

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا



كلية الدراسات الزراعية

قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف في الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

بعنوان :-

أثر البرامج الإرشادية التدريبية على رفع كفاءة القادة المحليين

دراسة حالة محلية الفكي هاشم

Impact of Extension Training Programs on Rising of Local Leader's Efficiency

Case study of Al Faki Hashim Locality

الاعداد :-

الطالبة / آفاق خالد عبد الله علي

الإشراف :-

الدكتورة /شادية الأمين عباس

سبتمبر 2018

الإهداء

إلى ملاكي في الحياة وسر الوجود،، إلى معنى الحب والحنان،، إلى بلسم جراحي ،،،،،،

أمي الغالية

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار،، إلى من علمني العطاء بدون إنتظار،، إلى من أحمل إسمه بكل الفخر أرجو من الله أن يمد في عمره ليرى ثمار قد حان قطافها بعد طول إنتظار،،،،،،

أبي العزيز

إلى من هم أقرب إلى روعي،، إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي وبهم إستمد عزتي وإصراري،،،،،،

إخوتي وأخواتي

إلى الذين ساندوني ووقفوا بجانبني في كل الظروف،،،،،،

الخال مصعب عبد الرحيم والعم على عبد الله

إلى الرفقة الحسنة التي تظلل كل الصعاب وتزيل كل الأشواك في درب النجاح،، إلى رفقاء دربي زميلاتي وزملائي

الشكر والتقدير

قال الله تعالى في محكم تنزيله على لسان سيدنا إبراهيم عليه السلام "رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

صدق الله العظيم

الشكر أولاً وأخيراً لله عز وجل .. وكل الشكر لأسرة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية الدراسات الزراعية.. وكل الشكر والتقدير إلبالدكتورة الجليلة شادية الأمين عباس إلى الشمعة المضيئة التي تحترق لتتبر لنا الدرب وضحت من أجل سعادتها وكانت لنا خير معين. وأيضاً الشكر إلى الأستاذ بابكر الفكي.

المستخلص

قامت الدراسة لمعرفة أثر البرامج الإرشادية والتدريبية على القادة المحليين. وتناولت الدراسة منطقة الفكي هاشم- محلية بحري. وهدفت لمعرفة الخصائص الشخصية للقادة وأهم الطرق التدريبية للتعرف على مدى إستفادة القادة من البرامج الإرشادية والتدريبية بالإضافة للتعرف على المشاكل والمعوقات التي تواجه تدريب القادة المحليين. يمثل مجتمع البحث القادة الموجودين بالمنطقة حيث أخذت عينة عشوائية تضم (30) مبحوث وإستخدم الباحث الجداول التكرارية والنسبة المئوية في تحليل البيانات المتحصل عليها. توصل الباحث من خلال الدراسة إلى أن هنالك نسبة عالية من الذكور يعملون كقادة وأن نسبة التعليم وسط المبحوثين عالية وأن معظمهم يعمل بالمؤسسات الحكومية. أن نسبة عالية من المبحوثين أكدوا غستفادتهم من البرامج التدريبية وإكتسابهم مهارات جديدة وزيادة في معرفتهم كما يوجد بعض القصور في البرامج المقدمة. أوصى الباحث من خلال النتائج المتحصل عليها أ،:

- ضرورة تحديد الإحتياجات التدريبية من خلال القادة المحليين أنفسهم.
- ضرورة الإهتمام بمشاركة المرأة وإتاحة الفرصة لها في مجال التدريب والقيادة وإتاحة فرص التدريب خارجياً .

Abstract

The study was carried out in Elafaki Hashim Locality- Khartoum North focusing on the personal characteristics of the leaders and the most important training methods to identify the extent to which the leaders benefited from the training and extension programs in addition to the problems and obstacles facing the training of local leaders. Representation the existing leaders in the region, where a random sample of 30 subjects was collected and the researcher used the frequency tables and percentages in the analysis of the data obtained. The researcher obtained several results from the study. There is a high parentage of males working as leaders and the percentage of education is high among respondents and that most of the respondents work in governmental institutions. A high percentage of respondents confirmed that they benefited from the training programs, acquire new skills and inverse their knowledge and there are some shortcomings in the programs offered. Some recommendation can be obtained from results such as:

- Importance of determining the training programs through local leaders.
- Attention must be for woman participation and provide her opportunities in external leader training.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى	
أ	الآية	
ب	الإهداء	
ج	الشكر والتقدير	
د	الملخص	
هـ	Abstract	
و	فهرس المحتويات	
الباب الأول		
1	المقدمة	1-1
1	المشكلة الحياتية	2-1
2	المشكلة البحثية	3-1
2	أهداف البحث	4-1
3	الأسئلة البحثية	5-1
3	المصطلحات والتعاريف	6-1
4	هيكلية البحث	7-1
الباب الثاني الإطار النظري		
11	الفصل الأول: القيادة	1-2
12	الفصل الثاني: التدريب	2-2
15	الفصل الثالث: الإرشاد الزراعي	3-2
الباب الثالث		
22	منهج البحث	1-3
22	منطقة البحث	2-3
22	منهجية البحث	3-3
22	مجتمع البحث	4-3
22	عينة البحث	5-3
22	أدوات جمع البيانات	6-3
22	طرق تحليل البيانات	7-3
22	حدود البحث	8-3
22	المشاكل والصعوبات التي واجهت الباحث	9-3
الباب الرابع		
24	تحليل ومناقشة وتفسير النتائج	1-4
الباب الخامس		
32	النتائج	1-5
33	الخلاصة	1-5
34	التوصيات	3-5
35	المراجع	*
36	الملاحق	*

الباب الأول

المقدمة:

لا تقتصر رسالة الإرشاد الزراعي مجرد العمل علي زيادة الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني او السعي إلي تحديد القطاع الزراعي ولكن رسالته تتخطى ذلك النطاق وتمتد لتشمل علي إحداث نهضة إقتصادية بإستقلال كل ما في الريف والحضر من فرص وموارد وإمكانيات طبيعية وبشرية وتثقيف وتوعية الأفراد وتنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم حتى يتمكنوا من الإستفادة الكاملة من التقدّمات العلمية والتكنولوجية علي الزراعة مما يؤدي إلى رفع مستوياتهم المعيشية والإرتقاء بمجتمعاتهم الريفية .

(الطنوبي 2008)

منذ أن بدأ الإرشاد الزراعي في بعض الدول نشأت الإستعانة ببعض السكان الريفيين ممن يتصفون بصفات وخواص إجتماعية وشخصية مرغوبة كقادة ويرجع ذلك إلى أن يمكن المرشد عن طريق القادة ان يشترك الأفراد بطريقة ديمقراطية في وضع السياسات وتخطيط البرامج وحل المشكلات لا يمكن للمرشد مهما كان ناجحاً ان يتعامل مباشرة مع جميع الأفراد في المنطقة التي يعمل بها لا سيما المجتمعات كبقية السكان وهذا الأمر يحثهم علي الإعتماد علي عدد من القادة يقومون بأعمالهم عن طريق التطوع .

