



بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف في الإرشاد الزراعي



بعنوان:

# تدريب المرشدين وأثره في تفعيل العمل الإرشادي

دراسة حالة (منطقة بحري)

إعداد:

أشرف صديق اسحق

إشراف الدكتورة:

سعاد إبراهيم العبيد

أكتوبر 2017م

## الباب الاول

## مقترح البحث

### 1-1. المقدمة :-

مع التطور التقني في اساليب الانتاج ومع الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري في العملية الادارية اصبح التدريب ضرورة حتمية لاعداد وتاهيل الافراد في اي قطاع من قطاعات المجتمع واصبح التدريب يمثل احد المسؤوليات الضرورية في الادارة لكي تواكب التطور التكنولوجي السريع او المستمر، وتسهم في زيادة الانتاجية، لذا فقد احتل التدريب مكان في عدد كبير من الدول المتقدمة والنامية علي السواء من اجل تنمية مهارات العاملين بما يتلائم مع التغيرات العصر ومستجداته(سليم، 1990)

لقد اصبح التدريب اليوم ضرورة ليس فقط لنجاح المنظمات وفعاليتها في تحقيق الاهداف بل يعتبر التدريب عنصر اساسي في عملية التنمية لارتباطه بفعالية القوي البشرية والتي تعد راس المال التنمية وينبوعها الدائم (القحطاني، 2002)

**التدريب:-** هو تعليم واعادة تعليم المتعلم واعداده للمستقبل حتي تتوفر لديه الكفاءة في اداء الاعمال المراد انجازها

ايضا هو "نشاط مخطط يهدف الي احداث تغييرات في الفرد والجماعة التي تدرجها تتناول معلوماتهم واراءهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم

### تعريف بالارشاد الزراعي:-

تعددت تعريفات الارشاد الزراعي كعلم في المراجع العربية والاجنبية المختلفة ويمكن تقسيم هذه التعريفات الواردة في المراجع المختلفة الي 3 مجموعات

(1) تركز تعريفه بانه "عملية تعليمية" ومن اشهرها تعريف "برادفيلد" ان الارشاد الزراعي عملية تعليمية عبر مدرسية تهدف الي تعليم الريفيين كيفية الارتقاء بمستوي معيشتهم عن طريق جهودهم الذاتية وذلك بالاستغلال الحكيم لمصادر ثروتهم لصالح الفرد والاسرة والجماعة والمجتمع المحلي والمجتمع العام

(2) تركز علي تعريفه بانه "نظام تعليمي مدرسي ومن ابرزها تعريف كيلسي وهيرن "نظام تعليمي غير مدرسي يتعلم فيه الكبار والشباب بالممارسة"

(3) من اشهرها تعريف شانج بانه "خدمة تعليمية غير رسمية تؤدي خارج المدرسة بغرض تدريب الفلاحين واسرهم والتاثير عليهم لتبني الممارسات المحسنة في الانتاج الزراعي بشقيه الحيواني والنباتي وفي الادارة المزرعية والمحافظة علي التربة والتسويق المنتجات الزراعية

يسعي المرشد الزراعي لمساعدة المزارعين لزيادة انتاجهم وتحسين مستوياتهم المعيشية لتحقيق ذلك يجب عليه القيام بعدة ادوار هو:-

- مرشد وخبير وحلقة وصل بين المؤسسات البحثية والمزارعين

- ايضا هو وكيل تغيير يسعى لماعدة المزارعين لتنسيق وتنظيم الجهود داخل المجتمعات المحلية لعمل المشاريع الجماعية فهو مدير يخطط وينظم عمله وعمل مساعديه  
**2-1 المشكلة البحثية :-**

غياب التدريب لدي المرشدين الزراعيين كان له الاثر الواضح في تدني فعالية العمل الارشادي او غياب التدريب في اوساط المرشدين الزراعيين كان له الاثر الواضح في تدني فعالية العمل الارشادي

### **3-1 اهمية الدراسة:-**

اصبح بناء الامم يتوقف الي حد بعيد علي تنمية مواردها البشرية وتنظيم نشاطاتها تنظيميا علميا وهذا يعتمد بشكل كبير علي مقدار وكفاءة الادارة وحسن استغلال الموارد الاخري فيها ليس هنالك سبيل لتحقيق اي تقدم ملموس بالمجتمعات الريفية الامن خلال تقدم العلوم الزراعية الاجتماعية ومن بينها الارشاد الزراعي الذي يسعى لتزويد المزارعين والمستفيدين بالمعارف والمهارات لتطوير اساليبهم الانتاجية ، ان الاهتمام بالجانب الارشادي الذي يمثل نجاحا كبيرا لمختلف المشاريع التنموية بالمجتمعات النامية يلاحظ ان بعض الدول المتقدمة اعطي اهتماما كبيرا ببرنامج اعداد الكوادر الارشادية **المتمكنة في مجال الاتصال والاعلام والتدريب وتخطيط البرامج وتنمية القادة المحلية ونجحت هذه الاهتمامات في بعض الدول مثل الولايات المتحدة - انجلترا - كندا ومن الدول النامية التي كان له النصيب الاكبر هو الهند في التنمية.**

### **4-1 اهداف البحث :-**

معرفة مدي مساهمة التدريب في تفعيل العملية الارشادية تحديد الاحتياجات الفعلية لتدريب المرشدين - معرفة متطلبات تفعيل العمل الارشادي - تحقيق الفرص المناسبة " الزمانية والمكانية" لتدريب وتطوير المرشد الزراعي

### **5-1 المشكلة الحياتية :-**

المشكلات الاجتماعية التي زادت حدة في العالم من ضمن اسبابها نقص الغذاء خاصة تدني الانتاج الزراعي والحيواني فلذلك اذا ما تم تطبيق الارشاد الزراعي وفلسفته بالطريق الصحيحة فيمكن ان تحل هذه المشكلة وخاصة في دول العالم الثالث وذلك بتفعيل العمل الارشادي .

### **6-1 منهجية الدراسة:-**

يتم جمع البيانات الاولية والثانوية عن طريق اعداد استبانة ويتم باستخدام اسلوب التحليل المقارن

### **7-1 مجتمع وعينة البحث :-**

مجتمع الدراسة محلية بحري المرشدون التابعون لهذة المحلية المعينون من قبل وزارة الزراعة

### **8-1 تعريف بالمصطلحات:-**

**التدريب : "Trainig"** عملية تعليمية بواسطتها يحصل المتدربون علي المهارات والقدرات اللازمة لاداء او تحسين انجاز اعمال محددة "

الإرشاد الزراعي **Extension**:- نظام تعليمي غير مدرسي يتعلم فيه الكبار والشباب بالممارسة .

