن الأهداف والسياسات والبرامج والمخططات التي تنوي المنظمه إنجازها، بالإضافة إلى التركيز على دراسة وتحليل القوى البشريه فيها ومؤشرات كفاءتها وفعاليتها.

النمط الثاني :- أسلوب التحديد المسحي الجزئي، وبموجبه يتم تحليل المجال المطلوب أو بعض الجوانب من فروع أو وحدات أو وظائف المنظمه، لغرض التعرف على الإحتياجات التدريبيه اللازمه لها، وغالباً ما يركز هذا الإسلوب على الأفراد من خلال قياس آدائهم والتعرف

على مهاراتهم أو قيمهم أو إتجاهاتهم، بالتالي تحديد مسارات التغيير أو التطوير اللازم لهذا الغرض.

في كلا الإسلوبين فلا بد من إعتقاد وسائل الإتصال المباشر مع العاملين والتعرف على المشكلات ، وإجراء المناقشات والمقابلات وإستطلاعات الرأي والأبحاث المنشوره وتوصيات اللجان وتقارير الرؤساء حول مرؤسيهم.

ثانياً : المداخل الحديثة (التشخيصيه) :-

تقوم هذه المداخل من خلال تركيزها على تنمية القوى البشريه بوصفها الحلقة الأقوى من عناصر المنظمه، وتتمثل هذه المداخل بالنماذج الفكرية التي طرحها عدد من العلماء الذين ركزوا على الأداء في المنظمه وأنطلقوا من تشخيص المشكلات بإسلوب عقلائي منظم مع إقتراح الحلول اللازمة لها، وفيما يلي توضيح لهذه النماذج:-

- نموذج روبرت ميجر (Robert Mager) و (Peter Pipe) :- الذي يعتمد على عملية تحليل الأداء من قبل الخبير الإداري في ضوء الإجابة عن الأسئلة التي تتعلق بالأداء الواقعي المطلوب والمهارة ونواقصها وتعزيزاتها ومقومات الأداء الجيد والمكافآت ومعوقات الأداء والمشكلات وطرق حلها.

- نموذج دوجان ليرد (Dugan Laird) :- ويركز هذا النموذج على الفجوه بين مستويات الأداء والمعايير المحدده، بحيث تشتمل عملية تحديد الإحتياجات على الخطوات المتعلقة بجمع المعلومات عن المشكله، ثم مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير التي يضعها المدير، ثم تحديد المؤشر (الفجوه والمعيار) ثم تحديد التغيير وتعريف العاملين بمستوى أدائهم وبعد ذلك تحديد الحلول المناسبه التدريبيه منها وغير التدريبيه.

- نموذج ميلان كوبر (Milan Kubr) و(جوزيف بروكوبنكو (Joseph Proko (penko) :- حيث يركز هذا النموذج عند تحديد الإحتياجات التدريبيه على حاجات العاملين ومتطلبات المنظمه، خاصةً المشكلات التي تعرقل الأداء والإحتياجات اللازمه لحلها، وينطلق هذا النموذج من المقومات الأساسيه المتمثله في إكتشاف مشكلات التنظيم وتحديد أولويات حلها، ثم تحديد أسباب ومجالات المشكلات التنظيميه، وتكوين الوعي المناسب لتلك المشكلات وأسبابها ومجالاتها وتحليل كل وظيفه ومتطلبات أدائها

ويعد ذلك تحديد الإحتياجات لإجراء التحسين في الأداء من خلال المعارف والمهارات والإتجاهات المطلوبه لبلورة السلوك الإداري الفعال، وفصل الحاجات التدريبية عن الحاجات غير التدريبية وإقتراح الحلول المناسبه لكل منها.

ثالثاً : المدخل المتكامل في تحديد الإحتياجات التدريبية:-

ينطلق هذا المدخل من عدم جواز فصل الإحتياجات عن فلسفة المنظمه والأهداف الأساسية وهذا ما لم تأخذ به جيداً المداخل التقليديه، كما لا يحصر هذا المدخل توجهاته على موضوع الأداء في المنظمه مثلما جاء ذلك عبر المداخل التشخيصيه، وبالتالي فإنه يركز على الأخذ بالإبداع والإرتقاء في حياة المنظمه وفلسفتها وقيمها، حيث أن تحديد المشكله يتم في إطار المنظمه بدلاً عن الأداء .ويقسم هذا المدخل مشكلات المنظمه إلى أقسام هي: (مشكلات حالیه، مشكلات مستقبلية ومشكلات إبداعية) ويقوم هذا المدخل على خطوات تتمثل في القيام بتحليل المنظمه بين وقت وآخر . (الطعاني، ٢٠٠٧م)

٢-٣-٣ : مصادر تحديد الإحتياجات التدريبية :-

تتمثل مصادر تحديد الإحتياجات التدريبية في ثلاثة مصادر أساسيه كما أوضحها

(كافي، ٢٠١٤ م) :-

- تحليل التنظيم.
- تحليل العمل.
- تحليل الفرد.

١- تحليل التنظيم :-

إن الهدف الأساسي من تحليل التنظيم هو تشخيص للوضع التنظيمي الحالي ويتضمن :

- دراسة وتحليل أهداف المنظمه الحاليه والمستقبلية
- دراسة وتحليل سياسات المنظمه وإستراتيجياتها.
- دراسة وتحليل الهيكل التنظيمي.

ويساعد تحليل التنظيم في تحديد مكان الإحتياج التدريبي، بمعنى تحديد المستويات الإدارية داخل الهيكل التنظيمي التي تحتاج إلى تدريب، وما هو نوع التدريب المطلوب.

كما يهدف إلى تحليل ودراسة مؤشرات الجوانب التنظيمية وتمثل هذه المؤشرات التي تعبر عن النشاط العام ، كمعدلات الكفاءة الإنتاجية ، والربحية والتكلفة، والجودة، ومردود رأس المال،...إلخ. كما يشمل التحليل دراسة تلك المؤشرات التي تشير إلى مستوى إستخدام الموارد البشرية كإنتاجية العمل، وأعباء العمل، ودوران العمل....إلخ.

٢ - تحليل العمل :-

إن الهدف من تحليل العمل هو التركيز على المهارات المطلوبه للقيام بأعباء ومستويات الوظيفة، ومتطلباتها، وهذا يتطلب تحليل العناصر التالية:-

- توصيف الوظيفة الحالي.
- التغيرات التي ستطرأ على الوظيفة في المستقبل.
- أهداف الوظيفة.
- الشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة الحالي والمستقبلي تماشياً مع التطورات.
- معدلات الأداء الحاليه مقارنة بالمعدلات النمطيه.
- أسلوب الأداء الحالي وإمكانية تحديته.

٣ - تحليل الفرد :-

ويقصد به دراسة الفرد بالعمل من حيث :-

- مستوى مهاره.
- إتجاهاته.
- سلوكه.
- المستوى المعرفي والفكري.
- القدرات الإبداعيه .

• مؤهلاته - خبراته.

• الخصائص الشخصية.

ويفيد هذا التحليل في تحديد الأفراد الذين سيضملمهم التدريب إما بهدف رفع مستوى المهاره الفنيه أو بهدف تطوير المهارات الحاليه أو إكساب الفرد مهارات جديده.

٢-٣-٤ : مجالات الإحتياجات التدريبيه :-

أوضح (عساف، ٢٠١٠م) إنه يمكن تصنيف مجالات الإحتياجات التدريبيه وفق ثلاثه مجالات من المعارف والمهارات وهي :-

أولاً: المعارف والمهارات الإداريه والفكرية والتجربيه :-

وهي التي تساعد على إثراء الثقافه العامه للأشخاص المعنيين، وبناء القدره على تحديد وتحليل المعلومات، وتجريدها من أي عوالق غير ضروريه أو عشوائيه ثم بناء التصورات الشامله حولها، وذلك كأساس في عملية إتخاذ القرارات الأساسيه ووضع الخطط والسياسات العامه، وأحوج ما يكون لمثل هذه المعارف والمهارات المستويات الإداريه العليا، وبالطبع فإن ذلك لا يعني أن العاملين في المستويات الأخرى لا يحتاجون إليها، بل لابد لكل عامل مهما كان مستواه الوظيفي، من قدر من هذه المعارف والمهارات، ليتمكن من إتخاذ قراراته بصوره جيده وليمكنه من ترويض قدراته وتمييزها حتى يتمكن من الإرتقاء على السلم الوظيفي.

ثانياً: المعارف والمهارات السلوكيه:-

ويتركز الإحتياج الأساسي إليها عادة في مستويات الإدارة الوسطى، نظراً لطبيعة موقع هذه الإدارة، ووظيفتها الرئيسييه كقناة وصل فاعله تصل بين قاعدة الهرم وقمته، وتكون مهمتها أخذ أو إستلام القرارات والخطط والسياسات العامه التي تضعها المستويات العليا وما يرافقها من توجيهات، وفهمها وتحويلها إلى قرارات وخطط وسياسات تنفيذيه، ثم تنزيلها إلى المستويات الدنيا، ولا ينحصر الإحتياج لهذه المعارف والمهارات على هذا المستوى، بل لابد لكل العاملين وفي جميع المستويات الإداريه من التمتع بها.

ثالثاً: المعارف والمهارات الفنية والتنفيذية:-

ويتركز الإحتياج لها في مستويات الإدارة الدنيا عادة، نظراً لأنها هي المعنية مباشرة بعمليات التنفيذ، التي يغلب عليها الطابع الفني غالباً، وتقل أهمية هذه المعارف والمهارات كلما صعدنا الهرم الإداري من أسفل إلى أعلى، أي أنها تبقى ضرورية على جميع المستويات، مع الإختلاف في الدرجة .

٢-٣-٥: خصائص أساليب جمع المعلومات عن الإحتياجات التدريبية :-

قد ذكر (الخليفات، ٢٠١٠م) إنه ينبغي أن تتم عملية جمع المعلومات المتعلقة بالإحتياجات التدريبية في منظمة ما، وفق منهجية علمية دقيقة، وأن تستخدم طرق وأساليب متنوعة ومناسبه وأن تتوفر لهذه الطرق والأساليب خصائص وميزات محددة، وأن يتولى عملية جمع المعلومات إخصائيون يمتلكون الكفاءات العلمية والفنية والخبرات التي تؤهلهم لجمع معلومات دقيقة وموضوعية وواقعية، كما أوضح أن هناك خصائص عامه يجب أن تتوفر في طرق وأساليب جمع المعلومات عن الإحتياجات التدريبية وهي:

• الموضوعية: **Objectivity** :-

ويقصد بها أن لا تعتمد المعلومات التي يتم جمعها على حكم الشخص الذي يقوم بجمعها.

• الصدق: **Validity** :-

أي أن تتصف البيانات والمعلومات التي يتم جمعها بالدقة والموضوعية والثقة والمصداقية، وأن تعبر عن الإحتياجات التدريبية الحقيقية للعاملين في المؤسسة التي يتم مسحها.

• الثبات: **Reliability** :-

أن تعبر المعلومات التي يتم جمعها عن العاملين في المنظمه، وعن إحتياجاتهم التدريبية في وقتين مختلفين، بنفس المعلومات في الوقتين.

• التحرر من أو عزل عوامل الإفساد (Freedom From Contamination)

أي أن هناك بعض العوامل المتداخلة (الوسيطه) التي يمكن أن تؤثر على دقة المعلومات التي نقوم بجمعها والمتعلقة بالإحتياجات التدريبية، ولذلك يجب أن يتم ضبط هذه العوامل وأن لا نفسح لها المجال لإفساد صدق ودقة المعلومات التي سنقوم بجمعها.

• توزيع النتائج: (Distribution of Results) :-

يتم توزيع وتحليل المعلومات التي تم جمعها على المتدربين الذين قمنا بجمع المعلومات منهم والمتعلقة بإحتياجاتهم التدريبية، وأن نزودهم بواقع إحتياجاتهم التدريبية وأولوياتها.

• العملية: (Practicability) :-

أن تكون الإجراءات والأدوات التي يتم على أساسها جمع المعلومات سهلة الإدارة والإدراك والفهم والمرونة.