من هنا يتضح لنا الأهمية الكبرى الواقعة علي عاتق دور القادة المحليين في النهوض بالمجتمعات بصفة عامة والعمل الإرشادي بصفة خاصة .

نظراً للدور الحيوي الذي يلعبه القادة المحليين فإنه ينبغي علي المرشد الزراعي ان يهتم بإكتشافهم واختيارهم وتدريبهم لكي يمكنهم من القيام بأدوارهم المرتقبة علي الوجه الأكمل . (الطنوبي 2008)

(1-2) المشكلة الحياتية :

بما ان يوجد عدد مقدر من القادة المحليين بمنطقة الفكي هاشم والذين تلقوا عدة دورات تدريبية وإرشادية من قبل الإرشاد لكن لم تتم دراسة أو تقييم لمعرفة أثر التدريب علي القادة المحليين بالمنطقة .

(3-1) المشكلة البحثية :

ما هو أثر البرامج الإرشادية والتدريبية المقدمة من قبل الإرشاد الزراعي علي القادة المحليين بمنطقة الفكي هاشم .

(4-1) أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث من ضرورة التعرف علي أهمية برامج تدريب القادة المحليين ودورها في رفع كفاءتهم وتنمية قدراتهم وتدريبهم للنهوض بالمجتمعات لأنه عن طريق القادة يمكن للمرشد أن ينشر آرائه وتوصياته للأفراد ويصبح نقل المعلومات والإستفادة من إيجابياتها في إتجاهين مختلفين .

(5-1) أهداف البحث:

- التعرف علي الخصائص الشخصية للقادة المحليين في منطقة الفكي هاشم
- معرفة البرامج التدريبية التي يقدم لهم من قبل المرشدين الزراعيين .
- معرفة أهم الطرق التدريبية .
- التعرف علي مدى إستفادة القادة المحليين من البرامج التدريبية .
- التعرف المشاكل والمعوقات التي تواجه تدريب القادة الريفيين .
- وضع توصيات ومقترحات تساهم في تطوير ورفع كفاءة القادة الريفيين .

(6-1) الأسئلة البحثية:

- ماهي الخصائص الشخصية للقادة المحليين ؟
- ماهي البرامج التدريبية التي تقدم للقادة ؟
- من الذي يقوم بالتدريب ؟
- ماهي إحتياجاتهم ومتطلباتهم التدريبية ؟
- ماهي المشاكل والمعوقات التي تواجههم ؟
- ماهي أهم الأعمال المجتمعية التي يقوم بها القادة المحليين؟
- ماهي التوصيات التي تساهم في تطوير القادة المحليين ؟

(7-1) المصطلحات والتعاريف :

1. قادة محليون Local Leaders : هم أفراد أختيروا بين إهتمام خاص أو معرفة معينة في الانشطة المحلية بدون مقابل مادي .
2. المجتمع المحلي: Local Community : هم مجموعة من الأفراد يعيشون مع بعضهم تربطهم إهتمامات مشتركة كثيرة إلى حد بعيد في توسيع دائرة التفائلاإجتماعي والعمل الجماعي بينهم .
3. المجتمع : Community : عبارة عن مجموع من الأفراد يعيشون معاً في بقعة ما ويرتبطون بميزات ثقافية معينة ولديهم الإحساس بالإنتماء ببعضهم البعض والولاء للمجتمع .
4. المهارات : Skills : هي إكتساب الأفراد شئ جديد أو نشاط سواء إن كانت مهارات فكرية او مادية .
5. التنمية : Development : هي التغيير نحو الأفضل واإكتساب عائد إقتصاديواإجتماعيستخدم التكنولوجيا او المعرفة أو الأساليب العلمية
(الطنوبي 2008)

هيكلة البحث :

الباب الأول : يشمل المقدمة، المشكلة الحياتية والمشكلة البحثية ، أهمية البحث ، الأهداف البحثية ، الأسئلة البحثية والمصطلحات والتعاريف .

الباب الثاني : الإطار النظري ويشمل : الإرشاد الزراعي ، التدريب والقادة المحليين .

الباب الثالث: منهجية البحث

الباب الرابع : التحليل والمناقشة وتفسير النتائج

الباب الخامس : النتائج والتوصيات والخلاصة .

• المراجع .

• الملاحق

الباب الثاني الإطار النظري الفصل الأول

القيادة :

مفهوم القيادة:

عملية القيادة من العمليات الإجتماعية التي تتأثر إلى حد كبير بنوع الحياة الإجتماعية ودرجة تنظيمها. فمثلاً يلاحظ في المجتمعات البدائية والقبلية قبول قيادة كبار السن وامتياز الصغار بأوامرهم وفي المجتمعات التقليدية يلاحظ قلة أو إنعدام المناصب القيادية التي يمكن ان تصل إليها المرأة نتيجة لنظرة مثل هذه المجتمعات لدور ووظيفة المرأة في الحياة العامة وتحبيذ إقتصاره علي نطاق المنزل فقط .
(الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي)

تعريف القيادة :

القيادة شكل من اشكال العمليات الإجتماعية الناتجة من التفاعل الإجتماعي وتوجد في كافة المجتمعات رغم إختلاف نظمها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية ورغم إختلاف درجة تقدم هذه المجتمعات ونوعها سواء كانت مجتمعات زراعية أو صناعية أو يدوية أو غير ذلك .

القيادة ظاهرة إجتماعية وجدت منذ القدم ومنذ أن وجدت حياة إجتماعية إلا أنه بتقدم المجتمعات وتعقيدها إزدادت أهمية القيادة وأصبحت القيادة من أهم الموضوعات التي تتناولها العلوم السلوكية الأقوى .

ولما كان للسلوك القيادي نمطاً مميزاً من الأنماط السلوك الإنساني البالغ التعقيد والمتعدد الجوانب فقد اختلفت وجهات النظر في تعريف وتحديد ما المقصود بالسلوك القيادي ، ويرى فريق من الباحثين إن مصطلح القيادة مساو تماماً للسلطة الرسمية ويعتقدون أن السلطة الرئاسية هي التي تحقق القيادة واهدافها .
(العادلي 1973م)

(يرى الدكتور الخوجلي 2009م) أن القيادة عبارة عن توجيه الناس وحثهم علي التعاون طواعية وشعورهم بالمسئولية وللقيام بأي عمل تقدره الجماعة ويتفق لورانس

فرانك" مع جرياساليون في أن القائد الناجح هو الذي يمارس دوره دون أن يتسلط او يظهر السلطات التي في حوزته، ويشجع الجماعة التابعين علي الاشتراك معه في القيادة ويتبع الجو المناسب في الجماعة الذي يساعد علي ان يعمل أفراد الجماعة معاً من أجل تحقيق الهدف المشترك .