### **1-9 هيكل البحث :-**

يحتوي البحث علي 5 ابواب كالآتي :-

#### **الباب الاول:-**

##### **يحتوي علي :**

المقدمة ، المشكلة البحثية ، اهمية الدراسة ، اهداف البحث ، المشكلة الحياتية ، مهجية الدراسة ، مجتمع وعينة البحث ، تعريف بالمصطلحات

#### **الباب الثاني :**

##### **الاطار النظري يتضمن فصلين:-**

\* المرشد الزراعي

\*التدريب

#### **الباب الثالث:-**

##### **منهجية البحث تحتوي علي الآتي:-**

منطقة البحث ، مجتمع البحث ، عينة البحث ، منهج البحث ، ادوات جمع البيانات ، المعوقات التي واجهت الباحث .

#### **الباب الرابع : -**

يحتوي علي تحليل البيانات ومناقشتها وتفسيرها

#### **الباب الخامس: -**

يحتوي علي النتائج والخلاصة والتوصيات

## الباب الثاني

### الاطار النظري

## الفصل الاول

### التدريب :-

#### 1-1-2 مقدمة:-

مع التطور التقني في اساليب الانتاج ومع الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري في العملية الادارية ، اصبح التدريب ضرورة حتمية لاعداد وتاهيل الافراد في اي قطاع من قطاعات المجتمع واصبح التدريب يمثل احد المسؤوليات الضرورية في الادارة لكي تواكب التطور الاجتماعي والتكنولوجي المستمر وتسهم في زيادة الانتاجية ، لذا فقد احتل التدريب مكانا في عدد كبير من الدول المتقدمة والنامية علي السواء من اجل تنمية مهارات العاملين بما يتلائم مع التغيرات العصر ومستجداته(سليم ،1995)

لقد اصبح التدريب اليوم ضرورة ليس فقط لنجاح المنظمات وفعاليتها في تحقيق الاهداف بل يعتبر التدريب عنصر اساسي في عملية التنمية لارتباطه بفعالية القوي البشرية والتي تعد راس مال التنمية وينبوعها الدائم (القحطاني،2002)

ولقد ادي الاتجاه المتزايد نحو التخصص في اداء الاعمال وضرورة التكيف مع التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الاعمال الي زيادة الحاجة الي التدريب الموظفين والي بروز التدريب ليكون واحدا من اهم الوظائف التي تسهم في توفير مستويات متطورة للاداء بما يلبي احتياجات الاجهزة السريعة في المهارات المطلوبة او التدفق الهائل في المعارف والمعلومات وربط الافراد بكل جديد في مجال اعمالهم .

#### 2-1-2 مفهوم التدريب:-

يعرف التدريب بانه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرا علي مزاولة عمل ما بهدف زيادة الانتاجية له والجهة التي يعمل بها ، او نقل معارف او مهارات سلوكية جديدة لتطوير كفاءة الفرد لاداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها.

يشير مفهوم التدريب الي انه اهم الاساليب الانماء المهني ويعرف بانه " الجهود المنظمة والمخططة لتطوير المعارف وخبرات واتجاهات المتدربين ، وطرائق اداء سلوكهم بغية تمكينهم من استغلال امكاناتهم وطاقاتهم بما يساعد علي رفع كفاءتهم في ممارسة اعمالهم بطريقة منتظمة "

او هو "الاداء التي تهيئ الفرد لاداء مهام ادارية في تطوير الفرد والمجتمع بشكل عام(المرجاوي،1999)

#### 2-1-3 العلاقة والاختلاف بين مفهوم التدريب والتعليم:-

العلاقة بين المفهومين علاقة سبب ونتيجة فاذا ما تعاون التدريب والتعليم فانهما سينجحان اذا كان المتدرب مستعد للتعليم .

وبصفة عامة تستخدم كلمة التدريب مصطلحا شاملا للاشارة الي جميع النشاطات المصممة لتطوير المهارات الفنية والسلوكية المختلفة ، ولكن عادة ما يتم التمييز بين مصطلحي التدريب والتعليم ، فالتعليم تكون اهدافه عامه ويكون في العادة اوسع نطاقا ويرمي الي تطوير الفرد بصورة عامة اجتماعيا وفكريا واعداده لادوار متعددة في المجتمع او في مهنة معينة ، اما التدريب فيكون معنيا بتطوير المهارات ومعرف محددة لاداء أنشطة او مهان محددة .

## الجدول(1-1-2) يوضح الاختلاف بين التدريب والتعليم فيما يلي:-

المقارنة	التعليم	التدريب
الاهداف	تتلائم الاهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	اهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين اكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم
المحتوي	محتوي عام	محتوي البرنامج التدريبي محدد تبعا لحاجة العمل الفعلية
الاسلوب	اسلوب التلقي للمعارف الجديدة	اسلوب الاداء والمشاركة
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات

## 4-1-2 تعريفات التدريب:-

تناول العديد من الباحثين مفاهيم للتدريب من زوايا متعددة الا ان مضامينها تتشابه الي حد كبير ،ويهدف التدريب بشكل عام الي تطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين من خلال احداث تغييرات في المعلومات والخبرات وطرق ادائهم وسلوكهم واتجاهاتهم .

- يعرف القحطاني(2002)التدريب بانه عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف الي احداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات حالية او مستقبلية يتطلبها الفرد و العمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل بها.

ويعرف (القحطاني،2002) التدريب بانه عملية تعديل ايجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية او الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج اليها الانسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل و للادارة والانماط السلوكية و المهارات الملائمة والعادات اللازمة من اجل رفع كفاءته في الشروط المطلوبة لاتقان العمل .

ويعرف كذلك بانه:-

- محاولة لتغيير سلوك الافراد يجعلهم يستخدمون طرقا واساليب مختلفة في اداء الاعمال ويجعلهم يسلكون شكلا مختلفا بعد التدريب عما كانوا عليه من قبل .

- هو ذلك النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما

## 5-1-2انواع التدريب :-

توضح (اكاديمية التدريب الاحترافي2011) ان التدريب له بعض الانواع تتحد بناءا علي المجال او الاسلوب والنطاق واهم انواع التدريب ما يلي:-

### - تدريب اساسي

وهو المرحلة الاولى لعملية اكتساب المعارف والاتجاهات والخبرات اللازم لاداء اي عمل او ممارسة او مهنة

### - تدريب مهني



- وهو مجموعه من الأنشطة والجهود التي تهدف الي اكتساب فئة العمال الاتجاهات اللازمة لاداء اعمالهم سواء بهدف اعدادهم او رفع مستواهم.
- تدريب داخل المؤسسة.
  - تدريب خارج المؤسسة.
  - تدريب خارج العمل.
  - تدريب نظامي.