كما ذكر (الخليفات، ٢٠١٠م) أن هناك ثمة عدد من الأخطاء التي قد يقع فيها مخططوا العملية التدريبية عند تحديد الإحتياجات التدريبية لمنظمتهم، وأهمها :-

• عدم القدره على التمييز بين الإحتياجات التدريبية (Needs) وبين الرغبات التدريبية (Wants) ، فقد يرغب مدير ما في أن يلحق أحد العاملين معه في برنامج معين لا ليشبع إحتياجات تدريبية حقيقه لذلك الشخص، بقدر ما يحقق رغبة أحدهما، ويكون لهذا الخطأ آثار ضاره، إذ أن الفرصه التي منحت لهذا الفرد كانت على حساب فرد آخر في المنظمه.

• تحديد الإحتياجات التدريبية، في وحدة تنظيمية ما، بمعزل عن الإحتياجات التدريبية للوحدات التنظيمية الأخرى، الأمر الذي قد يؤدي إلى تكرار الجهود وتحمل نفقات ليست ضروريه.

• الإعتقاد الخاطئ بأن مختلف المشكلات التي تواجهها المنظمه يمكن إيجاد حل لها من خلال التدريب، في حين أن هناك مشكلات لا تعود في أسبابها إلى إنعدام أو ضعف المعرفة والمهاره اللازمتين لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفة ما.

• الإعتماد على الحدس والتخمين والتقليد لمنظمات أخرى، بدلاً من إجراء الدراسه العلميه في تحديد الإحتياجات التدريبية .

• التركيز على الإحتياجات التدريبية الحاليه وإهمال الإحتياجات التدريبية المستقبليه، مما يجعل التحديد غير

٢-٣-٦ : مصادر التعرف على الإحتياجات التدريبية :-

أورد (الخلفيات ،٢٠١٠م) إن من أفضل السبل للتعرف على الإحتياجات التدريبية للمنظمة، هي دراسة أنظمة شؤون الأفراد (الموارد البشرية) ، حيث أنها كثيراً ما تدلنا مثل هذه الأنظمة على نقاط الضعف التي تظهر الحاجة للتدريب وموقعها ونوعها، وقد أوضح

(الخلفيات، ٢٠١٠م) إن من أهم المصادر للتعرف على الإحتياجات التدريبية:-

- **الترقيات (Promotions):-** فعندما تتم ترقية موظفاً ما من وظيفة معينه إلى أخرى أعلى منها ذات مسؤوليات أكبر، فإننا نتوقع أن تكون هنالك فجوه بين إمكانيات هذا الموظف ومعارفه، وبين متطلبات أدائه لمهام وظيفته الجديده فيتطلب ذلك إجراء تدريب له.
- **النقل (Transfer):-** فنقل الموظف من عمل إلى آخر، قد يكشف لنا عن الحاجة إلى إجراء نوع من التدريب لإحداث التكيف المطلوب بين الشخص المنقول وعمله.
- **تقويم الأداء (Evaluation of Performance):-** كثيراً ما تشير تقارير الأداء الوظيفيه إلى مؤشرات عن الحاجة للتدريب.
- **حوادث العمل (Work Accidents):-** قد يكون وقوع حادث في العمل عائداً إلى كون الموظف غير ملم بكيفية أداء عمله بشكل سليم، ويشير ذلك إلى أن هنالك حاجة تدريبيه في هذا المجال لتغطية النقص الموجود.
- **الوظائف الجديده (New Jobs):-** عندما يتم إستحداث وظائف جديده في المنظمه لإنجاز عمل معين فإن شاغلي هذه الوظائف الجديده في الغالب يحتاجون إلى أن يتم تدريبهم على كيفية أداء مهام العمل الجديد، وكذلك تغيير الإختصاصات، أو تطوير التوصيف الوظيفي أو تكوين إدارات جديده.
- إدخال تكنولوجيا جديده : كإستخدام الآلات والمعدات الجديده التي لم تكن معروفه من قبل مما يستدعي القيام بتدريب العاملين عليها.
- الدراسات التي تطبق على العاملين بغرض تقدير إحتياجاتهم التدريبيه وتعطي مؤشراً عاماً عن إحتياجاتهم التدريبيه.

إن من أهم المشكلات التي تواجه المنظمة عند تحديد الإحتياجات التدريبية:-

- عدم وعي إدارات المؤسسات بأهمية تحديد الإحتياجات التدريبية.
- التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية، فلا يسمح الوقت بالإنتظار لتحديد الإحتياجات التدريبية الفعلية.
- الإهتمام بالكم دون الكيف (النوعيه) في البرامج التدريبية، وذلك بالإهتمام بعدد المتدربين الذين يجتازون الدورات التدريبية، وليس نوع المهارات والمعارف والسلوكيات التي يكتسبونها من هذه الدورات (مقدار الإستفاده).
- إسناد عملية التدريب لغير المتخصصين أو لغير المهتمين.
- القصور في البيانات اللازمه لتحديد الإحتياجات التدريبية، كعدم تعاون الموظف الذي يؤدي العمل، لضعف وعيه بفعالية التدريب.
- عنصر التكاليف المترتبة على ذلك. (الخليفات، ٢٠١٠م)

الباب الثالث

منهجية البحث

٣-١ : منطقة الدراسة:-

تمت هذه الدراسة في ولاية الخرطوم للمرشدين الزراعيين العاملين بقطاع نقل التقانه والإرشاد - وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري - ولاية الخرطوم.

الأهداف العامه لوزارة الزراعة:-

تحقيق إستراتيجية القطاع الزراعي للدولة وهي:-

- توفير الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني وتحقيق الأمن الغذائي للمواطن.
- توفير الخدمات للمزارعين والمنتجين دعماً للإنتاج وتطويره.
- ضبط جودة المنتجات النباتية والحيوانية ومدخلات إنتاجها .
- الحفاظ على الموارد الطبيعيه من تربة ومياه ونباتات مرعى وغابات وتنظيم إستغلالها وتميئتها . (تقارير وزارة الزراعة، ٢٠٠٨)

يتم تنفيذ أنشطة وبرامج قطاع نقل التقانه والإرشاد عبر الهيكل التنظيمي التالي:

❖ مدير القطاع :- يقوم بالإشراف الإداري على قطاع نقل التقانه والإرشاد

❖ المكتب الفني :- يعمل على التنسيق بين إدارة القطاع والإدارات العامه بمختلف

أنشطتها ، والعمل على توفير إحتياجات القطاع والخدمات العامه له .

❖ الإدارة العامه للإعلام التنموي:- وتضم الإدارات التاليه:

• إدارة البرامج الإذاعيه و التلفزيونيه

• إدارة التوثيق والنشر

• إدارة المعارض

• تقوم بإعداد البرامج الإذاعيه والتلفزيونيه لتوعية المنتجين والمزارعين بالحزم التقنيه ،

كما تقوم بإصدار النشرات والكتيبات والملصقات الإرشاديه والأفلام التعليميه وكذلك

تقوم بتنفيذ المعارض وتوثيق وعكس الأنشطة الإرشاديه بالوزارة.

❖ الإدارة العامه للتقانه والمعلومات:- وتضم الإدارات التاليه:

• إدارة التجارب التطبيقيه

• إدارة الإرشاد التسويقي

• إدارة المكتبه و المعلومات

• إدارة الرصد والمتابعه والتقييم

تقوم بالتنسيق مع المؤسسات البحثيه والجامعات ومصادر التقانات ، لتوفير التقانات الملائمه لتطوير الأساليب الزراعيه وترقيه الإنتاج ، كما تقوم بمتابعة وتقييم الأنشطة لإدارات القطاع المختلفه ، أيضاً تقوم بالإرشاد التسويقي ورصد أسعار المنتجات الزراعيه الهامه .

❖ الإدارة العامه لتنمية المرأة :- وتضم الإدارات التاليه:

• إدارة الأسر المنتجه

• إدارة مدارس النساء الريفيات

• إدارة المتابعه والتوثيق

تعمل هذه الإدارة على رفع الوعي الإجتماعي للمرأة ، رفع مستوى أداء المرأه في العمل الزراعي والحيواني ، إكساب المرأه المهارات اللازمه، لإتقان الصناعات الصغيره كمصادر مدره للدخل .

❖ الإدارة العامه للإرشاد الحقلي :- وتضم الإدارات التاليه:

• إدارة الإرشاد الزراعي

• إدارة الإرشاد البيطري

• إدارة التدريب

تقوم الإدارة العامه للإرشاد الحقلي بالإشراف الإداري والفني على النشاط الإرشادي ووضع وتنفيذ البرامج الإرشاديه وتدريب المرشدين الزراعيين والمزارعين والمنتجين .

تقوم إدارة التدريب بالإدارة العامه للإرشاد الحقلي بإعداد خطط العمل الدوريه للإدارة، ورصد الإحتياجات التدريبيه للمرشدين الزراعيين، ورفعها إلى مدير الإدارة العامه للإرشاد الحقلي ومن ثم إلى مدير القطاع ، ثم إلى إدارة التدريب بوزارة الزراعه.

(تقارير وزارة الزراعه، ٢٠١٧م)

٢-٣ : مجتمع الدراسه:-

يشمل مجتمع الدراسه جميع المرشدين العاملين بقطاع نقل التقانه والإرشاد وزارة الزراعه والثروه الحيوانيه والري ولايه الخرطوم والبالغ عددهم (٨٧) مرشد .

٣-٣ : عينة الدراسه:-

عباره عن كل المرشدين العاملين بقطاع نقل التقانه والإرشاد - وزارة الزراعه والثروه الحيوانيه والري ولايه الخرطوم (٨٧) مرشد ، من الذكور والإناث ، ونسبة لظروف بعض

المرشدين الذين كانوا في إجازات ، عدد (٤) مرشدين ، يصحح حجم العينه مساوياً لحجم المجتمع (٨٣) مبحوث من الذكور والإناث .

٣-٤ : منهج الدراسة:-

تم إستخدام منهج البحث الإجتماعي ، لإجراء هذه الدراسة .

٣-٥ : مصادر جمع المعلومات:-

تم إستخدام نوعين من المصادر .

أ - المصادر الأولية: والتي تشمل على جمع المعلومات عن طريق إستمارة الإستبيان فقد تمّ توزيع إستمارة الإستبيان على المبحوثين، وقام المبحوثين بملء إستمارة الإستبيان بأنفسهم، ومن ثمّ تمّ جمع إستمارة الإستبيان بواسطة الباحث.

ب -المصادر الثانويه:-

وتشمل الكتب والمراجع والتقارير والنشرات والبحوث السابقه ذات الصله .

٣-٦ : كيفية تحليل البيانات:-

تم تفرغ وتبويب وترميز البيانات ، ومن ثمّ تحليلها بإدخالها في الحاسب الآلي بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعيه .

(Statistical package for social sciences (spss))

وذلك لحساب التوزيع التكراري والنسب المئويه ، وإختبار مربع كاي ، ومقياس ليكرت لقياس إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو التدريب .

الباب الرابع

التحليل و المناقشه

يتناول هذا الباب تحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال المسح الإجتماعي.

الجدول التكراريه :-

١-٤ : النوع

جدول (١-٤): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالنوع

النوع	التكرار	النسبه المئويه
ذكر	38	% 45.8
أنثى	45	% 54.2
المجموع	83	% 100

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (١-٤) أن الإناث يمثلن الغالبية العظمى من حجم العينه بنسبة 54.2 % وأن الذكور يمثلون 45.8 %، وقد أشار بعض المبحوثين أن ذلك يعود إلى هجرة عدد من المرشدين الزراعيين إلى خارج البلاد بسبب الضغوط الإقتصادية وتدني الدخل.

٤-٢: الحالة الإجتماعيه

جدول (٤-٢): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالحاله الإجتماعيه

النسبه المئويه	التكرار	الحاله الإجتماعيه
56.6 %	47	عازب
41.0 %	34	متزوج
2.4 %	2	أرمل
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

يوضح الجدول (٤-٢) أن معظم المبحوثين وبنسبة 56.6 % غير متزوجين ، إلا أنه بالرغم من ذلك يتوقع منهم أن يقبلوا على التدريب بحماس لعدم تحملهم مسئوليات إضافيه بما يترتب على الزواج من مسئوليات.

ويلاحظ أن المتزوجين يمثلون 41% من المبحوثين ، وأن الأرامل يمثلون 2.4 % فقط.