ويرى " العادلي" ان القائد الحقيقي هو الذي يستمد سلطته ونفوذه من كامل طواعية ورضى أفراد جماعته ويتخذ من التعاون طريقاً لتحقيق وبلوغ الأهداف المنشودة للجماعة . (العادلي2005م) .

ويذكر " روس هنري" ثلاثة أنواع من القيادة وهي كما يأتي :

- القائد هو الشخص الذي يحقق تفوقاً علي زملائه لكونه رئيساً للجماعة أو قائداً لها .

- القائد هو : الشخص الذي عن طريق اسم معين او لقب معين مثلاً : إنتمائه لأسرة كبيرة ، او عائلة ذات نفوذ قد أعطى قيادة رسمية وسلطات جعلته قائداً او رئيساً للجماعة .

- القائد هو الشخص الموجود في موقف معين ، القادر علي مساعدة الجماعة في تحديد وتحقيق أهدافها ووظائفها، أو في مساعدة وتدعيم الجماعة ذاتها ويكون بذلك قائداً ورئيس للجماعة .

(علم الإرشاد الزراعي)

الفرق بين القيادة والرئاسة :

يذكر روس هنري :

- تقوم الرئاسة من خلال نظام منظم وليس نتيجة إعراف تلقائي من جانب أفراد الجماعة .

- يختار الرئيس الأهداف المتمشية مع إهتماماته ومصالحه ، أي لا تحديدها الجماعة نفسها .

- تتصف الرئاسة بمشاعر مشتركة قليلة أو عمل مشترك ضئيل في الجماعة ويسعى الرئيس في إستمرارية هذا التباعد لإرغام الجماعة علي تحقيق مصالحه .

- سلطة القائد تستمد من افراد الجماعة التابعين أما سلطة الرئيس فتستمد من قوى خارجية إلى خارج الجماعة .
نظريات القيادة :

تعددت النظرياتوالإتجاهات الفكرية التي قدمت لتفسير ظاهرة القيادة يمكن تلخيص أهم هذه الإتجاهات في النظريات الأربعة الآتية :
نظرية السمات:

يعتبر منهج السمات من أقدم ما قدم من اتجاهات فكرية لتفسير ظاهرة القيادة وينطوي علي نظريتين :
أ) نظرية الرجل العظيم:

تتصف هذه النظرية بان التغيير في الحياة الجماعية والاجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوي مواهب وقدرات غير عادية .
ب) نظرية السمات:

هي التي تهتم بإكتشاف سمات وخصائص مميزة ترتبط بالقيادة وتميز القادة من غيرهم ، يتلخص مضمون هذه النظرية في التفكير في القيادة علي أنها خاصية من خصائص الفردالقائد في ضوء هذه النظرية يتسلح بخصائص وسمات معينة مثل السيطرة والثقة بالنفس أو التمتع بمكانة اجتماعية اقتصادية وصفات أخرى تتعلق بتكوينه الجسمي والمظهري مثل طول القامة ، صحة البدن ، ضخامة الجسم .
النظرية الموقفية:

تتلخص هذه النظرية في ان الصفات والخصائص المرغوب توفرها في القائد تختلف باختلاف الموقف الاجتماعي ونوع العمل المراد تحقيقه وحجم الجماعة وأهدافها . بمعنى ان الخصائص أو السمات التي قد تبدو ضرورية في القائد في موقف ما او في جماعة معينة قد تختلف تماماً عن الخصائص والسمات الضرورية التي ينبغي توفرها في القائد اخر او جماعة مختلفة .
النظرية التفاعلية :

تقوم هذه النظرية علي أساس التكامل بين كل من المتغيرات الرئيسية في القيادة وهي :

1. شخصية القائد .
 2. شخصية الإلتباع من حيث حاجاتهم واتجاهاتهم ومشاكلهم ، الجماعة نفسها من حيث بناء العلاقات بين أفرادها وخصائص الجماعة .
 3. النظرية الوظيفية :
تهدف النظرية الوظيفية القيادة بانها القيام بالوظائف الجماعية أي القيام بالأعمال والأنشطة التي من شأنها مساعدة الجماعة علي تحقيق وبلوغ أهدافها وتحسين نوع التفاعل بين اعضائها والحفاظ علي كيان وتماسك الجماعة .
- أنماط القيادة : تشير انماط القيادة إلي الطريقة التي توجه بها طاقات وقدرات القائد تصنف إلي ثلاثة أنماط :
- النظرية الديمقراطية :
- وهي تعني أن المجموعة ككل تحكم نفسها بنفسها وان القرارات تتخذ بإشتراك الجميع ، فالقيادة هنا ملك للجماعة .
- النظرية الأوتوقراطية :
- تتسع القيادة الأوتوقراطية بان عملية إتخاذ القرارات تكون في يد الشخص واحد يزعم أو ينظر إليه علي انه اكثر كفاءة من غيره في تحديد السياسات ويتوقع الطاعة والولاء لأوامره .
- القيادة العشوائية:
- في هذه الحالة يترك القائد الأمور تسير كما هي عليه وعادة ما يتسم هذا النمط القيادي بسلبية القائد ويستخدم القائد حد أدنى من التوجيه أو القيادة ويعطي معلومات للمجموعة في حالة طلبها أو في الضرورة القصوى .

(جز مي 1993م)

وظائف ومهام القيادة :

مفهوم القيادة يختلف من فرد لآخر والنظرة إلي عملية القيادة تتفاوت من فرد لآخر لذا كان من الضروري ان تختلف مهام ووظائف القيادة تبعاً لإختلاف مفهوم القيادة وبناء علي كثير من المراجع التي تناولت وظائف ومهام القيادة ومنها ما أوردته

جمعية تعليم الكبار الأمريكية حول وظائف ومهام القيادة يمكننا ان نلخص مهام القيادة في النقاط الآتية :

- مساعدة أفراد الجماعة علي تحديد أهدافهم .
- مساعدة الجماعة في إنجاز وتحقيق أهدافها .
- تنسيق كافة جهود الاعضاء في سبيل تحقيق الهدف .
- زيادة الارتباط داخل الجماعة .
- التركيز علي أهداف ومصالح الجماعة دون التركيز علي الأهداف والمصالح الشخصية .
- تهيئة الظروف المناسبة لإقامة علاقات إنسانية وخلق جو ودي بين الأعضاء .

صفات القائد الناجح :

- التعاطف بمعنى ان يضع القائد نفسه موضع الآخرين ويحاول أن يحل مشاكلهم كما يرونها من وجهة نظرهم .
- الإلتناء إلى الجماعة .
- المرونة وحسن التقدير .
- القدرة والكفاءة .
- الأمانة في التعامل مع الأتباع .

(الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي)

الأساليب التي يمتاز بها القادة المحليون :

التعيين أو الأختيار بين عدد الأفراد ، وقد أشار العادلي إلى الطرق التي اجريت وثبتت فاعليتها في عملية التعرف علي اختيار القائد وهي :

- طريقة المناقشة .
- طريقة تقسيم مجموعات الكبيرة إلى مجموعات صغيرة .
- طريقة الإستبيان .
- ملاحظة الجماعة .