## 2-1-6.اهمية التدريب:-

لقد اصبح للتدريب دورا هاما وبارزا في حياة الافراد والمنظمات في العصر الحديث ، نظرا لما يساهم به في رفع كفاءة الانتاجية وتحسين اساليب العمل وذلك عن طريق محاولة احداث تغيير في مهارات الافراد وقدرتهم من ناحية وتطوير انماط السلوك التي يتبعونها في اداء اعمالهم من ناحية اخري قد بين (بربر 1997 ) بان اهمية التدريب تزداد في الدول النامية للاعتبارات التالية :-

- (1) ان الافراد يحتاجون الي التدريب لكي يكونو مؤهلين لاداء اعمالهم بكفاءة
- (2) ان الوظائف نفسها عرضة للتغير من فترة لآخري بحكم تغير اساليب العمل
- (3) ان ظهور صناعات جديدة قد يتطلب توافر مهارات معينة لا يمكن توافرها لدي العنصر البشري الحالي

## 2-1-7تحديد الاحتياجات التدريبية:-

مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية :

تتعد ابعاد مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية فهي تتضمن ما يلي:

- 1- المشكلات التي ترغب المنظمة في حلها عن طريق التدريب
- 2- جملة التغيرات المطلوب احدثها من معارف واتجاهات العاملين للتغلب علي مشكلات العمل
- 3- نواحي الضعف والقصور المحتملة في قدرات العاملين او معارفهم او اتجاهاتهم .
- 4- الاهداف التدريبية التي تسعى المنظمة لتحقيقها في سبيل تحقيق اهداف اكبر للمنظمة.
- 5- مجموعة التغيرات المطلوب احدثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وادائه السلوكي واتجاهاته لجعله قادرا علي القيام بمهام وظيفته بكفاءة اعلي

يقصد بتحديد الاحتياجات التدريبية منظومة فرعية من منظومة التدريب وتنمية الموارد البشرية

تتعلق بمجموعة التغيرات والتطويرات المطلوب احدثها في معارف واتجاهات العاملين بهدف رفع مستوي الاداء او التغلب علي المشاكل التي تعرقل سير العمل والانتاج

### جدول(2-2-1)منظومة تحديد الاحتياجات التدريبية

المدخلات	العمليات	المخرجات
----------	----------	----------

البرامج التدريبية اللازمة لاعداد شاغل الوظيفة لممارسة عمله بكفاءة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحليل النظم</li> <li>- تحليل الوظائف</li> <li>- تحليل الفرد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بيانات عن المعين الجدد</li> <li>- نواحي العجز والقصور في مستويات الاداء الحالية</li> <li>- الاثر الوظيفي</li> <li>- معدلات الاداء المطلوبة</li> <li>- آراء الرؤساء المباشرين</li> <li>- وصف الوظائف</li> </ul>
---	---	---

## العوامل البيئية

خارجية

داخلية

### 1- المدخلات

تتمثل مدخلات منظومة تحديد الاحتياجات التدريبية في مجموعة من البيانات تعتبر بمثابة موارد لتشغيل المنظومة وهي :

بيانات عن المعينين الجدد ، نواحي العجز والقصور في الاداء الحالي ، استحداث وظائف جديدة ، تغيير اساليب العمل الحالية ، معدلات اداء المطلوبة ، وصف الوظائف.

### 2- العمليات

يتضمن تحديد الاحتياجات التدريبية ثلاث عمليات اساسية يوضحها الشكل التالي:

اين	تحليل التنظيم
ما	تحليل العمل
من ماذا	تحليل الفرد

### - تحليل التنظيم :-

- لتحديد المواقع المراد توجيه المتدربين اليه في المنظمة يتطلب الامر ما يلي :
- فهم طبيعة المنظمة
- تحليل الهيكل التنظيمي
- تحليل سياسة المنظمة ولوائحها واساليب العمل بها تحليل معدلات الاداء
- تحليل المناخ التنظيمي

### - تحليل العمل(الوظيفة):-

- لتحديد اهداف التدريب والمعايير اللازمة لقياس فاعليته تقرر نوع المهارات والاتجاهات والصفات المطلوبة لاداء العمل ويشمل:-
- مراجعة البيانات المتوفرة عن الوظيفة .
- مراجعة اسلوب الاداء الوظيفي.
- الاطلاع علي آراء الخبراء والدوريات والبحوث العلمية والميدانية عن العمل .
- ملاحظة الموظفين اثناء تأدية عملهم.

- مقابة الموظفين.

## **تحليل الفرد:-**

لتحديد قياس ودرجة اداء الموظف وتحديد مدى نجاحه يشمل:-

- مرجعة الوصف الوظيفي
- مراجعة تقارير كفاية الاداء الوظيفي
- طلب الموظف نفسه

## **المخرجات:-**

تشمل مخرجات منظومة تحديد الاحتياجات التدريبية في مجموعة البرامج التدريبية النوعية وهي:-

- برامج التدريب التاهيلي .
- برامج التدريب التخصصي
- برامج التدريب الاداري .
- برامج التدريب الاشرافي .
- برامج التدريب القيادي.

## الباب الثاني - الفصل الثاني

### 2-2-1 المرشد الزراعي

يعد المرشد الزراعي المحور الرئيسي في العملية التعليمية الارشادية وركن من اركان العمل مع المزارعين والقيادات الريفية ويمثل جهاز الارشاد الزراعي وهو المسئول عن توجيه افراد المجتمع المحلي لتحقيق اهدافهم.

والمرشد الممارس للعمل الارشادي يجب ان يكون مؤهلا تاهيلا علميا وعمليا بحيث يستطيع ان يقوم بدوره علي اكمل وجه لذلك لا بد ان يتمتع بمجموعة من المهارات والمعارف التي تساعد علي تأدية دوره

### 2-2-2 دور المرشد :-

لا توجد ادوار للمرشد تطبق في جميع الاحوال والمناطق بل علي المرشد ان ينظر في كل حالة علي حدة واتخاذ الموقف المناسب لكل حالة حسب طبيعتها

### 2-2-3 المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد :-

يجب ان يمتلك المرشد المعرفة والمهارة الشخصية للقيام بعمله وواجباته علي نحو فعال

**أولاً: المعرفة**

- هنالك اربعة مجالات رئيسية للمعرفة وتشكل اساس التدريب الارشادي
- 1- التكنولوجيا :** يجب تدريب المرشدين علي الجوانب التقنية المتعلقة بعملهم كما يجب ان يكونو علي دراية تامة بالعناصر الرئيسية للنظام الزراعي الذي يعملون به
  - 2- طبيعة الحياة الريفية :** وتشمل الدراسات الانثروبولوجية والسيوسولوجية للمنطقة الريفية التي يعمل بها المرشدون ، وكذلك معرفة العادات والتقاليد المحلية السائدة .
  - 3- السياسات العامة :** يجب ان يكون المرشد علي معرفة تامة بالسياسات الحكومية وسياسات المؤسسات الاخرى والتي تؤثر علي المناطق الريفية وبرامج التنمية وبرامج الائتمان الزراعي ، وكذلك الاجراءات الادارية .
  - 4- تعليم الكبار :** الارشاد في الاساس عملية تعليمية ولذلك يجب علي وكيل التغير ان يكون علي دراية بالاساليب الرئيسية لتعليم الكبار وديناميات الجماعة وكذلك مع تقنيات تطوير مشاركة المزارعين في الانشطة الارشادية