٣-٤: العمر:

جدول (٣-٤): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالعمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
سنة 20-30	18	21.7 %
سنة 31-40	45	54.3 %
سنة 41-50	10	12.0 %
أكثر من 50 سنة	10	12.0 %
المجموع	83	100 %

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

من الجدول (٣-٤) يتضح أن معظم المبحوثين وبنسبة 76 % أعمارهم في الفئة العمرية من (20-40) سنة، مما يدل على أن معظم المبحوثين في عمر الشباب والقوة والعطاء، وبالتالي يتوقع أن يكون لديهم الرغبة في التدريب لتطوير وتحسين أدائهم ولتتبع التطور التكنولوجي المتسارع.

ويلاحظ أن 12 % من المبحوثين أعمارهم من (41-50) سنة وهذه الفئة تعتبر لديها خبره طويله في العمل الإرشادي، 12% أيضاً من المبحوثين أعمارهم أكثر من 50 سنة وهم أيضاً لديهم خبره طويله في العمل الإرشادي وبالتالي هذه الفئات الأخيرة ستسهم في تدريب الفئات الأولى التي هي في عمر الشباب مما يزيد من فعالية التدريب.

٤-٤ : المؤهل العلمي:

جدول (٤-٤) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
% 4.8	4	ثانوي/عام فأقل
% 4.8	4	دبلوم
% 48.2	40	بكالوريوس
% 42.2	35	ماجستير
% 100	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

أوضح الجدول (٤-٤) أن غالبية المبحوثين من حملة البكالوريوس ويمثلون % 48.2 ونسبه 42.2 من حملة الماجستير مما يدل على أنهم تلقوا تدريب أعلى، وهذا مؤشر إلى أن معظم المبحوثين لديهم الرغبة في التدريب وخاصة التدريب العلوي وذلك للحصول على درجات علميه أفضل تساعدهم في الترقية، وكذلك لتطوير أداءهم الوظيفي وبالتالي دفع وتطوير العمل الإرشادي بالولاية.

ويلاحظ أن 4.8 % هم من حملة الدبلوم، أيضاً 4.8 % ثانوي عام فأقل.

٤-٥: سنوات الخبرة العمليه:

جدول (٤-٥): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بسنوات الخبرة العمليه

سنوات الخبرة العمليه	التكرار	النسبه المئويه
2-4 سنه	34	41.0 %
5-7	21	25.3 %
8-10	8	9.6 %
أكثر من 10 سنه	20	24.1 %
المجموع	83	100 %

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يلاحظ من الجدول (٤-٥) أن معظم المبحوثين وبنسبة 41 % خبرتهم العمليه تتراوح بين (2-4) سنه مما يدل على أن خبرتهم العمليه قليله وذلك يرجع إلى أن معظمهم في عمر الشباب، وأنهم مازالوا في بداية حياتهم العمليه، وبالتالي سيكون لديهم الرغبه الكبيره في التدريب لتحسين أداءهم الوظيفي، 25.3 % من المبحوثين خبرتهم العمليه بين (5-7) سنه وهي تعتبر خبره عمليه متوسطه ويتوقع منهم أيضاً أن يكون لديهم رغبه كبيره في التدريب من أجل تطوير أداءهم الوظيفي 24.1 % خبرتهم العمليه أكثر من 10 سنوات وهذه تعتبر خبره عمليه جيده وبالتالي أن هذه الفئة يتوقع منها أن تساهم في تدريب الفئات الأخرى من المبحوثين مما يزيد من فعالية التدريب وأن 9.6 % من المبحوثين خبرتهم العمليه بين (8-10) سنه وهي تعتبر خبره متوسطه ويتوقع أن يكون لديهم الرغبه في التدريب.

٤-٦: الدخل الشهري:

جدول (٤-٦): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالدخل الشهري

النسبة المئوية	التكرار	الدخل الشهري
22.9 %	19	500-1000 جنيه
43.4 %	36	1001-1500 جنيه
25.3 %	21	1501-2000 جنيه
8.4 %	7	أكثر من 2000 جنيه
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يوضح الجدول (٤-٦) أن الغالبية العظمى من المبحوثين وبنسبة 43.4 % يتراوح دخلهم الشهري بين (1001-1500) جنيه، 25.3 % يتراوح دخلهم بين (1501-2000) جنيه 22.9 % يتراوح دخلهم بين (500-1000) جنيه، 8.4 % دخلهم أكثر من 2000 جنيه.

وهذا يدل على أن 91.6 % من المبحوثين دخلهم متدني جداً وهذا ربما يكون له أثر سلبي على التدريب وقد يؤدي ذلك إلى إنشغالهم بالبحث عن أعمال أخرى لزيادة دخلهم.

٤-٧: مصادر الدخل:

جدول (٤-٧): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمصادر الدخل

النسبة المئوية	التكرار	مصادر الدخل
89.2 %	74	الوظيفة
10.8 %	9	الوظيفة وأعمال أخرى
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٧) أن معظم المبحوثين وبنسبة 89.2 % يعتمدون على الوظيفة كمصدر للدخل، بينما 10.8 % فقط يعتمدون على الوظيفة بالإضافة إلى أعمال أخرى كمصدر للدخل وذلك يعزى إلى أن الوظيفة قد أخذت كل زمنهم ولم يعد هناك متسع من الوقت للقيام بأعمال أخرى لزيادة الدخل.

٤-٨: حجم الأسرة:

جدول (٤-٨): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بحجم الأسرة

النسبة المئوية	التكرار	حجم الأسرة
7.2 %	6	2 فرد
56.6 %	47	3-5 فرد
22.9 %	19	6-8 فرد
13.3 %	11	9 فرد فأكثر
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

الجدول (٤-٨) يوضح أن معظم المبحوثين وبنسبة 63.8% حجم أسرهم بين (5-2) فرد وهي تعتبر أسرته صغيره، 22.9% حجم أسرهم بين (8-6) فرد وهي تعتبر أسرته متوسطه، 13.3% أسرهم كبيره تحتوي على أكثر من (9) أفراد.

حجم الأسره ربما يؤثر على التدريب، كلما زاد حجم أسرة المرشد الزراعي كلما زادت مسؤولياته وإنشغاله بهذه المسؤوليات بدلاً من إقباله على التدريب، وكلما إنخفض حجم الأسره للمرشد تقلصت مسؤولياته ووجد متسع من الوقت لينخرط في التدريب، ولذا يتوقع من هؤلاء المرشدين الإنخراط في التدريب.

٤-٩: التخصص في المجال الزراعي:

جدول (٤-٩): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالتخصص في المجال الزراعي.

النسبه المئويه	التكرار	التخصص
61.4 %	51	إرشاد زراعي
6.0 %	5	إنتاج حيواني
1.2 %	1	طبيب بيطري
31.4 %	26	أخرى
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

كما يوضح الجدول (٤-٩) أن معظم المبحوثين وبنسبة 61.4% تخصصهم إرشاد زراعي، وهذا مؤشر جيد لأن ولاية الخرطوم تتسع فيها الرقعه الزراعيه وتحتاج إلى عدد كبير من المرشدين الزراعيين لتغطية العمل الإرشادي بها، ويلاحظ أن تخصص الإنتاج الحيواني يمثل 6% وتخصص الطب البيطري يمثل 1.2% فقط، وهذا مؤشر غير جيد يدل على نقص الكوادر في مجالي الإنتاج الحيواني والطب البيطري، لذا تصبح هناك حوجه إلى مزيد من الكوادر في المجالين السابقين، لتفعيل الإرشاد البيطري، كما يتضح أن التخصصات الأخرى تمثل 31.4% وهذا مؤشر جيد، إذ أن التنوع في التخصصات يسهم في تفعيل العمل الإرشادي.

٤-١٠ : تلقي التدريب:

جدول (٤-١٠): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بتلقيهم التدريب

تلقي التدريب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	83	% 100
لا	0	% 0
المجموع	83	% 100

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-١٠) أن كل المبحوثين بنسبة 100% تلقوا تدريب، وهذا يدل على حرصهم وإهتمامهم بالتدريب لإقتناعهم بأهمية التدريب وجدواه وبحاجتهم إليه، وهذا بدوره يساهم في نجاح التدريب وهذا يوافق ما أشار إليه (السكرانه، 2011م) أن وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته إليه يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب حيث يعتبر المتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها.

٤-١١ : نوع التدريب:

جدول (٤-١١): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بنوع التدريب الذي تلقوه

نوع التدريب	التكرار	النسبة المئوية
تدريب عند بدء الخدمه	15	% 18.1
تدريب أثناء الخدمه	24	% 28.9
أكثر من نوع واحد من التدريب	44	% 53.0
المجموع	83	% 100

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-١١) أن معظم المبحوثين وبنسبة 53% تلقوا أكثر من نوع واحد من التدريب، وهذا مؤشر إلى أنهم لديهم الرغبة والإهتمام بالتدريب، مما يدفع بالعملية التدريبية ويزيد من فعاليتها، وهذا يؤكد ما إتضح من الجدول (٤-١٠)، 28.9% تدريبوا أثناء الخدمة، 18.1% تدريبوا عند بدء الخدمة.

٤-١٢: عدد الدورات التدريبية الداخليه التي شاركوا فيها أثناء الخدمة:

جدول (٤-١٢): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بعدد الدورات التدريبية الداخليه التي شاركوا فيها أثناء الخدمة.

عدد الدورات التدريبية الداخليه	التكرار	النسبه المئويه
1-5 دوره	34	41.0 %
6-10 دوره	28	33.7 %
11-15 دوره	10	12.0 %
أكثر من 15 دوره	11	13.3 %
المجموع	83	100 %

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

يوضح جدول (٤-١٢) أن معظم المبحوثين وبنسبة 41% تلقوا عدد (1-5) دوره تدريبية وتلقبهم هذا العدد القليل من الدورات التدريبية قد يكون نسبة لإلتحاقهم حديثاً بالخدمه المدنيه وهذا ما يعضده الجدول (5-4)، 33.7% تلقوا من (6-10) دورات تدريبية، قد يعزى هذا لإلتحاقهم بالخدمه منذ فتره متوسطه، ونجد أن 12% تلقوا من (11-15) دوره تدريبية 13.3% تلقوا أكثر من 15 دوره تدريبية. أي أن 25.3% تلقوا عدد مقدر من الدورات التدريبية نسبة لإلتحاقهم بالخدمه منذ فتره طويله وبالتالي يتوقع أن يكون للتدريب أثر إيجابي وذلك برفع معدلات الإنتاج وهذا يتفق مع ما ذكره (الكرخي، ٢٠١٤م) أن من فوائد التدريب رفع معدلات الإنتاج من حيث زيادة كمية الإنتاج ونوعيته، حيث يتدرب العاملون على إتقان عملهم بدرجة عاليه من الجوده.

٤-١٣: تلقي التدريب الخارجي:

جدول (٤-١٣): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بتلقيهم تدريب خارجي أثناء خدمه

النسبه المئويه	التكرار	تلقي التدريب الخارجي
% 66.3	55	لا
% 33.7	28	نعم
% 100	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يوضح الجدول (٤-١٣) أن معظم المبحوثين وبنسبة 66.3% لم يتلقوا تدريباً خارجياً، ربما يرجع ذلك للتكلفه العاليه للتدريب الخارجي، فلجأت الإدارة العليا بالوزارة لتقليل فرص التدريب الخارجي، وهذا قد يقلل من فعالية التدريب بعدم مواكبة التقدم التكنولوجي في العالم، وبلغت نسبة الذين تلقوا تدريب خارجي 33.7% .

٤-١٤ : أهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبية :

جدول (٤-١٤): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بأهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبية .

النسبة المئوية	التكرار	مجالات الدورات التدريبية
6.0 %	5	إنتاج المحاصيل الحقلية
21.7 %	18	إنتاج الخضر والفاكهة
7.2 %	6	الإنتاج الحيواني
3.6 %	3	وقاية النباتات
1.2 %	1	الهندسة والري
15.7 %	13	أخرى
44.6 %	37	أكثر من مجال
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-١٤) أن معظم المبحوثين وبنسبة 44.6% تلقوا تدريب في أكثر من مجال، وهذا قد يزيد من معلوماتهم في مجالات متعددة ويطور أداءهم، و 21.7% تلقوا تدريب في مجال إنتاج الخضر والفاكهة، وقد يعزى ذلك إلى أن أغلب المزارعين في ولاية الخرطوم مزارعي خضر وفاكهة، لذلك لجأت إدارة التدريب بالوزارة إلى تدريب المرشدين في هذا المجال.