(زكي 1985م)

تدريب القادة المحليين :

هناك نوعين من طرق التدريب القيادية (رسمية وغير رسمية) ويحتوي برنامج تدريب القادة في أي من الطريقتين أساساً لوضع وإستيعاب العلاقات الإنسانية بطريقة منشطة مع تحديد تشخيص المشاكل وحلولها ضمن الإمكانيات المتاحة مع الاخذ بنظر الاختيار لضرورة العدل لإكساب المتدربين المهارات الأساسية والفنية (زكي 1985)

الفصل الثاني

(2-2) الإرشاد الزراعي :

ذكر في النبذة التاريخية أن الإرشاد الزراعي في بدايته أطلق عليه إسم امتداد الجامعة بمعنى أن تفتتح الجامعة علي الريف ينقل أسانذتها نتائج بحوثهم الزراعية إلى المزارعين . ثم تغيير الاسم في إنجلترا إلى العمل الإرشادي أما في الولايات المتحدة اطلق عليه الزراعي التعاوني وذلك لتعاون ثلاث جهات وهي : الجامعة ووزارة الزراعة والحكومة المحلية وقد ذكر بان وهو كنز (1988م) عدة تسميات لدول مختلفة وعلي سبيل المثال يسمى في هولندا Vooraliching وتعنى بها إنارة الطريق ليعرف الناس خط سيرهم. وفي ألمانيا يسمون Beratung وتعنى بها إن الخبير يعطيك النصح لتصل إلى هدفك ولكنها مسئوليتك لتختار الطريق لتحقيق هدفك . ويستعملون أيضاً كلمة Erziehung والقصد منها تعليم الناس ليحلوا مشاكلهم بأنفسهم .

(الإرشاد الزراعي دراسات وقراءات وتجربة)

كما في التسمية فإن الإرشاد الزراعي عرف بتعريفات مختلفة من الناحية اللفظية ولكنها متشابهة في معناها وقد ذكر الكاتبان هما كسلي وهيرن (1984م) أن الإرشاد الزراعي يصعب تعريفه لأن تنظيمه يتم بطرق مختلفة حسب اختلاف الناس ولكن رغم ذلك تظهر صفات مشتركة وقالوا إن الإرشاد الزراعي هو عملية متصلة وعمليات متواصلة للحصول علي معلومات مفيدة للناس وهنا يعني البعد الاتصالي وأيضاً مساعدة الناس لإمتلاك المعرفة والمهارات والتوجيهات اللازمة لإستغلال هذه المعلومات بطريقة مؤثرة ومفيدة وهذا بدوره يعني البعد التعليمي ومن ناحية عامة فإن الإرشاد الزراعي هو تمكين الناس من استعمال المعرفة والمهارات المكتسبة لتصنيف مسار ونوعية حياتهم ومصطلح الإرشاد الزراعي يحدد المرتكزات ويعرف المساحة التي تطبق فيها عملية الإرشاد الزراعي .

وذكر ليفانز (1971م) أن التعليم كعلم تطبيقي يستمد مكوناته من الابحاث والخبرات العقلية المتجمعة ومن المفاهيم والمبادئ المستمدة من العلوم الإنسانية .
براد فيلد (1966م) فيقول " إنه عملية تعليمية غير رسمية تهدف لتعليم اهل الريف

كيفية الرقي بمستوى معيشتهم بإعتمادهم علي جهودهم الذاتية وذلك من خلال الاستغلال الحكيم للمصادر التطبيقية المتاحة واستعمال طرق أفضل في الزراعة والإدارة المنزلية وذلك لصالح الفرد والأسرة والمجتمع المحلي والدولة " .

إتفق أعضاء الدول العربية في مؤتمر تنمية المجتمع للعالم العربي المنعقد في بيروت عام (1961م) علي ان الإرشاد الزراعي هو عملية تعليمية تعاونية تنفذ بواسطة العمل خارج صفوف المدرسة ويتم بموجبها توسيع مدارك الزراع وزيادة مهاراتهم في الأعمال الزراعية أملاً في زيادة الإنتاج ثم الدخل ورفع مستوى الحياة إلى ما هو أفضل .

فلسفة الإرشاد الزراعي:

الإرشاد الزراعي في واقع الأمر عملية تعليمية الغرض الأساسي منها نقل المعارف ونتائج الأبحاث العلمية والتوصيات بطريقة مبسطة مفهومة للريفيين لكي يمكنهم من الاستفادة من تطبيقها .

الإرشاد الزراعي عملية تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة ومحددة في سلوك الفرد كوسيلة لأهداف أبعد وغايات أعمق .

الإرشاد الزراعي بمفهومه السليم يقوم علي أساس استخدام الطرق والأساليب الديمقراطية ويفرض الأساليب التي تعتمد علي الضغوط .

الإرشاد الزراعي يركز عمله بصفة خاصة علي الأسرة الريفية بكافة أفرادها علي أساس انها وحدة لها وزنها وأهميتها في عملية الإنتاج الزراعي . إن أنشطة وبرامج الإرشاد الزراعي ينبغي أن تخطط علي أساس من حاجات الناس الملموسة ورغباتهم الحقيقية . (فؤاد 1973م) .

اهمية دور الإرشاد الزراعي :

يساعد الإرشاد الزراعي في توعية وتنقيف وتغيير اتجاهاته وتطويره عن طريق الإقناع ولا تختصر أهمية الإرشاد الزراعي في كونه حلقة اتصال بين أجهزة الأبحاث العلمية والزراع بل من خلاله يمكن نقل نتائج الأبحاث الزراعية إلى ما هم في حاجة إليها .

دور الإرشاد الزراعي العام في شن حملات التوعية وحث الزراع علي احترام القوانين والسياسات الزراعية التي وضعتها الدولة للمحافظة علي الثروة الزراعية ويلعب الإرشاد الزراعي دوراً أساسياً في تنمية موارد المجتمع والمحافظة عليها . يهتم الإرشاد الزراعي إهتماماً خاصة بالأسرة الريفية بتشغيلها وإعدادها إعداداً يمكنها من القيام بدورها عن طريق البرامج خاصة يشرف عليها في تنفيذها مرشحات متخصصات .

(إرشاد الزراعي دراسات وقراءات وتجربة 2016م)

أهداف الإرشاد الزراعي:

يذكر الدكتور حسين ذكي (1985م) الهدف النهائي للعمل الإرشادي هو تنمية الناس حتى يمكنهم القيام بأفعال لمصالحهم وتلك الأعمال التي يمارسونها يكون الأهداف التنفيذية للإرشاد الزراعي .

مستويات الأهداف :

تحدد الاهداف في ثلاث مستويات علي النحو التالي :

1. أهداف أساسية شاملة: وهي الأهداف النهائية التي تعتبر غاية رئيسية في المجتمع .

2. أهداف عامة: وهي أهداف عامة لكنها أكثر تحديداً ومرتبطة إرتباطاً مباشراً بالإرشاد الزراعي مثل الإرتقاء بمستوى الأسر الريفية .