### ثانيا : المهارات الشخصية

من الصعوبة بمكان تحديد المهارات الشخصية المطلوبة في المرشد وتدريبه عليه ولكن نستعرض بعض المهارات التي يجب ان تتوفر لدي المرشد ومنها :-

#### 1- القدرة علي التخطيط والتنظيم

يجب ان يكون المرشد قادرا علي تخطيط البرامج الارشادية وتنظيمها وتنفيذها

## 2- القدرة علي الاتصال وتوصيل المعلومات

ولا بد ان يكون المرشد محاورا جيدا وقادرا علي الاتصال اللفظي وغير اللفظي حتي يستطيع التواصل مع المزارعين واسرهم وتعتبر هذه المهارة هي اساس كل الانشطة الارشادية

## 3- التحليل والتشخيص

يجب ان تتوفر لدي المرشد مهارة دراسة الوضع الراهن والتعرف علي المشكلات وتحديدتها واتخاذ المواقف والقرارات المتعلقة بها وكذلك ان يكون قادرا علي ايجاد مقترحات للحلول.

## 4- القيادة

يجب ان يكون المرشد باعنا للثقة ، تعزيز هذه الثقة في المزارعين وان ياخذ زمام المبادرة في بدء الانشطة كافة

## 5- المبادرة

في كثير من الاحيان يكون المرشد في عزلة وغير خاضع للرقابة لذلك يجب ان يكون مبادرا واثقا دون الاعتماد علي التوجيه والدعم من رؤسائه .

## ثالثا : الصفات الشخصية للمرشد

علي الرغم من صعوبة تحديد الصفات الشخصي للمطلوبة في المرشد الا انه يجب اختيار المرشدين وفق بعض الصفات مثل :-  
1- الالتزام بالعمل الارشادي والتفاني والاصرار  
2- ان يكون مصدر ثقة وقادر علي تنفيذ المهام الموكل اليه  
3- التواصل في عمله مع المزارعين وان يكون حساس تجاه رغبات ومشاعر المزارعين وان يحترم افكارهم ومعرفهم .  
4- الخطابة العامة .

## 2-2-4-2-2-4 مهام المرشد الزراعي

اهم مواصفاته الحصول علي مؤهل زراعي عالي يكون متخصصا في الارشاد الزراعي او حاصل علي تدريب ارشادي في حالة عدم التخصص ، وتتنحصر مهامه كوكيل للتغيير الاجتماعي في اطار الادوار الاربعة التالية :-

- 1- العمل كمحرك للتغيير
- 2- العمل كمساعد في حل المشكلات .

3- العمل كمعطي ليس فقط الحل ولكن الحل ومتي وكيف يقوم بمساعدة المسترشدين علي تطبيقه

4- العمل كرابط بين المصادر لتوفير الحل الفعال (شادية واخرون، 2005)

## 2-2-5 معوقات العمل الارشادي

باستعراض المشاكل والمعوقات التي تواجه الارشاد الزراعي يمكن تصنيفها الي ثلاثة مجموعات باعتبارها من العوامل التي تحد من كفاءة الاجهزه الارشادية فهي تتمثل في الاتي:-

### 1- المشاكل والمعوقات الادارية

- عدم استقرار الهياكل ا
- لتنظيمية لاجهزة الارشاد الزراعي .
- عدم اكتمال البناء التنظيمي للجهاز الارشادي .
- قلة عدد الكوادر الفنية العاملة في الاجهزة الارشادية .
- مركزية العمل الارشادي ونقص الامكانات المادية .

### 2- المشاكل والمعوقات المؤسسية

- عدم الاستقرار ووضع السياسات الزراعية
- ضعف التنسيق بين البحوث والارشاد الزراعي
- ضعف التنسيق والتعاون بين الاجهزة الارشادية واجهزة التعليم والتدريب الزراعي

### 3- المشاكل والمعوقات الفنية

## 2-2-6 اهمية التدريب

يذكر الدكتور (عبدالغفار طه) ان هنالك علاقة قوية بين ضرورة التدريب واهدافه، فالتدريب لافراد معينين في مجال معين ضروري لتحقيق اهداف عامة ، ومحددة منها ما ياتي :-

1- التدريب ضروري لتحقيق اهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بل هو احد انشطتها ، ويشمل مختلف العاملين في التنمية لفهم ادوارهم وادوار غيرهم وطبيعة العلاقة بين الادوار ، والمنظمات وكيفية التخطيط والتنفيذ والمتابعة

2- التدريب ضروري لمواجهة القومية والمساهمة في عملية التعليم

3- التدريب ضروري لكل العاملين بالانتاج والخدمة لاكسابهم معارف علمية ، ومهارات تنظيمية ادارية وتنسيقية لزيادة كفاءة العمل وتعديل السلوك حيث تحل معارف ومهارات متطورة وسلوك مرغوب بدلا من المعارف اللاعلمية والسلوك العفوى التقليدي .

4- التدريب ضروري عند تغير نمط ، او اسلوب الانتاج او وسائله وعلي ذلك فالخبرات الارشادية الجديدة تغير هيكل الانتاج ، تنوع الانتاج الزراعي ، بادخال محاصيل جديدة ويتطلب ادخالها تعليما وتدريبيا حتي يكون الاداء سليما

5- التدريب ضروري للفرد عندما يريد التخصص في عمله ، يرتقي في عمله لكي يمكنه القيام بانجاز الاعباء الجديدة

- 6-** يهدف تدريب المرشدين الي اداء الاعمال بطريقة احسن وتخفيض عناصر التكلفة وانجازة في وقت قصير ، وزيادة كمية المنتج .
- 7-** يهدف التدريب الي تحسين كفاءة الانسان في نواحي خاصة مثل تخطيط البرامج ، تقويمها، واساليب الملاحظة المنظمة وجمع وتحليل البيانات
- 8-** التدريب ضروري للعاملين بالارشاد الزراعي فانه يستهدف تعريفهم بالبناء التنظيمي للارشاد الزراعي ، ومبادئ ، واسس العمل الارشادي، وواجبات ومسؤوليات المرشد واجادة استخدام المعينات الارشادية
- ويري(سكوت1962) ان التدريب يهدف الي احداث تغيرات في كل من :-

- 1- المعلومات :** فهي العنصر الاساسي لبرامج التدريب ومحتوياتها من المواضيع التعليمية التي تنمي في المتدربين معلومات جديدة تضاف الي ما لديهم منها .
- 2- الاتجاهات :** وهي ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة للمتدربين حين إلتحاق الافراد بالتدريب ، ولدي كل منهم اتجاه معين نحو امور عديدة متعلقة بالعمل
- 3- المهارات :** البرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحا اذا اكتفي بتوصيل المعلومات او بتغيير الاتجاهات مالم يجعل المتدربين يحصلون علي المهارة اللازمة لتطبيق ما تعلموه بنجاح.