١٥-٤ : أهمية تدريب المرشدين الزراعيين وصقل مهاراتهم لدى الإدارة العليا
بالوزارة:

جدول (١٥-٤): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بأهمية تدريب المرشدين الزراعيين وصقل مهاراتهم لدى الإدارة العليا بالوزارة.

أهمية تدريب المرشدين	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	22.9 %
لا	16	19.3 %
نوعاً ما	48	57.8 %
المجموع	83	100 %

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (١٥-٤) أن معظم المبحوثين وبنسبة 57.8%، أفادوا أن تدريب المرشدين الزراعيين وصقل مهاراتهم يحتل أهمية نوعاً ما لدى الإدارة العليا بالوزارة، و19.3% أفادوا أن تدريب المرشدين الزراعيين وصقل مهاراتهم لا يحتل أهمية لدى الإدارة العليا بالوزارة.

٤-١٦: مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية بالإداره:

جدول (٤-١٦): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية بالإداره.

النسبة المئوية	التكرار	مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية
6.0 %	5	ممتاز
19.3 %	16	جيد جداً
34.9 %	29	جيد
39.8 %	33	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-١٦) أن المبحوثين وبنسبة 39.8% أفادوا أن مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية بالإداره ضعيف، وهذا يرجع إلى إحساسهم بوجود فجوة بين وضعهم الحالي والوضع الذي يتطلعون إليه وهذا يتطلب سد هذه الفجوة عن طريق التدريب المخطط الهادف وهذا يوافق ما أشار إليه (الخليفات، 2010م) أن الإحتياجات التدريبية تعني الفجوة (Gap) بين وضع قائم ووضع مرغوب فيه، ويمكن سدها عن طريق التدريب المخطط الهادف .

6.0 % أفادوا أن مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية بالإداره ممتاز .

٤-١٧: الأسس العلمية المتبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية:

جدول (٤-١٧): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بوجود أسس علمية متبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية.

النسبة المئوية	التكرار	وجود أسس علمية متبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية
19.3 %	16	نعم
80.7 %	67	لا
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-١٧) أن معظم المبحوثين وبنسبة 80.7% أفادوا أنه لا توجد أسس علمية متبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية، وذلك ربما يكون لعدم إشباع التدريب لإحتياجاتهم التدريبية وهذا يعضد ما ذكر في الجدول (٤-١٦)، بينما 19.3% أفادوا أنه توجد أسس علمية متبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية.

يتضح من الجدول أعلاه أنه يوجد قصور واضح بعدم وجود أسس علمية متبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية، ربما يعزى ذلك للتسرع في تنفيذ البرامج التدريبية، وهذا يوافق ما ذكره (الخليفات، 2010م) إن من أهم المشكلات التي تواجه المنظمة عند تحديد الإحتياجات التدريبية التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية فلا يسمح الوقت بالانتظار لتحديد الإحتياجات التدريبية الفعلية.

٤-١٨ : المشاركة في تحديد الإحتياجات التدريبية:

جدول (٤-١٨): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمشاركة في تحديد إحتياجاتهم التدريبية.

النسبة المئوية	التكرار	المشاركة في تحديد الإحتياجات التدريبية
% 13.3	11	نعم
% 41.0	34	لا
% 45.7	38	أحياناً
% 100	83	المجموع

(المصدر المسح الإجتاعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-١٨) أن معظم المبحوثين وبنسبة 45.7% أفادوا أنه تسمح لهم الإدارة العليا أحياناً بالمشاركة في تحديد إحتياجاتهم التدريبية، 41% أفادوا أنه لا تسمح لهم الإدارة بالمشاركة في تحديد إحتياجاتهم التدريبية وهذا يتفق مع ما ورد في الجدول (٤-١٧) أن معظم المبحوثين أفادوا أنه لا توجد أسس علمية متبعة في تحديد الإحتياجات التدريبية، 13.3% أفادوا أنه تسمح لهم الإدارة بالمشاركة في تحديد إحتياجاتهم التدريبية.

٤-١٩: الطرق المتبعة بالإدارة لتحديد الإحتياجات التدريبية:

جدول (٤-١٩): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالطرق المتبعة في تحديد إحتياجاتهم التدريبية.

النسبة المئوية	التكرار	طرق تحديد الإحتياجات التدريبية
15.7 %	13	المقابل له الشخصي
30.1 %	25	الملاحظه
25.3 %	21	الإستبانة
1.2 %	1	الإختبارات
21.7 %	18	أخرى
6.0 %	5	لايوجد
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-١٩) أن معظم المبحوثين وبنسبة 30.1% أفادوا أن الطرق المتبعة بالإدارة لتحديد الإحتياجات التدريبية هي الملاحظه، ربما يعود ذلك لأنها من أسهل الطرق لتحديد الإحتياجات التدريبية، 25.3% أفادوا أن الطرق المتبعة لتحديد الإحتياجات التدريبية هي الإستبانة، 21.7% أفادوا أنه يتم إتباع طرق أخرى في تحديد الإحتياجات التدريبية، 15.7% أفادوا أنه يتم تحديد الإحتياجات التدريبية عن طريق الإختبارات، 6% أفادوا أنه لا توجد طرق متبعة بالإدارة لتحديد الإحتياجات التدريبية.

٤-٢٠: مستوى وضوح أهداف التدريب:

جدول (٤-٢٠): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى وضوح أهداف التدريب.

النسبة المئوية	التكرار	مستوى وضوح أهداف التدريب
14.5 %	12	ممتاز
21.7 %	18	جيد جداً
38.5 %	32	جيد
25.3 %	21	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٢٠) أن معظم المبحوثين وبنسبة 38.5% أفادوا أن مستوى وضوح أهداف التدريب بالنسبة لهم جيد، 14.5% أفادوا أن مستواها ممتاز.

هذا يدل على أن معظم المبحوثين قد استفادوا من التدريب، إلا أنه لم يستفيدوا الإستفادة الكامله وذلك يعود إلى عدم الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية والتي على أساسها يتم وضع أهداف البرنامج التدريبي وذلك يتفق مع ما أشار إليه (شاويش، 2000م)، إن الأهداف هي ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد وإحتياجاتهم وسلوكهم، وفي ضوءها يتم وضع المادة التدريبية ويتم وضع أهداف البرنامج التدريبي في ضوء تحديد الإحتياجات التدريبية.

ولذا يجب الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية، ووضع أهداف البرنامج التدريبي وفقاً للإحتياجات التدريبية حتى يصبح مستوى وضوح أهداف التدريب ممتاز، وللحصول على تدريب ناجح وفعال.

٤-٢١: مستوى ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات:

جدول (٤-٢١): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات.

النسبة المئوية	التكرار	مستوى ملائمة أهداف التدريب للحاجات والتوقعات
8.4 %	7	ممتاز
20.5 %	17	جيد جداً
42.2 %	35	جيد
28.9 %	24	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٢١) أن معظم المبحوثين وبنسبة 42.2 % أفادوا أن مستوى ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات جيد، 8.4% أفادوا أن مستواها ممتاز.

هذا يدل على أن المبحوثين قد استفادوا من التدريب، إلا أنهم لم يستفيدوا الإستفادة الكامله وذلك ربما يعود إلى أنه لم يراعى إلى مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية عند تصميم البرنامج التدريبي، بالرغم من أنها من أهم العناصر فيه كما ذكر (شاويش، 2000م)، أنه يمكن القول أن تحديد الإحتياجات التدريبية يعتبر من العناصر الأساسية في تصميم البرنامج التدريبي.

وهذا يتطلب مراعاة مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية عند تصميم البرنامج التدريبي، حتى يكون مستوى ملائمة التدريب للحاجات والتوقعات ممتاز.

٤-٢٢: مستوى كفاية محتويات التدريب لتحقيق أهداف التدريب:

جدول (٤-٢٢): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى كفاية محتويات التدريب لتحقيق أهداف التدريب.

النسبة المئوية	التكرار	مستوى كفاية محتويات التدريب
2.4 %	2	ممتاز
18.1 %	15	جيد جداً
55.4 %	46	جيد
24.1 %	20	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٢٢) أن معظم المبحوثين وبنسبة 55.4% أفادوا أن مستوى كفاية محتويات التدريب بالنسبة لهم جيد، 2.4% أفادوا أن مستواها ممتاز.

هذا يدل على أن معظم المبحوثين قد استفادوا من التدريب، إلا إنهم لم يستفيدوا الإستفادة الكاملة، وذلك ربما يعود إلى عدم الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية، إذ أن محتويات التدريب يجب أن تحدد وفقاً للإحتياجات التدريبية، وذلك حسب ما أشار إليه (شاويش، 2000م)، أن المنهج التدريبي، ويقصد بالمنهج التدريبي الموضوعات أو المواد ومفرداتها التي ستدرب أو يُدرب عليها المتدربون، ويتم تحديدها في ضوء الإحتياجات التدريبية.

٤-٢٣: مستوى المحتوى النظري للتدريب:

جدول (٤-٢٣): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى المحتوى النظري للتدريب.

النسبة المئوية	التكرار	مستوى المحتوى النظري
9.7 %	8	ممتاز
32.5 %	27	جيد جداً
47.0 %	39	جيد
10.8 %	9	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٢٣) أن معظم المبحوثين وبنسبة 47.0 % أفادوا أن مستوى المحتوى النظري للتدريب جيد، 9.7 % أفادوا أن المستوى ممتاز.

وهذا مؤشر إلى أن المبحوثين قد استفادوا من التدريب إلا أنه أيضاً يجب العمل على تطوير العملية التدريبية حتى يصل مستوى المحتوى النظري للتدريب إلى ممتاز، من أجل الحصول على تدريب فاعل.

٤-٢٤: مستوى المحتوى العملي للتدريب:

جدول (٤-٢٤): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى المحتوى العملي للتدريب.

النسبة المئوية	التكرار	مستوى المحتوى العملي للتدريب
4.8 %	4	ممتاز
18.1 %	15	جيد جداً
48.2 %	40	جيد
28.9 %	24	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يوضح الجدول (٤-٢٤) أن معظم المبحوثين وبنسبة 48.2 % أفادوا أن مستوى المحتوى العملي للتدريب جيد، 28.9% أفادوا أن المستوى ضعيف، 18.1% أفادوا أن المستوى جيد جداً، 4.8 % أفادوا أن المستوى ممتاز.

وهذا مؤشر إلى أن المبحوثين قد إستفادوا من التدريب إلا أنه أيضاً يجب العمل على تطوير التدريب حتى يصل مستوى المحتوى العملي للتدريب إلى ممتاز، من أجل الحصول على تدريب فاعل.

٤-٢٥: مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من خلال التدريب:

جدول (٤-٢٥): التوزيع التكراري والنسب المئويه للمبحوثين بمستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من خلال التدريب.

النسبه المئويه	التكرار	مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه
% 12.0	10	ممتاز
% 24.2	20	جيد جداً
% 55.4	46	جيد
% 8.4	7	ضعيف
% 100	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يوضح الجدول (٤-٢٥) أن معظم المبحوثين وبنسبة 55.4% أفادوا أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من خلال التدريب جيد، 24.2% أفادوا أن مستواها جيد جداً 12% أفادوا أن مستواها ممتاز، 8.4% أفادوا أن مستواها ضعيف.

وهذا يدل على أن المبحوثين قد إستفادوا من التدريب، ولكن يجب العمل على تجويد التدريب حتى يصل مستوى المعرفة المكتسبه والمعلومات الجديده المكتسبه من خلال التدريب إلى ممتاز من أجل الحصول على تدريب ناجح.

٤-٢٦: مستوى المهارات الجديد المكتسبه من خلال التدريب:

جدول (٤-٢٦): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى المهارات الجديد المكتسبه من خلال التدريب.

النسبه المئويه	التكرار	مستوى المهارات الجديد المكتسبه
% 8.4	7	ممتاز
% 15.7	13	جيد جداً
% 63.9	53	جيد
% 12.0	10	ضعيف
% 100	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يوضح الجدول (٤-٢٦) أن معظم المبحوثين وبنسبة 63.9% أفادوا أن مستوى المهارات الجديد المكتسبه من خلال التدريب جيد، 15.7% أفادوا أن المستوى جيد جداً، 12% أفادوا أن المستوى ضعيف، 8.4% أفادوا أن المستوى ممتاز.

