

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات الزراعية

قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس مرتبة الشرف

بعنوان

**التدريب وأثره على معارف ومهارات
المرأة الريفية**

منطقة الدراسة: (ود رملي)

إعداد

تقوى أحمد عبدالرحمن أحمد بيضاء

إشراف الأستاذ:

بكري آدم محمد صالح

أكتوبر، 2016ء



بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى :

{ اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ
{1} خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ
{2} اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ {3}
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ {4} عَلَّمَ
الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ {5} }

صدق الله العظيم

سورة العلق الآيات 1-5



إلى قمر النساء ،الى من قلبها وطن وانا بدونها غربه.هي العزيزة احلام
والعلم سيد الاخلاق حفظك الله..

إلى صاحب القلب الكبير والابتسامه التي لتغيب رغم الصعاب يكفيني
فخراً أنك والدي ومعشوقي وكل فتاه بابيها تغرم,,

إلى مصدر سعادتي ,وسرا بتسامتي جدتي العزيزة ,,دار السلام.

الى الخال العزيز عبد الرحمن محمد احمد ولوانني اوتيت كل بلاغه

وافنيت بحر النطق لما كنت بعد القول الامقصر

الى قطعه من قلبي خارج الوطن (خالو قاسم) وكل خيلاني الاعزاء وخالاتي
العزيزات

الى سندي وساعدي ومفخرتي في هذه الحياه اخواني واخواتي,, دمت
سالمين

الى رفيقات الدرب ,وصديقات المواقف تسابيح, نهى, بدور.

شكراً جليلاً لكم ,دار النعيم ,استاذ محفوظ اسماعيل,, ياسرا ابو القاسم

والعزيزة ساره اسحق وخالص ودي للزملاء

عيسى,, الطيب.. الرشيد,, رانيا.. هاشم ,, نسيمه

الى رفقاء الدار سمعنا اذا ازعجتكم او اثقلتم عليكم وتبقى اليد العليا

خير من السفلى

الى الارض التي حملتنا سنبناً حداثاً ,, شمبالمات..

الشكر والعرفان

الشكر لله عز وجل من قبل وبعد الذي انعم علي بنعمه الصحة والعافيه واعانني على بلوغ هذا المقام,,

والشكر الجزيل اليك الاب الروحي: بكري ادم محمد صالح
يا من اوقدت في عتمه الجهل شمعاً مضيئاً وفتحت من مغاليق الابواب, ياباً
للخير مشرعاً، وايقظت في اعماق الغفوات ادراكاً وحساً مرهفاً,, تجاه بصوتك لتؤنس
الطالبين في وحشه الطريق وتخطو بقدميك لتقصر المسافه الموصله للحقيقه,, فلك
من وفائنا اغدقه ومن حبنا اصدقه ومن شكرنا أجزله لإشرافك على هذا البحث ..
والشكر موصول لأساتذه كليه الدراسات الزراعيه بصوره عامه وقسم الارشاد
بصفه خاصه..

فهرس المحتويات

المحتوى	رقم الصفحة
الآية	I
الإهداء	II
الشكر والعرفان	III
فهرس المحتويات	IV
فهرس الجداول	VI
3-5 ملخص البحث	VII
الباب الأول	
1-1 المقدمة	1
2-1 المشكلة البحثية	2
3-1 أهمية البحث	2
4-1 أهداف البحث	3
5-1 الأسئلة البحثية	3
6-1 مصطلحات البحث	3
7-1 هيكلية البحث	4
الباب الثاني الإطار النظري الفصل الأول : الإرشاد الزراعي	
1-1-2 تعريف	5
2-1-2 مبادئ الإرشاد الزراعي	5
3-1-2 فلسفه الارشاد الزراعي	9
4-2-2 أهداف الارشاد الزراعي	10
5-1 طرق الإرشاد الزراعي	13
الفصل الثاني	
2-2-1 مفهوم التدريب	15
2-2-2 أهمية التدريب	16
2-2-3 معنى المهارة	17
2-2-4 ويتميز الأداء المهاري بما يلي	17
2-2-5 طرق إكتساب المهارة	17
2-2-6 أنواع التدريب	19
2-2-7 عناصر التدريب	19
2-2-8 ضروره التدريب	19
2-2-9 أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	20
2-2-10 مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية	20
2-2-11 أساليب حصر الاحتياجات التدريبية	20
2-2-12 مجالات تدريب المراه	21
2-2-13 أهمية تدريب المراه	21
2-2-14 مبادئ التدريب	23
2-2-15 مشكلات التدريب	24