## الباب الثالث



## منهجية البحث

### 1-3 منطقة البحث :-

الخرطوم بحري وتعرف اختصارا لُددي السكان المحليين باسم بحري وتقع في الناحي الشمالية لمدينة الخرطوم ضمن المثلث الحضري والذي تتكون منه العاصمة المثلثة السودانية .  
تمتاز بما فيها بِنِيَات تحتيّة مختلفة وخدمات اساسية مثل المدارس والمستشفيات والطرق والجسور والمزارع (تربية الابقار والدواجن )  
يقطن منطقة بحري حوالي 184 الف نسمة تقريبا حسب تعداد السودان للعام 2008 يمارس سكان المنطقة مختلف المهن في الزراعة والصناعة والتجارة وغيرها، عرفت الخرطوم بحري بالزراعة منذ زمن طويل عندما كانت المناطق المحاذية للنيل الازرق عبارة عن حقول وبساتين ولازال تشكل خطا مهما .  
النشاط الزراعي في بحري نشاط موسمي حيث يتم به زراعة الخضروات بالاضافة الي محاصيل الاعلاف والنشاط الاساسي هو زراعة الخضر في الموسم الشتوي ، وتعتبر ايضا منطقة صناعة لوجود عدد من المجموعات الصناعية مثل مجموعة حجار مجموعة اراك واميفار ما

نوع المهام المطلوب من المرشدين القيام به هو العمل الميداني لتعليم الانتاج الزراعي وتطوير وتحديث الزراعة التقليدية في المنطقة لتحقيق التنمية الريفية المستدامة والمساهمة في التخفيف من حدة الفقر ، والمساعدة في نقل وتبني التقانات الزراعية المستحدثة، وتطوير اساليب وبرامج الارشاد الزراعي واستيعاب الشباب والمرأة للانخراط في العمل التنموي ، المساهمة في وضع البرامج والخطط الخاصة بالادارة المشاركة في التنفيذ والتقييم ، اعداد التقارير الدورية الخاصة بالاداء بالمراكز الارشادية ( محطة / نقل التقانة والارشاد بحري )  
يعد التدريب استثمارا لمؤسسات المجتمع لرفع الكفاءة الانتاجية للعاملين لتنمية قدراتهم من خلال برامج التدريب المستمر وذلك للاطلاع علي ما يستجد من نظريات ودراسات مستقبلية .

ومن هنا ظهر الاهتمام بقضية لاعداد الكوادر البشرية المؤهلة تاهيلا علميا حيث ان التدريب يساعد علي اعداد الاجيال الجديدة في الموارد البشرية حسب رؤى مستقبلية تستبق التطورات التكنولوجية المتوقعة وتحدد السمات والمهارات والقدرات المطلوبة للتعامل معها .

### 2-3مجتمع البحث :-

عبارة عن مرشدين زراعيين والمجتمع يتكون من الرجال والنساء بمختلف اعمارهم ومستوياتهم التعليمية داخل محلية الخرطوم بحري وعددهم من المبحوثين30.

### 3-3 عينة البحث

بعد ان حدد الباحث مجتمع البحث والتي تتكون من 30 من المبحوثين

### 3-4 منهج البحث

استخدم الباحث منهج دراسة الحالة باعتبارها انسب منهج للبحث ويستخدم في البحوث الاجتماعية ايضا

### 3-5 ادوات جمع البيانات:-

استخدم نوعين من ادوات جمع المعلومات :

أ - الادوات الاولية :

عبارة عن استبيان يحتوي علي عدة اسئلة 1- الاستبيان يحتوي علي بيانات تساعد الباحث للوصول علي نتائج ومن ثم الي توصيات

2- المقابلات الشخصية

3- الملاحظة

ب- الادوات الثانوية

1- البحوث ذات الصلة

2- المراجع

3- المواقع الالكترونية

4- التقارير

### 3-6 طرق تحليل البيانات :-

استخدم الباحث التحليل اليدوي وذلك من خلال تفريغ وتبويب البيانات وتجميعها ورصدها في جداول تكرارية ومن ثم مناقشتها وتحليلها واستخلاص النتائج ووضع التوصيات

### 3-7 المعوقات التي واجهت الباحث :-

أ - صعوبات مالية

ب - صعوبات في المواصلات

ج - بعد منطقة اجراء البحث عن مكان اقامة الباحث

## الباب الرابع

## التحليل والمناقشة

### 4-1 النوع

جدول 4-1 التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالنوع

الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	14	46,6%
انثي	16	53,4%
المجموع	30	100%

**المصدر:** النوع/ المسح الاجتماعي اكتوبر 2017

من الجدول (4-1) اظهرت النتائج ان نسبة الذكور والاناث متقاربة اي ان نسبة الاناث 53,4% والذكور 46,6% مما يدل علي ان المرأة عنصر مهم وفعال في العملية الارشادية وهو مؤشر علي ان المرأة او المرشدة الزراعية تساهم في العملية الارشادية بشكل ايجابي

### 4-2 العمر

الجدول (4-2) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالعمر

الفئة	التكرارات	النسبة
35 -25	25	83,3%
45 -36	5	16,7%
اكثر من 46	-	-
المجموع	30	100%

**المصدر:** العمر/ المسح الاجتماعي: اكتوبر 2017

من الجدول (4-2) اظهرت النتائج ان غالبية المبحوثين تتراوح اعمارهم من (25 - 35) بنسبة (83,3%)

الفئة العمرية 25- 35 هي فترة الشباب مما يضمن استمرارية العمل الارشادي في المنطقة لفترة اطول

### 4-3 المستوى التعليمي

#### جدول (4-3) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين للمستوي التعليمي

الفئة	التكرار	النسبة
اساس	_____	_____
ثانوي	_____	_____
جامعي	15	50 %
فوق جامعي	15	50 %
المجموع	30	100 %

المصدر: المستوى التعليمي/المسح الاجتماعي: اكتوبر-2017

من الجدول (4-3) اظهرت النتائج ان نسبة المبحوثين في المستوى الجامعيين وهي نسبة تعادل 50%