وهذا يدل على أن المبحوثين قد إستفادوا من التدريب إلا أنه يتطلب مزيد من التطوير، حتى يصل مستوى المهارات الجديد المكتسبه من خلال التدريب إلى ممتاز، من أجل الحصول على تدريب ناجح.

٤-٢٧: مدى إحداث التدريب لتغييراً إيجابياً في إتجاهات المبحوثين المعنيه:

جدول (٤-٢٧): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمدى إحداث التدريب لتغييراً إيجابياً في إتجاهاتهم المعنيه.

مدى تغيير الإتجاهات	التكرار	النسبه المئويه
إلى درجه كبيره جداً	12	% 14.5
إلى درجه كبيره	32	% 38.5
إلى درجه متوسطه	33	% 39.8
إلى درجه ضعيفه	6	% 7.2
المجموع	83	% 100

(المصدر المسح الإجتماعي ٢٠١٧م)

يوضح الجدول (٤-٢٧) أن معظم المبحوثين وبنسبة 39.8% أفادوا أن التدريب قد أحدث تغييراً إيجابياً في إتجاهاتهم المعنيه إلى درجه متوسطه، 38.5% أفادوا أن إتجاهاتهم تغيرت إيجابياً إلى درجه كبيره، ربما يعود ذلك إلى أن معظم المبحوثين مؤهلين علمياً، وهذا يسهل من عملية تغيير الإتجاهات إيجابياً، وهذا يدل على أن المبحوثين قد إستفادوا من التدريب.

٤-٢٨: مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب:

جدول (٤-٢٨): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب.

النسبه المئويه	التكرار	مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبيه
3.6 %	3	ممتاز
13.3 %	11	جيد جداً
56.6 %	47	جيد
26.5 %	22	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٢٨) أن معظم المبحوثين وبنسبة 56.6% أفادوا أن مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب جيد، 3.6% أفادوا أن مستواها ممتاز.

وهذا يتطلب بذل كثير من الجهد لتوفير وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب، للوصول إلى برنامج تدريبي فاعل، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (عباس وآخرون، 2000م)، أن فاعلية البرنامج التدريبي تنحصر في ثلاثه عناصر أساسيه في العمليه التدريبيه هي:

١/ المتدربون ٢/ المدرب ٣/ المحتوى التدريبي، لابد أن يركز المحتوى التدريبي على عدة جوانب منها، إختيار طرق تدريبيه متنوعه قدر الإمكان حيث أن تنوع الطرائق تساهم في تقليل سلبيات كل طريقه وتدعيم إيجابياتها.

٤-٢٩: مستوى المعرفة العلمي والخبرة العمليه للمدربين:

جدول (٤-٢٩): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمستوى المعرفة العلمي والخبره العمليه للمدربين.

النسبه المئويه	التكرار	مستوى المعرفة العلمي والخبره العمليه للمدربين
% 12.0	10	ممتاز
% 45.8	38	جيد جداً
% 39.8	33	جيد
% 2.4	2	ضعيف
% 100	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٢٨) أن معظم المبحوثين وبنسبة 45.8% أفادوا أن مستوى المعرفة العلمي والخبره العمليه للمدربين جيد جداً، 39.8% أفادوا أن مستواها جيد، 12% أفادوا أن مستواها ممتاز، 2.4% أفادوا أن مستواها ضعيف.

وهذا يدل على أنه قد تم توفير مدربين أكفاء وهذا يساعد على نجاح التدريب وهذا يوافق ما ذكره (شاويش، 2000م) إن من مراحل تخطيط البرامج التدريبيه إختيار المدربين، إذ أن توفير المدرب الكفاء يمثل عاملاً من العوامل الرئيسيه التي تعطي مؤشراً مسبقاً على زيادة احتمالات نجاح البرامج التدريبيه.

إضافة إلى ذلك أن توفير المدربين الأكفاء يساهم في فعالية البرنامج التدريبي وهذا يوافق ما ذكره (عباس وآخرون، 2000م) أن دور المدرب في فعالية البرنامج التدريبي يتمثل في عدة جوانب منها ضرورة توفر الخبره والمعرفه بالعمل الذي يقومون بالتدريب فيه.

٤-٣٠: مناسبة الفترة الزمنية للبرامج التدريبية:

جدول (٤-٣٠): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمناسبة الفترة الزمنية للبرامج التدريبية.

النسبة المئوية	التكرار	الفترة الزمنية
1.2 %	1	ممتاز
33.7 %	28	جيد جداً
44.6 %	37	جيد
20.5 %	17	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٣٠) أن معظم المبحوثين وبنسبة 44.6% أفادوا أن مستوى مناسبة الفترة الزمنية للبرامج التدريبية جيد، 33.7% أفادوا أن مستواها جيد جداً، هذا مؤشر إلى أن إتجاه المبحوثين نحو مستوى مناسبة الفترة الزمنية للبرامج التدريبية جيد، 20.5% أفادوا أن مستواها ضعيف، 1.2% أفادوا أن مستواها ممتاز.

عند تصميم البرنامج التدريبي، يجب الحرص على إختيار الفترة الزمنية المناسبة وذلك للحصول على تدريب ناجح.

٤-٣١: مساهمة الدورات التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي للمبحوثين:

جدول (٤-٣١): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بمساهمة الدورات التدريبية في تطوير أداءهم الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	مساهمة الدورات التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي
10.9 %	9	ممتاز
27.7 %	23	جيد جداً
53.0 %	44	جيد
8.4 %	7	ضعيف
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٣١) أن معظم المبحوثين وبنسبة 53% أفادوا أن مستوى مساهمة الدورات التدريبية في تطوير أداءهم الوظيفي جيد، وذلك يعود إلى أن التدريب يساعد على تطوير الأداء وذلك يتفق مع ما أورده (بن عيشي، 2012م) يعتبر التدريب آليه لتطوير وتحسين الأداء الفعلي للموارد البشرية للوصول إلى مستوى الأداء المستهدف كما تحدده خطط الأداء.

٤-٣٢: المعايير التي يتم مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب.

جدول (٤-٣٢): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمعايير التي يتم مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب.

النسبة المئوية	التكرار	المعايير التي يتم مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب
20.5 %	17	الهدف الذي يسعى التدريب لتحقيقه
18.1 %	15	المستوى الوظيفي
6.0 %	5	الأساليب المستخدمة في التدريب
10.8 %	9	الماده التدريبيه
3.6 %	3	فترة التدريب
9.6 %	8	التكلفه وعدد المتدربين
1.2 %	1	الخلفيه السابقه للمتدربين
2.4 %	2	المدرّبون المتاحون
8.4 %	7	كل ماسبق لا يتم مراعاته
19.3 %	16	أكثر من معيار
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٣٢) أن معظم المبحوثين وبنسبة 72.3% أفادوا أنه يتم مراعاة معيار واحد فقط عند إختيار أسلوب التدريب المناسب، 19.3% فقط أفادوا أنه يتم مراعاة أكثر من معيار واحد عند إختيار أسلوب التدريب المناسب.

وهذا مؤشر إلى أنه يوجد قصور في مراعاة هذه المعايير، إذ أنه ينبغي الأخذ بعين الإعتبار جميع المعايير السالفة الذكر عند إختيار أسلوب التدريب المناسب، وذلك حسب ما ذكره (السكرانه، 2011م).

٤-٣٣: قيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبية:

جدول (٤-٣٣): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بقيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبية.

قيام الإدارة بتقييم البرامج التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	36.1 %
لا	53	63.9 %
المجموع	83	100 %

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يلاحظ من الجدول (٤-٣٣) أن معظم المبحوثين وبنسبة 63.9% أفادوا أن الإدارة لاتقوم بتقييم البرامج التدريبية، وهذا مؤشر إلى أنه يوجد قصور في تقييم البرامج التدريبية، وأنه يجب الإهتمام بتقييم البرامج التدريبية، إذ أن تقييم البرامج التدريبية يعتبر مرحلة هامة في العملية التدريبية وبه تقاس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، إلى جانب قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين نفذوا البرامج التدريبية وذلك حسب ما أوضحه (شاويش، 2000م).

٤-٣٤: الزمن الذي تقوم فيه الإدارة بتقييم البرامج التدريبية:

جدول (٤-٣٤): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالزمن الذي تقوم فيه الإدارة بتقييم البرامج التدريبية.

النسبة المئوية	التكرار	الزمن الذي تقوم فيه الإدارة بتقييم البرامج التدريبية
4.8 %	4	قبل تنفيذ التدريب
6.0 %	5	أثناء التدريب
25.3 %	21	بعد تنفيذ التدريب
63.9 %	53	لا ينطبق
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجمالي ٢٠١٧م)

يلاحظ من الجدول (٤-٣٤) أن معظم المبحوثين وبنسبة 63.9% أنه لا ينطبق عليهم هذا السؤال، إذ أنه كما وضح من الجدول (٤-٣٣) أنهم أفادوا أن الإدارة لا تقوم بتقييم البرامج التدريبية، 25.3% أفادوا أن الإدارة تقوم بتقييم البرامج التدريبية بعد تنفيذ التدريب.

هذا مؤشر إلى أنه يوجد قصور في هذا الجانب، إذ أنه ينبغي أن تتم عملية تقييم البرامج التدريبية على ثلاثه مراحل رئيسيه. هي مرحلة ما قبل التدريب، مرحلة أثناء التدريب ومرحلة ما بعد التدريب وذلك حسب ما أشار إليه (نصر الله، 2002م).

٤-٣٥: المشاركة في عملية تقييم البرامج التدريبية:

جدول (٤-٣٥): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالمشاركة في عملية تقييم البرامج التدريبية.

النسبة المئوية	التكرار	المشاركة في تقييم البرامج التدريبية
6.0 %	5	أشارك دائماً
20.5 %	17	أشارك أحياناً
73.5 %	61	لا أشارك
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الاجتماعي ٢٠١٧م)

يلاحظ من الجدول (٤-٣٥) أن معظم المبحوثين وبنسبة 73.5% أفادوا أنهم لا يشاركون في عملية تقييم البرامج التدريبية، وهذا مؤشر إلى أنه يوجد قصور في هذا الجانب، فيجب أن يشارك المتدربين في تقييم البرامج التدريبية وذلك لمعرفة إنطباعاتهم عن التدريب حيال عدة أمور مثل محتوى المواد التدريبية، الأساليب المتبعة في التدريب، قدرات المدربين، مناخ التدريب ومدى الإستفادة من التدريب وأي ملاحظات حول تحسين برامج التدريب مستقبلاً، وتصمم إستبيانات لهذه الغاية، توزع على المتدربين، يمكن أن يتم التقييم بتوجيه أسئلة شفوية مباشرة خلال فترة التدريب للمتدربين حول مدى الفائدة التي جنوها والتعرف على المشاكل وذلك حسب ما ذكره (نصر الله، 2002م).

٤-٣٦: رضى المبحوثين عن مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها:

جدول (٤-٣٦): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالرضى عن مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها.

النسبة المئوية	التكرار	الرضى عن مستوى الدورات التدريبية
7.2 %	6	راضٍ تماماً
19.3 %	16	راضٍ
47.0 %	39	راضٍ إلى حدٍ ما
26.5 %	22	غير راضٍ
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٣٦) أن معظم المبحوثين وبنسبة 47% أفادوا أنهم راضين إلى حدٍ ما عن مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها، وهذا مؤشر إلى أن اتجاه المبحوثين نحو مستوى الدورات التدريبية التي تلقوها إيجابي.

بالرغم من أن اتجاهات المبحوثين نحو مستوى الدورات التدريبية إيجابي إلا أنه يجب تطوير وتجويد العملية التدريبية، وذلك حتى يصبح جميع المرشدين الزراعيين راضين تماماً عن مستوى الدورات التدريبية.

٤-٣٧: الصعوبات التي تواجه المبحوثين في العملية التدريبية:

جدول (٤-٣٧): التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالصعوبات التي تواجههم في العملية التدريبية.