الفصل الثالث المرأة	
26	2-3-1 تنمية المرأة الريفيه
26	2-3-2 أهداف التنمية
26	2-3-3 متطلبات التنمية الريفيه
27	2-3-4 لماذا الإهتمام بالتنمية الريفيه
27	2-3-5 الإهتمام بتنمية المرأة الريفيه
28	2-3-6 مفهوم تنمية المرأة
29	2-3-7 زياده الإنتاجيه
29	2-3-8 نشأة وتطور الادارة العامة لتنمية المرأة
29	2-3-9 الهدف الرئيسي للادارة العامة لتنمية المرأة الريفيه
29	2-3-10 الأهداف الفرعيه
30	2-3-11 تنفيذ البرنامج
31	2-3-12 العلاقة بين الإدارة والوزارات والمنظمات
الباب الثالث	
32	3-1 خلفيه عن منطقه الدراسه
32	3-2 أسباب إختيار المنطقه
32	3-3 مجتمع الدراسه
32	3-4 حجم العينه
33	3-4-4 منهج البحث
33	3-5 تحليل البيانات
33	3-6 المشاكل والصعوبات التي واجهت الباحث
الباب الرابع تحليل ومناقشه النتائج	
الباب الخامس النتائج والتوصيات والخلاصة	
43	5-1 النتائج
44	5-2 التوصيات
45	المراجع

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
34	جدول رقم(4-1) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب العمر
34	جدول رقم(4-2) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب المستوى التعليمي
35	جدول رقم(4-3) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب حاله الاجتماعيه
35	جدول يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب عدد افراد الاسره
36	جدول رقم (4-6) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب المهنة
36	جدول رقم (4-6) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب مستوى الدخل الشهري قبل التدريب
37	جدول رقم(4-7) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب نوع السكن
37	جدول رقم(4-8) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب تلقيهم للدورات التدريبيه
38	جدول رقم(4-9) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مصادر المعلومات المقدمه بواسطه الجهاز الارشادي
38	جدول رقم(4-10) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب زياده معارفهن ومهاراتهن بواسطه التدريب
39	جدول رقم(4-11) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب مستوى الدخل الشهري بعدالتدريب
39	جدول رقم(4-12) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب الممشاكل التي واجهتهن اثناءالتدريب
40	جدول رقم(4-13) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب طرق التدريب التي استخدمها المدربون اثناءالتدريب
40	جدول رقم (4-14) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب المعينات المستخدمه في التدريب
41	جدول رقم(4-15) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب الفوائد التي اضافها لهن
41	جدول رقم(4-16) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب كفايه المحتوى التدريبي
42	جدول رقم(4-17) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مناسبة الساعات التدريبيه المحدده على المحتوى التدريبي المقدم

3-5 ملخص البحث:

استخلص هذا البحث التدريب واثره على رفع مهارات ومعارف المراه الريفيه بولايه الخرطوم منطقه ود رملي.

هدف هذا البحث الى معرفه اثرالدورات التدريبيه على رفع مهارات ومعارف المراه الريفيه.

،واستهدف 30 امراه متدربه.

اتبع الباحث وسائل مختلفه للحصول على البيانات المستخدمه في الدراسه منها المصادر الاوليه (الاستبيان،المقابله).

والمصادرالثانويه كالمراجع والبحوث السابقه،واستخدم الباحث الجداول التكراريه والنسب المئويه لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

وتوصلت الدراسه الى أهم النتائج الاتيه:-

1-50%من المبحوثات تتراوح اعمارهن من (25-35).

2-97%من المبحوثات يرين ان الساعات التدريبيه مناسبه.

3-87% من المبحوثات يسكن في بيوت ملك.

4-73%من المبحوثات دخلهن الشهري اقل من 1000.

توصل الباحث لعدد من التوصيات منها:-

1-على المتدربات الاهتمام بزيارات مراكز جهات الارشاد لتبادل الخبرات في عمل الصناعات الصغيره.

2- على المتدربات المشاركه في الانشطه الارشاديه.

3-على جهاز الارشاد الزراعي توفيرالنشرات الارشاديه.

الباب الأول

1-1 المقدمة:

يعتبر التدريب المحور الذي تدور حوله عملية التنمية في المجتمع، فهو أداة التنمية ووسيلتها، وهو المحرك الأساسي لجوانبها كما أنها الأداة الطبيعية الهامة التي إذا ما أحسن إستغلالها يمكن تحقيق النمو والرخاء للمجتمع . وقد أظهرت نتائج الأبحاث دور التدريب في النمو الإقتصادي والحياة الإجتماعية فضلاً عن دوره في نمو الثقافة والحضارة عامة . وتبرز أهمية التدريب بإعتباره اساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري و من ثم تقدم المجتمع وبنائه.

وأصبح التدريب في الوقت الحالي يشكل ضرورة لازمه الأكثر إلحاحاً وأشد خطورة في عصر تتطور فيه الحياه الاجتماعيه تطورا "سريعا" وتحدث فيه العديد من الإكتشافات والتقدم الزراعي والصناعي وسيطرة الآله.