نجد ان المبحوثين من المستويين متعادلين وهذا يدل علي ان المحتوى التدريبي من المادة التدريبية الفعالة والنشطة هي الاله من التقدم في المستوى التعليمي ، لكن المراحل الاولي يكون سبب هجر العمل الحقلي والانخراط في العمل المكتبي

### 4-4 إلقاء البرامج التدريبية

#### الجدول (4-4) التوزيع التكراري والنسبة المئوية من تلقو برامج تدريبية من قبل

الفئة	التكرار	النسبة
نعم	30	100 %
لا	_____	_____
المجموع	30	100 %

المصدر: هل تلقيت برامج من تدريبية قبل/المسح الاجتماعي: اكتوبر-2017

من الجدول (4-4) اظهرت النتائج ان غالبية المبحوثين او كل المبحوثين قد تلقو برامج تدريبية من قبل وذلك بنسبة 100 %

**4-5 بداية الالتحاق**  
**الجدول(4-5) التوزيع التكراري والنسب المئوية بداية الالتحاق بالخدمة**

الفئة	التكرار	النسبة
عام - 5	14	% 46,6
6-15	13	% 43,4
30 - 16	3	% 10
المجموع	30	% 100

**المصدر:** بداية الالتحاق بالخدمة /**المسح الاجتماعي:** اكتوبر-2017

من الجدول(4-5) اظهرت النتائج ان من بدأ الالتحاق بالخدمة من عام - 5 نسبتهم %46,6 مما يدل علي ان هنالك تقارب في النسبة بين الفئتين

**4-6 نوع الدورة**  
**الجدول(4-6) التوزيع التكراري والنسبة المئوية بالنوع الدورة التدريبية**

الفئة	التكرار	النسبة
قبل الخدمة	10	% 26,6
اثناء الخدمة	19	% 63,4
بعد الخدمة	3	% 10
المجموع	30	% 100

**المصدر:** ما نوع الدورة التدريبية التي شاركت فيه/**المسح الاجتماعي:**2017

من الجدول(4-6) اظهرت النتائج ان نوع الدورة التدريبية التي شارك فيها المرشدون كانت اثناء الخدمة % 63,4

مما يدل علي ان نسبة التدريب اثناء الخدمة هي الغالب لدي المرشدين مما يعكس ان هناك اخفاق في نوعية التدريب ، لان نوعية التدريب الاكثر الاهمية تكون قبل الخدمة حتي يتم العمل بكفاءة عالية لان سيكون هنالك ميزانية كبيرة يدفع للمرشدين

**4-7 المجالات التدريبية**  
**جدول (4-7) التوزيع التكراري والنسبة بالمجالات التي شارك فيها المرشد الزراعي**

الفئة	التكرار	النسبة
اشراف حقلي	10	33,3 %
تنمية مراة	7	23,3 %
اعلام زراعي	3	10 %
تقنية معلومات	6	20 %
اخرى	4	13,3 %
المجموع	30	100 %

**المصدر:** حدد المجالات التدريبية التي شاركت فيها / **المسح الاجتماعي:** اكتوبر 2017

من الجدول (4-7) اظهرت النتائج ان المجالات التي شاركو فيها التدريب الاشراف الحقلي بنسبة 33,3 %

مما يدل علي ان هناك تخصصية عالية لان المجالات الارشادية واسعة وصعوبة التدريب عليه جملة او المشاركة فيه واداءه بكفاءة

**4-8 تقدير المادة**  
**جدول (4-8) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالتقدير للمحتوي التدريبي**

الفئة	التكرار	النسبة
ممتاز		
جيد جدا	22	73,3
حسن وسط	8	26,7
المجموع	30	100

**المصدر:** ما هو تقديرك للمحتوي التدريبي/ **المسح الاجتماعي:** اكتوبر 2017

من الجدول (4-8) اظهرت النتائج ان المبحوثين الذين تقديرهم للمادة التدريبية الذين شاركوا فيه جيد بنسبة 73,3 %

مما يدل علي ان تقدير المادة التدريبية في التقدير جيد جدا ان المحتوى ملائم لحدما مع امكانية تحسينه لكي يلائم كل فترة من التطور في العمل الارشادي وتقدمه

#### 4-9 الطرق التدريبية

### جدول (4-9) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالطرق التدريبية المستخدمة

الفئة	التكرار	النسبة
محاضرات	4	% 13,3
نقاش+ورش عمل	6	% 20
محاضرات+نقاش+ورش عمل	15	% 50
اخرى	15	% 16,7
المجموع	30	% 100

**المصدر:** ما هي الطرق التدريبية المستخدمة/المسح الاجتماعي: اكتوبر 2017  
من الجدول (4-9) اظهرت النتائج اعلاه ان نسبة % 50 من المبحوثين يجذبون طريقة (محاضرات+نقاش+ورش عمل)  
مما يدل علي ان (المحاضرات+نقاش+ورش عمل) هي الطريقة الاله والافضل في العملية التدريبية في الارشاد الزراعي

#### 4-10 الفترة التدريبية

### الجدول (4-10) التوزيع التكراري والنسب المئوية للمبحوثين بالفترة التدريبية

الفئة	التكرار	النسبة
كافية	6	% 13,3
غير كافية	13	% 43,3
كافية الي حد ما	11	% 36,7
المجموع	30	% 100

**المصدر:** هل الفترة التدريبية كانت كافية/ المسح الاجتماعي: اكتوبر 2017

من الجدول (4-10) يوضح النتائج ان الفترة التدريبية للمبحوثين الموافقين غير كافية بنسبة % 43,3  
مما يدل علي ان المدة او الفترة التدريبية ليست كافية لحد ما مما يتوجب ان هناك فترة اوسع في الفترة التدريبية



#### 4-11 ملائمة البيئة

الجدول (4-11) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بمدى ملائمة البيئة التدريبية

الفئة	التكرار	النسبة
ملائمة	10	33,4%
ملائمة لحد ما	20	66,6%
المجموع	30	100%

المصدر: حدد مدى ملائمة البيئة التدريبية / المسح الاجتماعي: اكتوبر 2017

من الجدول (4-11) اظهرت النتائج ان اغلب المبحوثين الذين يجدون ان البيئة التدريبية 66,6% ملائمة لحد ما مما يدل علي ان البيئة ليست ملائمة بالدرجة المطلوبة مما يجب تحسين البيئة للصورة الملائمة

#### 4-12 المدة التدريبية

الجدول (4-12) التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالفترة التدريبية مناسبة

الفئة	التكرار	النسبة
مناسبة	20	66,6%
غير مناسبة	10	33,4%
المجموع	30	100%

المصدر: هل كانت المدة التدريبية مناسبة مع وقت عملك / المسح الاجتماعي: اكتوبر 2017

من الجدول (4-12) اظهرت النتائج ان اغلب المبحوثين تتناسب الفترة التدريبية مع اوقات العمل بنسبة 66,6%

مما يدل علي ان المدة التدريبية مناسبة بعض الشيء مع امكانية تعديله حتي جميع مستوي العاملين في مجال العمل الارشادي حتي يمنحهم ذلك فرصة اكبر في المشاركة للعملية التدريبية.