3. أهداف تنفيذية : وهي أهداف محددة وهي التي يمكن تحقيقها عن طريق والوصول إلى الأهداف العامة مثال إستهداف المزارع ورفع الكفاءة الإنتاجية إذ يتطلب رفع إنتاجية المحاصيل المختلفة مستخدماً وسائل عديدة لبلوغ الهدف .

(معتوق 2016م)

مناهج الإرشاد الزراعي :

للإرشاد الزراعي مناهج متعددة ومتنوعة إعتدتها دول مختلفة بغرض الوصول للأهداف المنشودة من العمل الإرشادي ، بعض هذه المناهج أثمرت وادت إلى نتائج سريعة في زيادة الإنتاجية وتحسين النوعية وأخرى لم تحذر إلى تقدم مما دعا علماء الإرشاد الزراعي إلى تحديدها وإدخال تعديلات عليها والمناهج هي :

1. المنهج التقليدي: حيث تكون إدارة الإرشاد الزراعي ذات سلطات مركزية

تتحكم في إنسياب المعلومات والخدمات الإرشادية للمزارعين في الأقاليم المختلفة وغالباً يتم التركيز علي المحاصيل النقدية التي تهتم الحكومة .

2. منهج التدريب والزيارة: وهنا يتم تدريب المرشدين دورياً علي تقانات

محددة وتوصيلها للمزارعين يتم التدريب بواسطة أخصائي مواد ومن ثم يقوم المرشدين بتوصيلها للمزارعين هذا المنهج تبناه البنك الدولي في مناطق مختلفة بعد أن أثبت نجاحاً في الهند وبعض دول شرق آسيا .

3. منهج التنمية الريفية : وهو منهج إرشادي يخدم قضايا التنمية الزراعية

وسط المزارعين عن طريق تبني قضايا الريف حتى تكون التنمية متكاملة فمثلاً إذا كانت قرية ما تعاني من مشكلة العطش لابد للإرشاد الزراعي أن يسهم في حل هذه المشكلة بجانب نقل تفعيل دور جامعة الولاية خاصة كلية الزراعة لخدمة التنمية الزراعية بالولاية وغالباً ما يكون عميد الكلية هو مدير الإرشاد بالولاية وتوظيف كادر الكلية في توصيل التقانات الزراعية للمزارعين أحدى هذا النظام طفرة كبرى في الإنتاج الزراعي في الولايات المتحدة الأمريكية لا زالت ثمارها يانعة .

(معتوق 2016م)

الفصل الثالث

التدريب :

يعرف بأنه الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات مستمرة في خبراتهم وإتجاهاتهم وسلوكهم من اجل تطوير كفاءة أدائهم .

(الطنوبي 2004م)

وهي عملية منظمة تقدم فيها المعلومات والمعارف والخبرات وتقدم فيها المهارات عملياً (عبد المقصود 1988م)

وهي العملية التي يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد علي العمل الذي يمارسه في الوقت الحالي ويأتي هذا عن طريق تكوين وتنمية العادات والتفكير المرغوب لدى المتدرب .

أهداف التدريب:

1. رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات الحرفية والعملية المستخدمة في مييزات عملية .

2. زيادة قدرة الفرد علي التفكير المبدع والخلق بما يمكنه مع تكييف عمله من ناحية ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى .

3. إكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاءتهم الإدارية .

4. تنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمعات .

الهدف الأساسي للتدريب هو العمل علي تضيق الفجوة القائمة بين نظام التعليم بأنواعه المختلفة وبين مجالات العمل المطلوب .

الهدف الذي يجرى التدريب لتحقيقه يتمثل في زيادة المعرفة وإكتساب المهارات والخبرات وإحداث تغييرات إيجابية في الإتجاهات

(الطنوبي 2002)

أهمية التدريب :

1. يعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير مفاهيم وتطوير أداء العمل وزيادة الإنتاجية وهو وسيلة مهمة من وسائل التقدم التكنولوجي .

2. تصميم البرامج التدريبية يعتمد على تحديد الإحتياجات التدريبية وصياغة الأهداف واختيار المحتوى التدريبي الأفضل للتدريب حتى يسهم هذا التدريب في تطوير البرامج التدريبية المعتمدة وفي تنمية المهارات واتجاهات الكوادر البشرية في المؤسسات الحكومية والشعبية والخاصة . وذكر الطنوبي إن أهمية التدريب تتضح من خلال ما يرمى إليه من اهداف والمتمثلة في :

- المعلومات Information :حيث ان العنصر الأساسي لبرامج التدريب هو محتوياته من المادة العلمية وهذا المحتوى ينمى لدى المتدرب معلومات جديدة إلى ما لديهم منها :

- الإتجاهات:

هي حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي ينظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي علي إستجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف .

- المهارات:

تعنى بخبرات مقارنة باكتساب المعرفة بالقراءة من الكتب والفصول الدراسية أو الخبرة من خلال النشاطات الفعلية لذلك لابد من توجيه العمل بشكل دقيق لتجنب إهدار الوقت والمال والوقت في الأخطاء ولتعلم المهارات الفعلية لابد من تقديم المعلومات الضرورية والمفيدة للمتدربين .

- تقسيم المهارات إلى :

1. المهارات الفعلية .

2. المهارات الأدائية الآلية .

3. المهارات الفاعلة .

- خطوات نقل المهارة :

1. الفهم الصحيح للأهداف .
 2. أمثلة ونماذج أدائية .
 3. التوضيحات من وقت لآخر للنموذج .
 4. تقديم المساعدة العملية لتجنب الكثير من الأخطاء .
 5. التعرف علي طبيعة الأخطاء في كل العمل وكيفية معالجته .
- تحديد الإحتياجات التدريبية : بحث ماجستير (أحمد 2009م):

• أسس التدريب:

1. ان تكون البرامج التدريبية واضحة وواقعية .
2. ان يلبي التدريب حاجات تدريبية حقيقية .
3. ان تتسع عملية التدريب بالمشاركة .
4. أن يعتمد التدريب وسائل متعددة لتحقيق أهدافه .

• أنواع التدريب:

صنف الطنوبي التدريب إلى نوعين :

- التدريب الرسمي: يعطي الأفراد الذين يعملون في المؤسسات والمنظمات الحكومية (الموظفين بغض النظر عن الدرجة الوظيفية التي يشغلها المتدرب)
- التدريب الغير رسمي: ويعطي للأفراد العاملين غير الموظفين ومثال لذلك إعداد البرامج التدريبية للزراع أو الشباب الريفي أو المرأة الريفية .
- ينقسم التدريب إلى نوعين:
- التدريب قبل الخدمة: Pre-service Training
- التدريب أثناء الخدمة: In service Training
- (الإرشاد الزراعي أساسياته وتطبيقاته)

مبادئ التدريب:

ذكر الطنوبي من المسلمات أن البرنامج التدريبي النابع من إحتياجات محددة للمتدرب من أنجح البرامج من حيث تحقيق الأهداف وإقبال الدارسين عليه وإعداد قيادة رشيدة واعية وتمثل في :

1. البدء في تدريب ذوى الدوافع القوية لتعليم وتدريب المؤمنين بالتدريب واهميته في رفع كفاءة الفرد .
2. ضرورة اشتراك المتدربين في وضع البرنامج التدريبي .
3. التركيز علي جانب العمل الميداني في التدريب جنباً إلى جنب مع الشق النظري .
4. الإهتمام بإعداد الوقت التدريبي جيداً ليسمح بتدريب فعال .
5. التقييم والمتابعة المستمرة للمتدربين (الطنوبي 1993م) .