النسبة المئوية	التكرار	الصعوبات التي تواجه المبحوثين
12.0 %	10	صعوبات تتعلق بمكان التدريب
3.6 %	3	صعوبات تتعلق بالماده التدريبية
1.2 %	1	صعوبات تتعلق بالمدرّب
15.7 %	13	صعوبات تتعلق بزمن التدريب
43.4 %	36	صعوبات تتعلق بتقدير الإحتياجات التدريبية
24.1 %	20	أكثر من معيق
100 %	83	المجموع

(المصدر المسح الإجماعي ٢٠١٧م)

يتضح من الجدول (٤-٣٧) أن معظم المبحوثين وبنسبة 43.4% أفادوا أن الصعوبات التي تواجههم تتعلق بتقدير الإحتياجات التدريبية وذلك لعدم الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبية وذلك ما وضحه الجدول (٤-١٦)، 24.1% أفادوا أنه قد واجهتهم أكثر من معيق في العملية التدريبية، 15.7% أفادوا أن الصعوبات التي تواجههم تتعلق بزمن التدريب، 12% أفادوا أن الصعوبات التي تواجههم تتعلق بمكان التدريب، 3.6% أفادوا أن الصعوبات التي تواجههم تتعلق بالماده التدريبية، 1.2% أفادوا أن الصعوبات التي تواجههم تتعلق بالمدرّب.

ولذا يجب العمل على معالجة هذه المشاكل والصعوبات التي تواجه المرشدين الزراعيين في العملية التدريبية وذلك بإختيار المكان الملائم والزمن المناسب والماده التدريبية الملائمة والمدرّب ذو الكفاءه العاليه والإهتمام بتقدير الإحتياجات التدريبية.

إختبار مربع كاي:

تم استخدام مربع كاي لإختبار مستوى علاقته بين متغيرات الدراسة

٣٨-٤: علاقة مستوى ملائمة أهداف التدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب.

جدول (٣٨-٤) يوضح إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة مستوى ملائمة أهداف التدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب.

المجموع		مستوى المعرفة								مستوى ملائمة الأهداف
		ضعيف		جيد		جيد جداً		ممتاز		
النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	ممتاز
% 8.4	7	% 14.3	1	%0	0	%0	0	%60	6	
% 20.5	17	% 0	0	% 15.2	7	%45	9	%10	1	جيد جداً
% 42.2	35	% 14.3	1	% 50	23	%55	11	% 0	0	جيد
% 28.9	24	% 71.4	5	% 43.8	16	%0	0	%30	3	ضعيف
% 100	83	% 100	7	% 100	46	% 100	20	%100	10	المجموع
0.000										مستوى المعنوية

(المصدر التحليل الإحصائي ٢٠١٧ م)

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي من الجدول رقم (٣٨-٤) وجود علاقته معنويه قويه بين مستوى ملائمة أهداف التدريب ومستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب. إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب عاليه جداً.

٤-٣٩: علاقة كفاية محتويات التدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب.

جدول (٤-٣٩) يوضح إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة كفاية محتويات التدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من هذا التدريب.

المجموع		مستوى المعرفة								كفاية التدريب
		ضعيف		جيد		جيد جداً		ممتاز		
النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	كفاية جداً
% 2.4	2	%0	0	% 0	0	% 0	0	%20	2	
% 18.1	15	% 0	0	% 8.7	4	%35	7	%40	4	كافية
%55.4	46	%28.6	2	%67.4	31	%65	13	% 0	0	كافية إلى حد ما
% 24.1	20	%71.4	5	%23.9	11	%0	0	%40	4	غير كافية
% 100	83	% 100	7	% 100	46	%100	20	%100	10	المجموع
0.000										مستوى المعنوية

(المصدر التحليل الإحصائي ٢٠١٧ م)

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي من الجدول (٤-٣٩) وجود علاقه معنويه قويه بين كفاية محتويات التدريب ومستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب عاليه جداً.

٤-٤٠: علاقة مستوى المحتوى النظري للتدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب.

جدول (٤-٤٠) يوضح إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة مستوى المحتوى النظري للتدريب بمستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب.

المجموع		مستوى المعرفة								المحتوى النظري
		ضعيف		جيد		جيد جداً		ممتاز		
النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	ممتاز
% 9.6	8	%14.3	1	% 0	0	% 10	2	% 50	5	
%32.5	27	% 0	0	%23.9	11	% 70	14	% 20	2	جيد جداً
% 47	39	%28.6	2	%67.4	31	% 20	4	% 20	2	جيد
%10.8	9	%57.1	4	% 8.7	4	% 0	0	% 10	1	ضعيف
% 100	83	% 100	7	% 100	46	%100	20	%100	10	المجموع
0.000										مستوى المعنويه

(المصدر التحليل الإحصائي ٢٠١٧ م)

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي من الجدول (٤-٤٠) وجود علاقته معنويه قويه بين مستوى المحتوى النظري للتدريب ومستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب ، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب عاليه جداً.

٤-٤١ : علاقة المحتوى العملي للتدريب بمستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب.

جدول (٤-٤١) يوضح إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنويه علاقة المحتوى العملي للتدريب بمستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب.

المجموع		مستوى المهارات								المحتوى العملي
		ضعيف		جيد		جيد جداً		ممتاز		
النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	ممتاز
% 4.8	4	%10	1	% 0	0	%7.7	1	%28.6	2	
% 18.1	15	% 0	0	%15.1	8	%53.8	7	% 0	0	جيد جداً
% 48.2	40	% 10	1	%56.6	30	%38.5	5	%57.1	4	جيد
%28.9	24	%80	8	%28.3	15	% 0	0	%14.3	1	ضعيف
% 100	83	%100	10	% 100	53	%100	13	% 100	7	المجموع
0.000										مستوى المعنوية

(المصدر: التحليل الإحصائي ٢٠١٧ م)

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي من الجدول رقم (٤-٤١) وجود علاقة معنويه قويه بين مستوى المحتوى العملي للتدريب و مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب عاليه.

٤-٤٢ : علاقة مستوى توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب.

جدول (٤-٤٢) يوضح إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب بمستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب.

المجموع		مستوى المهارات								مستوى توفر المعينات
		ضعيف		جيد		جيد جداً		ممتاز		
النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	ممتاز
%3.6	3	%0	0	% 0	0	%15.4	2	%14.3	1	
%13.3	11	% 0	0	%9.4	5	%15.4	2	%57.1	4	جيد جداً
%56.6	47	%10	1	%69.8	37	%53.8	7	%28.6	2	جيد
%26.5	22	%90	9	%20.8	11	%15.4	2	%0	0	ضعيف
% 100	83	%100	10	% 100	53	% 100	13	% 100	7	المجموع
0.000										مستوى المعنوية

(المصدر التحليل الإحصائي ٢٠١٧ م)

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي من الجدول (٤-٤٢) وجود علاقة معنويه قويه بين توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب ومستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب عاليه جداً.

٤-٤٣: علاقة المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين بمستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب.

جدول (٤-٤٣) يوضح إختبار مربع كاي لقياس مستوى معنوية علاقة المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين بمستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب.

المجموع		مستوى المهارات								مستوى معرفة المدربين
		ضعيف		جيد		جيد جداً		ممتاز		
النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	النسبه	التكرار	ممتاز
%12	10	%10	1	% 7.5	4	%30.8	4	%14.3	1	
%45.8	38	%10	1	%45.3	24	%61.5	8	%71.4	5	جيد جداً
%39.8	33	%60	6	%47.2	25	% 7.7	1	%14.3	1	جيد
% 2.4	2	%20	2	%0.0	0	% 0.0	0	%0	0	ضعيف
% 100	83	% 100	10	% 100	53	% 100	13	% 100	7	المجموع
0.000										مستوى المعنوية

(المصدر: التحليل الإحصائي ٢٠١٧ م)

أظهرت نتائج إختبار مربع كاي من الجدول (٤-٤٣) وجود علاقة معنوية قوية بين مستوى المعرفة العلمية والخبرة العملية للمدربين و مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب كبيره جداً.

٤-٤: قياس إتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب

جدول (٤-٤) يوضح قياس إتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب.

العبارة	التصنيف	الميزان	التكرار	الميزان × التكرار	مجموع الميزان × التكرار	عدد المبحوثين	معدل المقياس
مستوى تحديد الإحتياجات التدريبية	ضعيف	1	33	33	159	83	1.9
	جيد	2	29	58			
	جيد جدًا	3	16	48			
	ممتاز	4	5	20			
مستوى وضوح أهداف التدريب	ضعيف	1	21	21	187	83	2.3
	جيد	2	32	64			
	جيد جدًا	3	18	54			
	ممتاز	4	12	48			
مستوى ملائمة التدريب لإحتياجات المبحوثين	ضعيف	1	24	24	173	83	2.1
	جيد	2	35	70			
	جيد جدًا	3	17	51			
	ممتاز	4	7	28			
مستوى المحتوى النظري للتدريب	ضعيف	1	9	9	200	83	2.4
	جيد	2	39	78			
	جيد جدًا	3	27	81			
	ممتاز	4	8	32			
مستوى المحتوى العملي للتدريب	ضعيف	1	24	24	165	83	2.0
	جيد	2	40	80			
	جيد جدًا	3	15	45			
	ممتاز	4	4	16			

(المصدر التحليل الإحصائي ٢٠١٧م)

معدل المقياس	عدد المبحوثين	مجموع الميزان × التكرار	الميزان × التكرار	التكرار	الميزان	التصنيف	العبرة
2.4	83	199	7	7	1	ضعيف	مستوى المعرفة والمعلومات المكتسبه
			92	46	2	جيد	
			60	20	3	جيد جداً	
			40	10	4	ممتاز	
2.2	83	183	10	10	1	ضعيف	مستوى المهارات المكتسبه
			106	53	2	جيد	
			39	13	3	جيد جداً	
			28	7	4	ممتاز	
2.4	83	200	7	7	1	ضعيف	مستوى مساهمه الدورات التدريبيه في تطوير الأداء الوظيفي للمبحوثين
			88	44	2	جيد	
			69	23	3	جيد جداً	
			36	9	4	ممتاز	
2.7	83	222	2	2	1	ضعيف	مستوى المعرفة العلميه والخبره العملية للمدربين
			66	33	2	جيد	
			114	38	3	جيد جداً	
			40	10	4	ممتاز	

(المصدر التحليل الإحصائي ٢٠١٧م)

٤-٤٥ : نتائج مقياس ليكرت لإتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب

جدول (٤-٤٥): يوضح نتائج مقياس ليكرت لإتجاه المبحوثين نحو برامج التدريب.

م	العبارة	الوسط الحسابي لمقياس ليكرت	ممتاز "4"	جيد جداً "3"	جيد "2"	ضعيف "1"
١	مستوى تحديد الإحتياجات التدريبية	1.9				
٢	مستوى وضوح أهداف التدريب	2.3				
٣	مستوى ملائمة التدريب لإحتياجات المبحوثين	2.1				
٤	مستوى المحتوى النظري للتدريب	2.4				
٥	مستوى المحتوى العملي للتدريب	2				
٦	مستوى المعرفة والمعلومات المكتسبه	2.4				
٧	مستوى المهارات المكتسبه	2.2				
٨	مستوى مساهمه الدورات التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي للمبحوثين	2.4				
٩	مستوى المعرفة العلميه والخبره العمليه للمدربين	2.7				
	الوسط الكلي لبرامج التدريب	2.3				

(المصدر التحليل الإحصائي ٢٠١٧ م)

يوضح الجدول (٤-٤٥) نتائج مقياس ليكرت لإتجاهات المبحوثين نحو برامج التدريب التي تلقوها أثناء الخدمة، وقد عكست العبارات إتجاه جيد، إذا كان متوسط مقياس ليكرت للعبارات ما بين (1.9-2.4) درجه وهي على مستوى ما بين الضعيف والجيد كما موضح في الجدول أعلاه. وبأخذ المتوسط العام للعبارات لحساب مقياس ليكرت لبرامج التدريب كان المتوسط (2.3) درجه وهو إتجاه إيجابي.