**4-13 جهات التدريب**  
**جدول (4-13) التوزيع التكراري والنسبة للجهات التي تقوم بالتدريب**

الفئة	التكرار	النسبة
مؤسسات حكومية	21	70 %
مؤسسات خاصة	—	—
مؤسسات حكومية وخاصة	9	30 %
<b>المجموع</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

**المصدر:** ما هي الجهات التي تقوم بالتدريب / **المسح الاجتماعي:** اكتوبر 2017

من الجدول (4-13) اظهرت النتائج ان غالبية المبحوثين ان الجهات التي تقوم بالتدريب جهات حكومية بنسبة 70% مما يدل علي ان المؤسسات الحكومية هي الاكثر قياما بعملية التدريب للمرشدين الزراعيين في منطقة بحري.

**4-14 انواع المهارات**  
**الجدول (4-14) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين لانواع المهارات التي اكتسبها المرشد**

الفئة	التكرار	النسبة
اكتساب مهارة جديدة	14	46,6 %
صقل مهارة	—	—
اكتساب معارف جديدة	12	40 %
تعديل اسلوب ممارسة	4	13,4 %
<b>المجموع</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

**المصدر:** انواع المهارات التي اكتسبتها من التدريب / **المسح الاجتماعي:** اكتوبر 2017

من الجدول (4-14) اظهرت النتائج ان المهارات التي اكتسبها المرشدون من التدريب هي 46,6 % نسبة اكتساب مهارة جديدة مما يدل ان ليست هنالك تطبيق ممارس لهذه المعارف والمهارات وهذا يدل علي ان الاحتياجات التدريبية لا تقوم علي اساس احتياجات المتدربين

4-15 مدي التطبيق

#### جدول (4-15) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بمدي تطبيق الحاجات

الفئة	التكرار	النسبة
كامل	4	% 16,4
متوسط	20	% 66,6
القليل منه	6	% 20
المجموع	30	% 100

المصدر: مدي تطبيق الحاجات التي تدربت عليها/ المسح الاجتماعي: اكتوبر 2017

من الجدول (4-15) اظهرت النتائج ان مدي تطبيق الحاجات التي تدربت عليها المرشدون متوسط بنسبة % 66,6 مما يدل علي ان التطبيق ليست بالصورة المطلوبة ولان الاحتياجات لا تلائم مستوى المتدربين وضعف المواد التدريبية

4-16 مدي التغطية

#### جدول (4-16) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بمدي تغطية محتوى الدورة

الفئة	التكرار	النسبة
كافية	5	% 16,6
غير كافية	8	% 26,6
كافية لحد ما	17	% 56,6
المجموع	30	% 100

المصدر: مدي تغطية محتويات الدورة لاحتياجات المتدربين/ المسح الاجتماعي: اكتوبر 2017

من الجدول (4-16) اظهرت النتائج ان نسبة تغطية محتوى الدورة لاحتياجات المتدربين كانت كافية لحد ما بنسبة % 56,6 مما يدل علي ان التغطية ليست بالصورة المطلوبة وغير كافية

**4-17 المشاكل والمعوقات**  
**الجدول (17-4) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بأهم المشاكل والمعوقات**

الفئة	التكرار	النسبة
الفترة الزمنية غير كافية	20	66,6 %
ضعف البرنامج الجديد	4	13,3 %
البرنامج المقدم لا تلبي احتياجات المتدربين	6	20 %
<b>المجموع</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

**المصدر:** حدد اهم المشاكل والمعوقات التي واجهتك في البرامج التدريبية/ **المسح الاجتماعي:** اكتوبر 2017

من الجدول (4-17) اظهرت النتائج ان اغلب المبحوثين الذين يواجهون اهم المشاكل والمعوقات في البرامج التدريبية هي ان المدة التدريبية او الفترة غير كافية وهي بنسبة 66,6% مما نجد اهم المشاكل والمعوقات التي تواجه المبحوثين في البرامج التدريبية التي شاركوا فيها هي ان المدة التدريبية غير كافية وذلك يتضح بنسبة 66,6% مما يدل علي ان الفترة الزمنية للبرنامج التدريبي ذات اهمية في العمل الارشادي والمبحوثين يعانون من ضيق في الاوقات التدريبية

**4-18 المقترحات**  
**الجدول (4-18) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالمقترحات**

الفئة	التكرار	النسبة
بناء البرامج التدريبية علي حسب احتياجات المتدربين	14	46,6 %
تحسين بيئة التدريب	6	20 %
تحفيز المتدربين	5	16,6 %
قيام البرامج التدريبية في اوقات مناسبة	5	16,6 %
<b>المجموع</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

**المصدر:** ما هي مقترحاتك لرفع كفاءة وفعالية البرامج التدريبية/ **المسح**

**الاجتماعي:** اكتوبر 2017

من الجدول (4-18) اظهرت النتائج ان اغلب المبحوثين بنسبة 46,6 % يوافقون علي ان بناء البرامج التدريبية علي حسب احتياجات المتدربين مما يدل علي ان المقترحات لرفع كفاءة وفعالية البرامج التدريبية بناء البرامج التدريبية علي حسب احتياجات المتدربين .

## الباب الخامس

## النتائج - الخلاصة - التوصيات - المراجع

### 1-5. النتائج :-

- 1- تقارب نسبة المبحوثين من الذكور والاناث حيث الذكور بنسبة 46,6 % والاناث بنسبة 53,4 % وغالبيتهم من الفئة العمرية 25-35 بنسبة 83,3 %
- 2- نسبة التعليم الجامعيين وذلك بنسبة 50 % لكل منهم وان جميع المبحوثين انهم قد تلقوا برامج تدريبية من قبل
- 3- وان 33,3 % من المجالات التدريبية التي شاركوا فيها هي دورات في الاشراف الحقلي وكانت الفترة التدريبية غير كافية بنسبة 43,3 %
- 4- تعرض 63,3 % من المبحوثين لدورات تدريبية اثناء الخدمة وكانت ملائمة البيئة التدريبية ملائمة لحد ما بنسبة 66,6 % من المبحوثين
- 5- اغلب المبحوثين بنسبة 66,6 % المدة التدريبية مناسبة مع اوقات عملهم مما يشجع المبحوثين علي المشاركة بصورة اكبر في الدورات التدريبية
- 6- تقدير المبحوثين للمادة التدريبية كانت جيد جدا وذلك بنسبة 73,3 %
- 7- اكد اغلب المبحوثين ان افضل الطرق التدريبية هي(محاضرات+نقاش+ورش عمل بنسبة 50 %
- 8- اكد 70 % ان المؤسسات الحكومية هي التي تقوم بعملية التدريب وكانت اهم المشاكل والمعوقات التي تواجه المبحوثين هي الفترة الزمنية غير كافية وذلك بنسبة 66,6 %
- 9- المهارات التي اكتسبها المبحوثين بنسبة 46,6 % والمعارف بنسبة 40 % لكن كانت نسبة التطبيق الحاجات التي تم التدريب عليها متوسط وذلك بنسبة 66 %
- 10- تغطية محتويات الدورة لاحتياجات المتدربين كافية لحد ما بنسبة 56,6 % واغلب اقتراحاتهم تركز علي بناء البرامج