عناصر التدريب:

يتكون التدريب من ستة عناصر أساسية مع ملاحظة أن هذه العناصر ليست مستقلة أو منفصلة عن بعضها البعض بل هناك تفاعل ديناميكي فيما بينهما مما يؤدي إلى تدريب فعال وهذه العناصر هي :

(المدرب ، المتدرب ، المحتوى التدريبي ، المناخ العام ، المعينات التدريبية المستلزمات التدريبية).

المدرّب : يعد من أهم العناصر في الموقف التدريبي فعليه يقع العبء الأكبر في تنفيذ البرامج .

أنواع المدربين :

من حيث الجهة التي ينتمي إليها :

- خارج مركز التدريب .

- داخل مركز التدريب .

من حيث الوظيفة :

- مدرب حاصل علي الدكتوراه أو مراكز البحوث .

- أخصائي تدريب .

- موظف ذو خبرة مناسبة تسمح له بالمشاركة في تنفيذ البرامج . (بهجت

. (1988م)

الخصائص الشخصية للمدربين:

يجب ان تتوفر في المدرب الخصائص الشخصية ما يسمح له بتحقيق اتصال فعال بالجماعة وهذه الخصائص هي :

- ان تكون له بعض السمات القيادية .
- أن يكون مستواه التعليمي في موضوع التدريب مناسب وذو إتجاه إيجابي نحو مبدأ التدريب .

واجبات المدرب :

- يجب علي المدرب تلبية الدعوة التي وجهت إليه .
- أن يدرك الوقت المخصص له وان يلتزم به .
- اختيار المعدات والمعينات التدريبية التي تتناسب مع حجم ونوع المادة التدريبية .

-يحاول أن يتعرف علي مشاكل واِحتياجات المزارعين ويعمل علي إشباعها

المدربين : هم اهم عناصر في الموقف التدريبي :
واجبات المدربين :

1. احترام المواعيد والتعليمات والمحافظة علي المعينات التدريبية .
2. قبول الدعوة للتدريب والإنتظام في الحضور بإستمرار .
3. الجدية والحماس ومحاولة الإستفادة من البرنامج التدريبي .

بعض العوامل المؤثرة علي إشتراكوا إنتظام الأفراد والمتدربين :

(السن، النوع ، المستوى المعيشي ، الحافز المادي ، مستوى التدريب ، بعد مراكز التدريب عن محل الإقامة) .

المحتوى التدريبي :

تتوقف عليه مشاركة الأفراد فلذلك لابد من التدقيق في شروطه أن يلتزم مع القدرة الذهنية للمتدربين .

يضيف أشياء جديدة للمتدربين ان يشبع حاجات ومشكلات واِهتمامات المتدرب .
المعينات التدريبية :

تلعب دوراً لا يستهان به في الاتصال بالمتدربين ورفع حالاتهم النفسية وتشجيعهم على الإنتظام في التدريب وتسهيل استقبال المادة التدريبية في أقل وقت ممكن .
المستلزمات التدريبية :

يقصد بها الأدوات المكتبية (حاسب آلي ، كراسي ، ماكينة تصوير) .
وسائل التدريب :

في تقرير الدكتور صالح سليمان ذكر أن المفهوم القديم لوسائل التدريب هي المادة والأدوات والأجهزة وقنوات الاتصال التي تنقل من خلالها المعرفة من المرسل المدرب إلى المستقبل المتدرب .

أما المفهوم الحديث لوسائل التدريب هي :
نقل المعرفة والتخطيط والتقييم المستمر للموقف التعليمي .
نماذج لطرق التدريب :

- دراسة حالة .

- محاضرات .

- زيارات ميدانية .

- تقارير .

- ورش عمل .

تعريف الإحتياجات التدريبية:

هي العنصر الرئيسي والهيكل في صناعة التدريب حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية الإرشادية وتنمية الموارد الإرشادية في القطاع التنموي ، ومن الصعب تحديد الأشخاص الذين يشملهم التدريب وأهداف التدريب والمستوى التدريبي الذي يمكن أن يقوم به التدريب .

تكون هناك حاجة تدريبية عندما يكون هناك نقص في المعرفة أو المهارات والاتجاهات غير الملائمة وبشكل يعوق تحقيق المتطلبات الحالية لمهمة معينة .

(منتدى المساحة 2009م)

مصادر تحديد الإحتياجات التدريبية :

- الموظف .

- المنظمة .

- مراكز البحوث .

- المجتمع المحيط بالمنظمة .

اساليب حصر الإحتياجات التدريبية :

توجد الكثير من الأدوات التي تستخدم في حصر الإحتياجات التدريبية ويمكن

استخدام أكثر من إدارة حتى تتم معرفة الإحتياجات بدقة .

- تحليل مشاكل العمل .

- الاستبيان .

- المقابلة الشخصية .

- المسح الاجتماعي .

- السجلات .

- الملاحظة .

(أحمد 2005م)

الباب الثالث منهجية البحث

(1-3) منطقة البحث:

منطقة الفكي هاشم هي إحدى محليات ولاية الخرطوم بحري حيث تقع علي بعد 23 كيلو متر شمال مدينة الخرطوم بحري وهي عبارة عن جزيرة خضراء تحيط بها المزارع وبساتين الفاكهة .

معظم سكان المنطقة يعملون في مجال الزراعة والقليل منهم في التجارة تمتاز ببنيات تحتية مختلفة مثل (المدارس ، المستشفيات ، الطرق، المزارع لتربية الأبقار والدواجن).

يقدر سكان المنطقة بحوالي (1500) نسمة تقريباً حسب تعداد السودان للعام (2010م)، عرفت المنطقة بالنشاط الزراعي منذ زمن عندما كانت المناطق المحاذية للنيل عبارة عن حقول وبساتين تشكل قطاعات مهمة ، يزرع السكان الخضر ، الذرة ، الفول السوداني وتوجد فيه بعض الصناعات التقليدية الصغيرة مثل صناعة الصابون والزيت .

(المرجع- بحري 2018م)

(2-3) منهج البحث:

استخدام الباحث منهج دراسة الحالة بإعتبارها أنسب منهج للبحث ويستخدم البحوث الاجتماعية في ميادين مختلفة .

(2-3) مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من الرجال والنساء بمختلف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية داخل منطقة الدراسة .