وبذلك يمكننا الإشارة إلى أن إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو برامج التدريب التي تلقوها أثناء الخدمة هو إيجابي، ويمكن توضيحها على النحو التالي:

- إتجاه المرشدين الزراعيين نحو مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية كما أوضح مقياس ليكرت كان ضعيفاً (1.9).
- أما متوسط إتجاهاتهم نحو مستوى وضوح أهداف التدريب ومستوى ملائمة التدريب لإحتياجاتهم ومستوى المحتوى النظري للتدريب ومستوى المحتوى العملي للتدريب ومستوى المعرفة والمعلومات المكتسبه ومستوى المهارات المكتسبه ومستوى مساهمة الدورات التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي ومستوى المعرفة العلمية والخبره العمليه للمدربين فقد كان جيداً (إيجابي)، إذ بلغ الوسط الحسابي لمقياس ليكرت (2.3)، (2.1)، (2.4)، (2)، (2.4)، (2.2)، (2.4)، (2.7) على التوالي.

الباب الخامس

ملخص النتائج والخاتمه والتوصيات

٥-١ : ملخص النتائج :

توصلت الدراسه لعدد من النتائج وهي :

- ١/ معظم المبحوثين وبنسبة ٥٤,٢% إناث.
- ٢/ معظم المبحوثين وبنسبة ٥٦,٦% غير متزوجين.
- ٣/ معظم المبحوثين وبنسبة ٥٤,٣% هم في الفئة العمريه من (٣١-٤٠) سنه وتليها وبنسبة ٢١,٧% هم في الفئة العمريه (٢٠-٣٠) سنه.
- ٤/ معظم المبحوثين وبنسبة ٤٨,٢% هم من حملة البكالوريوس وتليها ٤٢,٢% هم من حملة الماجستير.
- ٥/ معظم المبحوثين وبنسبة ٤١% لهم خبره عمليه تتراوح ما بين (٢-٤) سنه.
- ٦/ معظم المبحوثين وبنسبة ٤٣,٤% دخلهم الشهري يتراوح بين (١٠٠١ - ١٥٠٠) جنيه.
- ٧/ معظم المبحوثين وبنسبة ٨٩,٢% مصادر دخلهم هي الوظيفه .
- ٨/ معظم المبحوثين وبنسبة ٥٦,٦% حجم أسرهم يتراوح بين (٣-٥).
- ٩/ معظم المبحوثين وبنسبة ٦١,٤% تخصصهم في مجال الإرشاد الزراعي.
- ١٠/ كل المبحوثين وبنسبة ١٠٠% قد تلقوا تدريب.
- ١١/ معظم المبحوثين و بنسبة ٥٣% قد تلقوا أكثر من نوع واحد من التدريب .
- ١٢/ معظم المبحوثين وبنسبة ٤١% قد شاركوا في دورات تتراوح بين (١-٥) دورة تدريبيه داخلية.
- ١٣/ معظم المبحوثين وبنسبة ٦٦,٣% لم يتلقوا تدريب خارجي.

١٤ / الدورات التدريبية قد شملت بنسبة ٤٤,٦% أكثر من مجال ، وبنسبة ٢١,٧% كانت في مجال إنتاج الخضر والفاكهة.

١٥ / معظم المبحوثين وبنسبة ٥٧,٨% أفادوا أن الإدارة العليا بالوزارة تهتم نوعاً ما بتدريب المرشدين الزراعيين وصقل مهاراتهم.

١٦ / معظم المبحوثين وبنسبة ٣٩,٨% أفادوا أن مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية بالإدارة ضعيف.

١٧ / معظم المبحوثين وبنسبة ٨٠,٧% أفادوا أنه لا توجد أسس علمية متبعه في تحديد الإحتياجات التدريبية.

١٨ / معظم المبحوثين وبنسبة ٤٥,٧% أفادوا أنهم يشاركون أحياناً في تحديد إحتياجاتهم التدريبية

١٩ / معظم المبحوثين وبنسبة ٣٠,١% أفادوا أنه يتم تحديد الإحتياجات التدريبية عن طريق الملاحظه.

٢٠ / أوضحت الدراسه أن معظم المبحوثين وبنسبة ٣٨,٥% أفادوا أن مستوى وضوح أهداف التدريب بالنسبه لهم كان جيد.

٢١ / أوضحت الدراسه أن معظم المبحوثين وبنسبة ٤٢,٢% أفادوا أن مستوى ملائمة التدريب لحاجاتهم وتوقعاتهم كان جيد.

٢٢ / ٥٥,٤% من المبحوثين أفادوا أن مستوى كفاية محتويات التدريب لتحقيق أهداف التدريب جيد.

٢٣ / ٤٧% من المبحوثين أفادوا أن مستوى المحتوى النظري للتدريب جيد.

٢٤ / ٤٨,٢% من المبحوثين أفادوا أن مستوى المحتوى العملي للتدريب جيد .

٢٥ / ٥٥,٤% من المبحوثين أفادوا أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من خلال التدريب جيد .

٢٦ / ٦٣,٩% من المبحوثين أفادوا أن مستوى المهارات الجديده المكتسبه من خلال التدريب جيد .

٢٧ / ٣٩,٨ % من المبحوثين أفادوا أن التدريب قد أحدث تغييراً إيجابياً في اتجاهاتهم المعنيه إلى درجة متوسطة .

٢٨ / ٦, ٥٦ % من المبحوثين أفادوا أن مستوى توفر وتنوع الطرق والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب جيد .

٢٩ / ٤٥,٨ % من المبحوثين أفادوا أن مستوى المعرفة العلميه والخبره العمليه للمدربين جيد جداً
٣٠ / ٤٤,٦ % من المبحوثين أفادوا أن الفتره الزمنيه للبرامج التدريبيه جيده.

٣١ / ٥٣ % من المبحوثين أفادوا أن مستوى مساهمة الدورات التدريبيه في تطوير أداءهم الوظيفي جيد.

٣٢ / معظم المبحوثين وبنسبة ٢٠,٥ % أفادوا أن المعايير التي يتم مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب هو الهدف الذي يسعى التدريب لتحقيقه .

٣٣ / معظم المبحوثين وبنسبة ٦٣,٩ % أفادوا أن الإداره لا تقوم بتقييم البرامج التدريبيه .

٣٤ / معظم المبحوثين وبنسبة ٧٣,٥ % أفادوا أنهم لا يشاركون في عملية تقييم البرامج التدريبيه

٣٥ / معظم المبحوثين وبنسبة ٤٧ % أفادوا أنهم راضين إلى حدٍ ما عن مستوى الدورات التدريبيه التي تلقوها .

٣٦ / معظم المبحوثين وبنسبة ٤٣,٤ % أفادوا أن الصعوبات التي تواجههم في العمليه التدريبيه تتعلق بتقدير الإحتياجات التدريبيه.

٣٧ / توجد علاقه معنويه قويه بين مستوى ملائمة أهداف التدريب ومستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب ، إذا كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) ، وهذا يعني أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسب من التدريب عاليه جداً.

٣٨ / توجد علاقه معنويه قويه بين كفاية محتويات التدريب ومستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب ، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب عاليه جداً.

٣٩/ توجد علاقة معنوية قوية بين مستوى المحتوى النظري و مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب ، إذا كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المعرفة والمعلومات الجديدة المكتسبه من التدريب عاليه.

٤٠/ توجد علاقة معنوية قوية بين مستوى المحتوى العملي للتدريب و مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب ، إذ كان مستوى معنوية الاختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب يعتمد بدرجة كبيره على مستوى المحتوى العملي للتدريب.

٤١/ توجد علاقة معنوية قوية بين توفر وتنوع الطرق الوسائل والمعينات التدريبية المستخدمه في التدريب ومستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب ، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من التدريب عاليه جداً.

٤٢/ توجد علاقة معنوية قوية بين مستوى المعرفة العلميه والخبره العمليه للمدربين ومستوى المهارات الجديدة المكتسبه من التدريب ، إذ كان مستوى معنوية الإختبار (0.000) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن مستوى المهارات الجديدة المكتسبه من خلال التدريب كبيره جداً.

٤٣/ إتجاه المرشدين الزراعيين نحو برامج التدريب ، التي تلقوها أثناء الخدمه هو إتجاه إيجابي وكان متوسط قيمة مقياس ليكرت (٢,٣).

٤٤/ إتجاه المرشدين الزراعيين نحو مستوى أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية كما أوضح مقياس ليكرت كان ضعيفا (١,٩) أي سلبي.

٤٥/ متوسط إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو مستوى وضوح أهداف التدريب ومستوى ملائمة التدريب لإحتياجاتهم ومستوى المحتوى النظري للتدريب ومستوى المحتوى العملي للتدريب ومستوى المعرفة و المعلومات المكتسبه ومستوى المهارات المكتسبه ومستوى المعرفة العلميه والخبره العمليه للمدربين ومستوى مساهمة الدورات التدريبية في تطوير الأداء الوظيفي فقد كان إيجابياً إذ بلغ الوسط الحسابي لمقياس ليكرت (٢,٣)، (٢,١)، (٢,٤)، (٢)، (٢,٤)، (٢,٢)، (٢,٧)، (٢,٤) على التوالي.

٥-٢ : الخاتمة:

توصلت الدراسة إلى أن المحتوى النظري و العملي للتدريب جيد كما أفاد معظم المبحوثين ، وأن المهارات التي إكتسبوها من التدريب عالية ، وكذلك أفاد معظم المبحوثين أن المعرفه والمعلومات الجديده المكتسبه من التدريب جيده .

قد توصلت الدراسة أيضاً إلى أن إتجاهات المرشدين نحو تحديد إحتياجاتهم التدريبيه كان ضعيفاً ولكن إتجاهات المرشدين عموماً نحو البرامج التدريبيه كان إيجابياً.

كما بينت الدراسة أن مساهمة الدورات التدريبيه في تطوير أداءهم الوظيفي كان إيجابياً.

كذلك أوضحت الدراسة أن الإداره لا تقوم بتقييم البرامج التدريبيه .

٥-٣: التوصيات:

إستناداً على نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:-

• إلى وزارة الزراعة و الثروه الحيوانيه والري ولاية الخرطوم.

١. وضع تدريب المرشدين الزراعيين ورفع قدراتهم في مقدمة أولويات الوزارة وصميم إهتماماتها وسياسياتها.
٢. توفير الميزانيه الكافيه للتدريب ، وضمان إنسياب ميزانية التدريب في الوقت المحدد لها.
٣. زيادة فرص التدريب الداخلي والخارجي.
٤. توفير وسيلة حركه لتوصيل المرشدين الزراعيين إلى مكان التدريب.
٥. تشجيع وتحفيز المرشدين الزراعيين للإنخراط في التدريب ودعمهم مادياً ومعنوياً.
٦. إنشاء مركز تدريب زراعي متخصص على نسق مراكز التدريب العالميه مزود بمدرسين وخبراء على درجه عاليه من الكفاءه في كافة التخصصات الزراعيه ويحتوي على مختلف المعينات التدريبيه الحديثه.

• إلى قطاع نقل التقانه و الإرشاد:

- العمل على حل الصعوبات التي تواجه المرشدين في التدريب وهي تتعلق بمكان التدريب وتقدير الإحتياجات التدريبيه وزمن التدريب.

• إلى إدارة التدريب بوزارة الزراعة ووحده التدريب بقطاع نقل التقانه والإرشاد:

١. الإهتمام بتحديد الإحتياجات التدريبيه وإتباع المعايير العلميه في ذلك مثل تحليل التنظيم تحليل الوظيفه ، تحليل الأفراد.
٢. إختيار مراكز التدريب المؤهله والتي يتوفر بها المدرسين الأكفاء والمتخصصين والمعينات التدريبيه الحديثه والبيئه الملائمه.
٣. الإهتمام بتقييم البرامج التدريبيه أثناء وقبل وبعد التدريب.
٤. مراعاة إشراك المرشدين الزراعيين في تحديد إحتياجاتهم التدريبيه
٥. يجب مراعاة أن يتم تدريب المرشدين الزراعيين وفقاً لإحتياجاتهم التدريبيه.
٦. التركيز على الجانب العملي والتطبيقي في التدريب.
٧. مراعاة أن يكون التدريب مواكباً لتسارع التكنولوجيا وثوره المعلومات.

٨. قياس أثر التدريب على المرشدين الزراعيين ومقارنته بما تمّ صرفه من الميزانيه.

• إلى المرشدين الزراعيين:

١. الحرص على المشاركة في تحديد الإحتياجات التدريبية.
٢. الحرص على المشاركة في تقييم البرامج التدريبية.
٣. الحرص على حضور الدورات التدريبية والإستفادة القصوى منها.
٤. الحرص على الإستفادة من ثورة المعلومات والإتصالات لتطوير المعارف والإتجاهات.