## 2-5 الملخص

اجريت هذه الدراسة لمعرفة دور التدريب واثره في تفعيل العمل الارشادي حيث تناول الباحث منطقة بحري لاجراء الدراسة

وهدفت الدراسة الي معرفة مدي مساهمة التدريب في تفعيل العملية الارشادية وتحديد الاحتياجات الفعلية لتدريب المرشدين ومعرفة متطلبات تفعيل العمل الارشادي

ومن خلال النتائج توصل الباحث الي ان :-

ان هنالك من الذكور والاناث يعملون في مجال الارشاد الزراعي ونسبة التعليم جامعيين متساو , واغلب المبحوثين تركز اقتراحاتهم حول بناء البرامج التدريبية علي احتياجات المتدربين

اكذ اغلب المبحوثين ان المؤسسات الحكومية هي التي تقوم بالتدريب وكانت اهم المشاكل والمعوقات التي تواجه المبحوثين ان الفترة الزمنية غير كافية

وان المهارات والمعارف التي اكتسبها المبحوثين كانت بنسبة بسيطة

او وسط

وايضا اكذ علي اهمية قيام أنشطة تدريبية في اوقات مناسبة

### 3-5 . التوصيات

- من خلال الدراسة والوصول الي النتائج توصل الباحث التوصيات الاتي :-
- قيام أنشطة تدريبية ارشادية في اوقات مناسبة وذلك يشجع المرشدين علي المشاركة في العملية التدريبية
  - زيادة مدة التدريب للعملية التدريبية
  - توفير محتوى تدريبي يلبي احتياجات المرشدين الزراعيين
  - ضرورة الاهتمام بدور المرأة او المرشدة الزراعية لان الدراسة اثبتت انها تساهم بصورة ايجابية في الارشاد الزراعي
  - ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين قبل تنفيذ البرامج التدريبية
  - تحفيز المتدربين من خلال تقديم الشهادات والمكافآت المالية مما يرغب المرشدين الزراعيين في المشاركة في العملية التدريبية



#### 4-5. المراجع

- الانتاجية الزراعية بين البحث العلمي والإرشاد الزراعي (الطنوبي, 1996)- منشأة المعارف للنشر-الاسكندرية
- الارشاد ومفهومه-واسسه- المكتبة المصرية والنشر 2008 محمد عمر الطنوبي
- الارشاد الزراعي المفهوم والتطبيق في دول العالم الثالث " صالح – محمد عوض (2005)
- الارشاد الزراعي "عبدالمقصود – بهجت محمد"
- مقدمة في الارشاد الزراعي فلسفة وتطبيق "تأليف أ.د داخل حسين الزبيدي أ.د محمد عبدربه محمد – جامعة عمر المختار رسائل ماجستير:
- الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال ادارة المركز 2014 – عبدالرحيم

رقم الصفحة	الموضوع
1	الباب الاول- مقترح البحث
2	1-1 المقدمة
3	1-2 المشكلة البحثية
3	1-3 اهمية الدراسة
3	1-4 اهداف البحث
3	1-5 المشكلة الحياتية
3	1-6 منهجية الدراسة
3	1-7 مجتمع وعينة البحث
3	1-8 تعريف بالمصطلحات
4	1-9 هيكل البحث
5	الباب الثاني
6	الفصل الاول
6	2-1-1 المقدمة
6	2-1-2 مفهوم التدريب
6	2-1-3 العلاقة والاختلاف بين مفهوم التدريب والتعليم
6	2-1-4 تعريفات التدريب
7	2-1-5 انواع التدريب
8	2-1-6 اهمية التدريب
9	2-1-7 تحديد الاحتياجات التدريبية
11	الباب الثاني-الفصل الثاني
11	2-2-1 المرشد الزراعي
11	2-2-2 ورد المرشد
11	2-2-3 المعرفة والمهارة والصفات الشخصية للمرشد
12	2-2-4 مهام المرشد

13	2-2-5 معوقات العمل الارشادي
13	2-2-6 اهمية التدريب
15	الباب الثالث- منهجية البحث
16	3-1 منطقة البحث
16	3-2 مجتمع البحث
16	3-3 عينة البحث
16	3-4 منهج البحث
17	3-5 ادوات جمع البيانات
17	3-6 طرق تحليل البيانات
17	3-7 المعوقات التي واجهت الباحث
18	الباب الرابع- التحليل والمناقشة
19	4-1 النوع
19	4-2 العمر
20	4-3 المستوي التعليمي
20	4-4 إلقاء البرامج التدريبية
21	4-5 بداية الالتحاق
21	4-6 نوع الدورة
22	4-7 المجالات التدريبية
22	4-8 تقدير المادة
23	4-9 الطرق التدريبية
23	4-10 الفترة التدريبية
24	4-11 ملائمة البيئة
24	4-12 المدة التدريبية
25	4-13 جهات التدريب
25	4-14 انواع المهارات
26	4-15 مدي التطبيق
26	4-16 مدي التغطية
27	4-17 المشاكل والمعوقات
27	4-18 المقترحات
	الباب الخامس-النتائج- الخلاصة-المرجع-الملاحق
	5-1 النتائج

	5-2 الخلاصة
	5-3 الالآوصيات
	5-4 المراجع
	5-5 الملاحق

## **Abstract**

This study was conducted to find out the role of training and its effect in activating the extension work

The study aimed to know the contribution of the training in activating the guidance process and determining the actual needs of training the guides and the knowledge of the requirements for activating the guidance work

Through the results, the researcher concluded that:

That there are males and females working in the field of agricultural extension and the proportion of education is equal, and most of the respondents focus their suggestions on building training programs on the needs of trainees

Most of the respondents confirmed that the government institutions are conducting the training. The most important problems and obstacles facing the respondents were that the time period is not enough

The skills and knowledge acquired by the respondents were simple or moderate

He also stressed the importance of conducting training activities at appropriate times