(4-3) عينة البحث :

بعد ان حدد الباحث مجتمع البحث استخدم طريقة العينة العشوائية حيث تم اختياره (30) مبحوث (21 من الرجل و 9 من النساء) .

(5-3) أدوات البحث : استخدم الباحث نوعين من ادوات جمع البيانات .

أ) الادوات الأولية : الاستبيان ويشتمل علي 15 سؤالاً .

- المقابلات الشخصية .
- الملاحظة .
- (ب) الأدوات الثانوية :
- البحوث ذات الصلة .
- المراجع .
- التقارير .
- أوراق عمل .

(3-6) طرق تحليل البيانات :

استخدام طريقة الإحصاء الوصفي من خلال تفرغ وتبويب البيانات وتجميعها ورصدها في صورة جداول تكرارية ومن ثم مناقشتها واستخلاص النتائج ووضع التوصيات .

حدودمكانية : الفكي هاشم

(3-8) المعوقات والمشاكل التي واجهت الباحث :

1. بعد المنطقة عن مكان إقامة الباحث .
2. صعوبات مالية .
3. قلة الدراسات السابقة في هذا البحث .
4. قلة المراجع حول موضوع البحث .

الباب الرابع تحليل ومناقشة تفسير النتائج

(1-4) الفئة العمرية:

جدول رقم (1-4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالعدد :

العمر	التكرار	النسبة المئوية
30-20	7	23,3%
40-31	10	33.3%
41 فما فوق	13	43,3%
المجموع	30	100%

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه ان غالبية المبحوثين تتراوح أعمارهم من (41 فما فوق) بنسبة 34.3% نسبة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من (20-30) بنسبة 23.3%.

(2-4) النوع

الجدول يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالنوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	21	70%
أنثى	9	30%
المجموع	30	100%

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه ان غالبية المبحوثين من الذكور بنسبة 70% ثم الإناث بنسبة 30% ، نجد أن غالبية المبحوثين من الذكور وذلك نسبة لطبيعة العمل والتعلم واكتساب المهارات والخبرات للاستفادة منها مستقبلاً .

(3-4) الحالة الإجتماعية :

جدول يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالحالة الاجتماعية

:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الإجتماعية
46.7%	14	متزوج
43.3%	13	غير متزوج
6.7%	2	مطلق
3.3%	1	أرمل
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه ان نسبة المبحوثين 46.7% فهي أعلى نسبة ثم غير المتزوجين بنسبة 43.9% . نجد أن غالبية المبحوثين من المتزوجين وهذا يدل علي الاستقرار الأسري والسعي وراء المزيد من الخبرة والتعليم .

(4-4) المستوى التعليمي:

جدول يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالمستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
3.3%	3	أمي
10.3%	3	خلوه
13.3%	3	أساس
16.8%	5	ثانوي
43%	12	جامعي
13.7%	4	فوق الجامعي
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين الذين نالوا تعليماً بنسبة 96.7% وهي نسبة كبيرة جداً وأكثر الفئات في المستوى الجامعي بنسبة 43% ثم الثانوي

بنسبة 16.3% غالبية الباحثين نالوا تعليمهم الجامعي وهذا يدل على أن أغلب المتدربين من الشريحة المتعلمة والمتقفة مما يزيد من شقف المعرفة وتعلم الجديد واكتساب الخبرات ومهارات جديدة وسرعة استيعابهم للمواد المقدمة .
(4-5) المهنة :

جدول يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للباحثين بالمهنة :

النسبة المئوية	التكرار	المهنة
51%	14	موظف
29%	10	أعمال حرة
20%	6	أخرى
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018م)

اظهرت نتائج الجدول أعلاه (4-5) ان نسبة الباحثين الموظفين بنسبة 51% ثم الاعمال الحرة بنسبة 29% . نجد أن غالبية الباحثين بنسبة 51% من الموظفين ضمن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية مما يدل لرغبتهم في تطوير انفسهم واكتساب مهارات جديدة .

(4-6) المشاركة في الدورات التدريبية في بناء القدرات :

النسبة المئوية	التكرار	المشاركة في الدورات التدريبية
66.6%	20	نعم
33.4%	10	لا
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه (4-6) أن معظم الباحثين شاركوا في الدورات التدريبية بنسبة 66.6% ثم لم يشاركوا في الدورات التدريبية بنسبة 33.4%.

(7-4) ماهي الجهة التي تقوم بالتدريب :

الجهة التي تقوم بالتدريب	التكرار	النسبة المئوية
وزارة الإرشاد الزراعي	5	16,66%
جهات حكومية	15	50%
إدارة نقل التقنية والإرشاد	10	33,34%
المجموع	30	100%

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه (7-4) معظم المبحوثين من جهة المنظمة العربية بنسبة 50% والبعض الآخر من جهة وزارة الإرشاد الزراعي بنسبة 33.34% .

(8-4) مجالات التدريب :

مجالات التدريب	التكرار	النسبة المئوية
المحاصيل والخضر	10	33.34%
تجويد زراعة الموالح والفواكه	5	16.66%
المشغولات اليدوية للمرأة	10	33,34%
تفكير استثماري	5	16,66%
المجموع	30	100%

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه إن معظم المبحوثين شاركوا في تدريب زراعة المحاصيل والخضر بنسبة 33,34% والبعض الآخر من المشغولات اليدوية للمرأة بنسبة 33,34% .

(9-4) ما مدى إستفادة القادة المحليين من البرامج التدريبية المقدمة :

مدى استفادة القادة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	33.3%
لا	5	16.7%
إلى حد ما	15	50%
المجموع	30	100%

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول أعلاه (4-9) ان معظم المبحوثين يوافقون علي البرامج التدريبية المقدمة لهم حيث يستطيع بعض القادة إلى حد ما الاستفادة منها بنسبة 50% .

(4-10) تحديد الإحتياجات التدريبية بمشاركة القيادات الريفية :

النسبة المئوية	التكرار	تحديد الإحتياجات التدريبية
33.3%	17	نعم
30%	6	لا
23.3%	7	إلى حد ما
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول اعلاه (4-10) ان معظم المبحوثين يوافقون تحديد الإحتياجات التدريبية بمشاركة القادة المحليين بنسبة 50% وآخرون بدون انهم إلى حد ما يشاركوا في تحديد تلك الإحتياجات وذلك بنسبة 23.3% .

(4-11) نوع المهارة التي يكتسبها القادة المحليين :

النسبة المئوية	التكرار	نوع المهارة
36.7%	11	مهارة فكرية
26.6%	8	مهارة يدوية
36.7%	11	مهارة فكرية ويدوية
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول اعلاه (4-11) ان نسبة المبحوثين الذين اكتسبوا مهارات فكرية ومهارات يدوية هي اعلى نسبة 36.3% أو متساوية مما يدل علي أن معظم القادة المحليين يتوجهون إلى اكتساب مهارات جديدة وزيادة مهاراتهم الفكرية والمهارات الفكرية اليدوية في آن واحد .