• إلى وزارة تنمية الموارد البشرية:

١. الإهتمام بتدريب المدربين داخلياً وخارجياً لرفع قدراتهم.
٢. توفير مدربين وخبراء على درجة عالية من الكفاءه ومتخصصين في كافة المجالات.
٣. توفير مراكز تدريب متقدمه و مزودة بكافة المعينات التدريبية الحديثه.
٤. الإستفادة من تجارب الدول المتقدمه في مجال التدريب الزراعي.

إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:

١. تأهيل كليات الزراعة بالجامعات وتدريب و تأهيل أساتذة الجامعات وفني المعامل وتوفير كوادر التدريس المؤهله.

٢. توفير الميزانيه الكافيه للتدريب وخاصة الجانب العملي في مناهج التعليم .

• إلى إدارات الجامعات وكليات الزراعة في السودان:

١. الإهتمام بالجانب العملي في التدريب ورفع نسبته إلى ٦٠% .
٢. تجويد العمليه التعليميه حتى يتخرج جميع الطلاب مؤهلين تأهيل كافي قادرين على زيادة فاعلية العمل الإرشادي.
٣. توفير المكتبات وتزويدها بالمراجع الحديثه .
٤. تخصيص بعض المكتبات لطلاب الدراسات العليا على أن تعمل على مدار العام.
٥. إتاحة الفرصه لجميع الطلاب للإستفاده من جميع المكتبات بمختلف الجامعات دون شروط وتسهيل مهمة طلاب العلم.

• إلى حكومات ولايات السودان:

- تدريب وتأهيل جميع خريجي كليات الزراعة تدريب متقدم داخلياً وخارجياً.

المراجع

- ابن عيشي، عمّار، (٢٠١٢ م) ، إتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، الطبعة الأولى، دار أسامه للنشر والتوزيع، عمان - الأردن .
- الخفاجي، عباس عبد المحسن، وشلون، فيصل مفتاح (١٩٩٠م) الإرشاد الزراعي بالجماهيريّة الليبيّة وسبل تطويره ، الطبعة الأولى ، منشورات جامعة عمر المختار، الجماهيرية الليبية.
- الخليفات، عصام عطا الله حسين ، (٢٠١٠م) ، تحديد الإحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية ، الطبعة الأولى، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
- الزبيدي ، داخل حسين ، والبرعصي ، محمد عبد ربه محمد ، (٢٠١٤ م) ، مقدمه في الإرشاد الزراعي (فلسفه وتطبيق) ، جامعة عمر، المختار - الجماهيرية الليبية .
- السكارنه ، بلال خلف الله ، (٢٠١١ م) ، طرق إبداعيه في التدريب ، الطبعة الأولى دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعه ، عمان - الأردن.
- الصيرفي ، محمد عبد الفتاح ، (٢٠٠٩) ، التدريب الإداري ، المدريون والمتدريون وأساليب التدريب ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
- الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٧م) ، التدريب الإداري المعاصر، الطبعة الأولى ، دار المسيره للنشر والتوزيع والطباعه ، عمان - الأردن.
- الطنوبي، محمد عمر ، وحبیب، مؤيد صفاء الدين ، ورضوان، أحمد الهندي، (١٩٩٥م) ، الإرشاد الزراعي ، الطبعة الأولى، جامعة عمر المختار ، الجماهيرية الليبيّة.
- الطنوبي ، محمد عمر ، (١٩٩٦م) ، تدريب القوى العامله في القطاع الزراعي، الطبعة الأولى ، جامعة عمر المختار - الجماهيرية الليبيّة.
- الكرخي ، مجيد، (٢٠١٤ م) ، إداره الموارد البشريه ، الطبعة الأولى ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
- شاويش ، مصطفى نجيب ، (٢٠٠٠ م) ، إداره الموارد البشريه (إدارة الأفراد) ، الطبعة الثالثه، الإصدار الأول ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان - الأردن.
- صالح ، صبري مصطفى ، والطنوبي ، محمد عمر ، وعزمي ، سهير محمد ، (٢٠٠٤ م) ، الإرشاد الزراعي أساسياته وتطبيقاته ، كلية الزراعة ، الطبعة الأولى ، جامعة الإسكندريه - مصر

- عباس ، سهيله محمد ، وعلي ، علي حسين ، (٢٠٠٠م) ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان - الأردن .
- عبد الرحمن ، بن عنتر، (٢٠١٠م) ، إدارة الموارد البشرية المفاهيم، الأبعاد، الإستراتيجيه ، دار البازوري العلميه ،الأردن.
- عبد المقصود ، بهجت محمد ، (١٩٨٨ م) ، الإرشاد الزراعي ، الطبعة الأولى ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر .
- عساف، عبد المعطي محمد ، وحمدان ، يعقوب ، (٢٠١٠ م) ، التدريب وتنمية الموارد البشرية ،الطبعة الأولى ، دار زهران للنشر والتوزيع .
- قشطه ، عبد الحلیم عباس ، (٢٠١٣ م) ، الإرشاد الزراعي رؤيه جديده ، جرين لاين للطباعه ، مصر .
- كافي، مصطفى يوسف ، (٢٠١٤ م) ، إداره الموارد البشريه من منظور إداري - تنموي - تكنولوجي - عولمي - الطبعة الأولى ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن .
- نصرالله ، حنا ، (٢٠٠٢م) ، إدارة الموارد البشريه، دار زهران ، عمان - الأردن .
- تقارير وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري ولاية الخرطوم ٢٠٠٨م.
- تقارير وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والري ولاية الخرطوم ٢٠١٧م.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفيه

إستماره إستبيان عن إتجاهات المرشدين الزراعيين نحو برامج التدريب التي تلقوها أثناء خدمه
(البيانات الوارده بهذه الإستماره تستخدم فقط لغرض الدراسه العلميه)

أرجوا التكرم بوضع إشارة (✓) داخل المربع أمام الإجابة المناسبه.

- (١) النوع: ذكر ب. أنثى
- (٢) حاله الإجتماعيه أ. متزوج ب. غير متزوج ج. أرمل د. مطلق
- (٣) العمر: أ. (٣٠-٢٠) ب. (٤٠-٣١) ج. (٥٠-٤١) د. أكثر من ٥٠
- (٤) المؤهل العلمى: أ. ثانوي عالي/ عام فأقل ب. دبلوم ج. بكالوريوس
د. ماجستير هـ. دكتوراه
- (٥) سنوات الخبره العلميه: أ. سنة واحده فأقل ب. (٤-٢) سنة ج. (٧-٥) سنة
د. (١٠-٨) سنة هـ. أكثر من ١٠ سنة
- (٦) الدخل الشهري: أ. SDG (١٠٠٠ - ٥٠٠) ب. SDG (١٥٠٠-١٠٠١)
ج. SDG (٢٠٠٠-١٥٠١) د. أكثر من ٢٠٠٠ SDG
- (٧) مصادر الدخل: أ. الوظيفه ب. الوظيفه بالإضافة إلى أعمال حره
ج. التجاره د. أعمال أخرى أنكرها
- (٨) حجم الأسرة: أ. فردين ب. (٥-٣) ج. (٨-٦) د. ٩ فأكثر
- (٩) ماهو تخصصك في المجال الزراعي ؟
أ. إرشاد زراعي ب. إنتاج حيواني ج. طبيب بيطري د. أخرى أنكرها
- (١٠) هل تلقيت تدريب ؟
أ. لا ب. نعم : إذا كانت الإجابة بنعم
- (١١) مانوع التدريب الذي تلقيته ؟
أ. تدريب عند بدء الخدمه ب. تدريب أثناء الخدمه
ج. تدريب علوي (دراسات عليا) د. كل ما سبق نكره
- (١٢) كم عدد الدورات التدريبيه الداخليه التي شاركت فيها أثناء الخدمه ؟
أ. (٥-١) ب. (١٠-٦) ج. (١٥-١١) د. أكثر من ١٥

(١٣) هل تلقيت تدريب خارجي أثناء خدمه ؟

أ. لا ب. نعم

(١٤) ماهي أهم المجالات التي شملتها الدورات التدريبيه ؟

أ. إنتاج المحاصيل الحقلية ب. إنتاج الخضر والفاكهه ج. الإنتاج الحيواني
د. وقاية النباتات هـ. الهندسه والري و. أخرى أذكرها

(١٥) هل يحتل تدريب المرشدين الزراعيين وصقل مهاراتهم أهميه عاليه لدى الإدارة العليا بالوزاره ؟

أ. نعم ب. لا ج. نوعاً ما

(١٦) ما هو مستوى أهميه تحديد الإحتياجات التدريبيه بالإداره ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف هـ. لا يوجد

(١٧) هل هناك أسس علميه متبعه في تحديد الإحتياجات التدريبيه مثل (تحليل التنظيم، تحليل الوظائف، تحليل الأفراد) ؟

أ. نعم ب. لا

(١٨) هل تسمح لك الإدارة بالمشاركه في تحديد إحتياجاتك التدريبيه ؟

أ. نعم ب. لا ج. أحياناً

(١٩) ما هي الطرق المتبعه بالإداره لتحديد الإحتياجات التدريبيه ؟

أ. المقابله الشخصيه ب. الملاحظه ج. الإستبانه د. الإختبارات
هـ. أخرى أذكرها

(٢٠) ما هو مستوى وضوح أهداف التدريب بالنسبه لك؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٢١) ما هو مستوى ملائمة أهداف التدريب لحاجاتك وتوقعاتك ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٢٢) هل كانت محتويات التدريب كافيه لتحقيق أهداف التدريب ؟

أ. كافيه جداً ب. كافيه ج. كافيه إلى حد ما د. غير كافيه

(٢٣) ما هو مستوى المحتوى النظري للتدريب ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٢٤) هل كان مستوى المحتوى العملي للتدريب ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٢٥) هل كان مستوى المعرفة والمعلومات الجديده المكتسبه من هذا التدريب ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٢٦) ما هو مستوى المهارات الجديد المكتسبه من خلال هذا التدريب ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٢٧) إلى أي مدى أحدث التدريب تغييراً إيجابياً في إتجاهاتك المعنيه ؟

أ. إلى درجة كبيره جداً ب. إلى درجة كبيره ج. متوسطه د. ضعيفه

(٢٨) ما هو مستوى توفر وتنوع الطرق والوسائل والمعينات التدريبيه المستخدمه في التدريب ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٢٩) ما هو مستوى المعرفه العلميه والخبره العمليه للمدربين ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٣٠) هل الفتره الزمنيه للبرامج التدريبيه مناسبه ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٣١) إلى أي مستوى ساهمت تلك الدورات التدريبيه في تطوير أداءك الوظيفي ؟

أ. ممتاز ب. جيد جداً ج. جيد د. ضعيف

(٣٢) أي من المعايير الآتيه تم مراعاتها عند إختيار أسلوب التدريب المناسب ؟

أ. الهدف الذي يسعى التدريب لتحقيقه ب. المستوى الوظيفي ج. الأساليب المستخدمه في التدريب

د. ماده التدريبيه هـ. فترة التدريب . التكلفه وعدد المتدربين

ز. الخفيه السابقه للمتدربين ح. المدربون المتاحون ط. كل ما سبق ذكره لا يتم مراعاته

(٣٣) هل تقوم الإدارة بتقييم البرامج التدريبيه ؟

أ. نعم ب. لا

(٣٤) إذا كانت الإجابة بنعم وضح متى تقوم بذلك ؟

أ. قبل تنفيذ التدريب ب. أثناء التدريب ج. بعد تنفيذ التدريب

(٣٥) هل تشارك في عملية التقييم ؟

أ. أشرك دائماً ب. أشرك أحياناً ج. لا أشرك

(٣٦) هل أنت راضٍ عن مستوى الدورات التدريبيه التي تلقيتها؟

أ. راضٍ تماماً ب. راضٍ ج. راضٍ إلى حدٍ ما د. غير راضٍ

(٣٧) ما هي الصعوبات التي تواجهك في العمليه التدريبيه ؟

أ. صعوبات تتعلق بمكان التدريب. ب. صعوبات تتعلق بالماده التدريبيه ج. تتعلق بالمدرّب

د. تتعلق بزمان التدريب هـ. تتعلق بتقدير الإحتياجات التدريبيه