(4-12) ما مدى الاستفادة من البرامج التدريبية :

الجدول (4-12) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بمدة الاستفادة من البرامج التدريبية :

مدى استفادة	التكرار	النسبة المئوية
كبيرة	9	30%
متوسطة	12	40%
قليلة	5	16.7%
لم استفد	4	13.3%
المجموع	30	100%

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول اعلاه (4-11) ان معظم المبحوثين استفادوا بصورة متوسطة بنسبة 40% ثم بصورة كبيرة بنسبة 30%. ونجد أن اكثر المبحوثين لم يستفيدوا بصورة كبيرة بل متوسطة من البرامج التدريبية المقدمة وذلك بنسبة 40% مما يدل علي وجود معوقات وقصور في البرامج التدريبية او مشاكل متعلقة بالمبحوثين أنفسهم .

(4-12) الطرق التدريبية المتبعة لإكتساب المعرفة :

جدول رقم (4-12) الجدول يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين بالطرق التدريبية المتبعة في إكتساب المعرفة :

الطرق التدريبية	التكرار	النسبة المئوية
المحاضرات	4	13,3%
المناقشات	8	26,7%
ورش العمل	12	40%
مجموعات العمل	6	20%
المجموع	30	100%

(المسح الميداني 2018م)

اظهرت نتائج الجدول أعلاه ان نسبة 40% من المبحوثين يجدون ان طريقة ورشة العمل من اهم الطرق التدريبية في إكتساب المعرفة ثم مجموعات العمل بنسبة 20% .

وجد أن معظم الباحثين يرون أن ورشة العمل من أهم الطرق التدريبية المقدمة لإكتساب المعرفة وذلك 40% مما يدل على نجاح تلك الطريقة وفعاليتها في إكتساب معارف ومهارات جديدة .

(4-13) مساعدة التدريب في زيادة معرفة القادة :

جدول رقم (4-13) التوزيع التكراري والنسبة المئوية للباحثين بدون أن التدريب يساعد إلى حد ما في زيادة معرفة القادة المحليين:

النسبة المئوية	التكرار	مساعدة التدريب في زيادة معرفة القادة
33.3%	11	نعم
16.7%	16	إلى حد ما
50%	3	لا
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان غالبية الباحثين يرون ان التدريب يساعد إلى حد ما في زيادة معرفة القادة المحليين بنسبة 59.3% ثم آخرون يؤكدون ان المدرب يساعد في زيادة المعرفة بنسبة 36.7% . نجد أن غالبية الباحثين يرون ان التدريب يساعد في إكتساب مهارات ومعارف جديدة مما يدل على أهمية التدريب ومساهمته في تطوير القادة المحليين

(4-14) قصور البرامج التدريبية المقدمة للقادة المحليين

جدول رقم (4-14) للتوزيع التكراري والنسبة المئوية بوجود قصور في البرامج التدريبية المقدمة للقادة المحليين :

النسبة المئوية	التكرار	وجود قصور
50%	15	نعم
46,7%	14	إلى حد ما
3,3%	1	لا
100%	30	المجموع

(المسح الميداني 2018م)

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان غالبية الباحثين يرون أنه يوجد قصور في البرامج التدريبية المقدمة للقادة المحليين بنسبة 50% .

نجد ان أكثر المبحوثين يرون قصوراً في البرامج التدريبية المقدمة للقادة المحليين وذلك بنسبة 46,7% مما يدل علي انه توجد معوقات ومشاكل تواجه التدريب سواء كان ذلك من ناحية البرامج المقدمة او من ناحية المتدربين أنفسهم .

الباب الخامس

النتائج ، التوصيات والخلاصة :

(1-5) النتائج :

- 70% من المبحوثين ذكور .
- 56% تعليمهم جامعي وفوق الجامعي .
- 13% من المبحوثين تعليمهم ثانوي وأساس .
- 46% من المبحوثين متزوجين .
- 43% من المبحوثين غير متزوجين .
- 50% من المبحوثين من الموظفين .
- 30% من المبحوثين يعملون أعمالهم حرة .
- 83% من المبحوثين تمت مشاركتهم في الدورات التدريبية .
- 100% من المبحوثين تلقوا تدريب في المجالات المختلفة .
- 44% من المبحوثين أكدوا استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة لهم .
- 56% من المبحوثين أكدوا تحديد الاحتياجات التدريبية تتم بمشاركة المرشدين الزراعيين .
- 36% من المبحوثين أكدوا استفادتهم من المهارات الفكرية واليدوية .
- 53% من المبحوثين ساعد التدريب في زيادة معارفهم .
- 46% من المبحوثين أكدوا وجود قصور في البرامج التدريبية المقدمة لهم .

(2-5) الخلاصة :

أجريت هذه الدراسة لمعرفة أثر البرامج التدريبية علي القيادات المحلية في منطقة
الفكي هاشم محلية بحري وهدفت الدراسة لمعرفة أهم الطرق التدريبية لتدريب
القادة ومدى إستفادتهم من البرامج المقدمة لهم .

(3-5) التوصيات :

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث يقوم بمجموعة من التوصيات :

أولاً : إلى إدارة نقل التقنية والإرشاد الزراعي محلية بحري .

- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة قبل تنفيذ البرامج التدريبية .
- إتاحة الفرصة لتدريب القادة خارجياً في مجالات العمل المختلفة .
- إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية في مجال التدريب والقيادة .
- تصميم برامج تدريبية خاصة بالمرأة في مجال القيادة والتدريب .
- استحداث وتطوير البرامج التدريبية من خلال اختيار الطرق المناسبة .
- استحداث برامج لتحفيز القادة وذلك من خلال تقديم الشهادات والمكافآت

ثانياً : توصيات إلى القيادات المحلية :

- الإلتزام بمواعيد التدريب .
- مشاركة المرشدين الزراعيين في تحديد احتياجاتهم التدريبية .
- ضرورة التعاون والتنسيق مع المرشدين الزراعيين .

(4-5) المراجع :

- الطنوبي، محمد عمر (1993م) أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات .
- الطنوبي، محمد عمر (1993م) الإرشاد الزراعي، المكتبة الوطنية القاهرة .
- العادلي، أحمد السيد (1973م) علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات.
- المنظمة العربية والخدمات الزراعية (2010م) نشره مطبوعة .
- عبد المقصود، بهجت (1988م) الإرشاد الزراعي، دار الوفاء للطباعة والنشر .
- عبد المقصود، بهجت (1997م) الإرشاد الزراعي ، القاهرة ، دار المعارف للطباعة والنشر والتوزيع .
- جارفوث ، أوكلي (1990م) دليل التدريب علي الإرشاد الزراعي .
- حمد، أيمن (2009م) تدريب القادة ، بحث لنيل درجة الماجستير .
- زكي، حسن (1995م) الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، المكتبة الوطنية ، بغداد .
- منظمة الزراعة والأغذية الأمم المتحدة .