وهكذا وضعت التغيرات السريعه الانسان المعاصر امام مهام وحاجات جديده لا بد من الوفاء بها لمجاراة سرعه التغير العلمي والتقني بحيث يستطيع ان يجابه حاجات المجتمع المتزايدة ،وبها يصبح التدريب عمليه انسانيه ضروريه تمكن الفرد من مقابله التطور السريع المستمرالذي يتعرض له.(الطنوبي1996)

ويهدف التدريب لزياده العائد من راس المال البشري عن طريق استثمار طاقات الافراد الانتاجيه والامكانيات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانيه القائمه لتحقيق أقصى إنتاج ممكن ومن ثم أصبح تدريب الأفراد على مختلف المستويات وفي جميع القطاعات ضرورة لاتحتاج لتأكيد .(الطنوبي 1996)

وبما أن المراه الريفيه هي أحد عناصر المجتمع فلا بد من تدريبها لمجابهه هذه التغيرات.وفي عام1992م لخص المدير العام لمنظمه الأغذيه والزراعه للأُمم المتحده في أحد التقارير المقدمه لمجلس المنظمه "أوضاع المراه الريفيه " وأشار إلى أنها لاتزال تعاني من عدم كفاءتها مع الرجل من حيث إمكانيات الحصول على الموارد الإنتاجيه الضروريه مثل (الأرض،القروض ،التكنولوجيا ،الإرشاد والتدريب).

بالإضافة الى القوة الإقتصادية ،السياسيه والقانونيه مثل :- (التحكم في الدخل أو في إتخاذ القرارات السياسيه)أيضاً الحد الأدنى في إمكانيه الحصول على الخدمات الإجتماعيه مثل التعليم والرعايه الإجتماعيه وغيره.

كذلك مشكلة إشترك المرأة في برامج التدريب والإرشاد الزراعي ،فقد بين المسح العالمي للإرشاد الزراعي الذي قامت به منظمة الأغذية والزراعة عام1989م أن 5% فقط من موارد برامج الإرشاد الزراعي على صعيد العالم أجمع توجه المرأة المزارعه، وأن نظم التدريب ومعلومات التكنولوجيا الزراعيه تنتقل بين الرجال بمعزل عن إشراك المرأة فيها.(المنظمه العربيه1997م).

1-2المشكلة البحثيه:

ماهو أثر التدريب على تنمية معارف ومهارات المرأة الريفيه في منطقة ودرملي؟

1-3أهميه البحث:

تتبع أهميه البحث من أهميه المرأة ومكانتها في المجتمع أذ شاركت العديد من الدراسات السابقه الى ان المرأة تشكل من حيث العدد نصف الطاقه البشريه في المجتمعات الريفيه وتقوم بادوار هامه ومتعدده مثل (التربيه ،التنشئه الريفيه ،رعايه الاطفال وكبار السن بجانب مساهمتها الفاعله في مجال الانتاج).

(في السودان 70% من السكان في الريف)ومن تقرير الأمم المتحده عام1995م ان 18% من الاسر في العالم تعولهن النساء (في السودان 33%) وذلك نتيجة لهجرة الزوج أو مستوى المعيشه وحالات الجفاف والتصحر في بعض المناطق الريفيه أدى إلى قناعة المجتمعات بعمل المرأة من اجل توفير الغذاء والكساء للأسره(الشفاء2002م).

لذلك لابد من الاهتمام بتدريبها وتأهيلها لإرتياد مجالات التنميه المختلفه .بالإضافه الي ذلك تكمن أهمية البحث لمعرفة الدور الذي تلعبه المراكز الإجتماعيه التدريبيه في صقل مهارات المرأة في ودرملي .

1-4 أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الي :-

- 1- التعرف علي الخصائص الشخصية والإجتماعيه للمرأة الريفيه.
- 2- معرفة نوع وطبيعة البرامج التدريبيه التي تقدم للمرأة .
- 3- معرفة المشاكل والمعوقات التي تواجه المرأة بودرملي.
- 4- معرفة الدور الذي يلعبه مراكز التدريب بود رملّي في تنمية ومهارات وقدرات المرأة الريفيه.
- 5- الإسهام بتوصيات تساعد في تعزيز دور التدريب في تحسين البرامج التدريبيه التي تواجه المرأة.

1-5 الأسئلة البحثيه:

- 1- ماهو أثر الخصائص الشخصية والإجتماعيه في تنمية المرأة الريفيه؟
- 2- مامدى إستفادة المرأة الريفيه بمنطقة ودرملّي من البرامج المقدمه من مراكز التدريب؟
- 3- مامدى مشاركة المرأة في الأنشطة التدريبيه؟
- 4- ماهي المهارات التي يقدمها المركز لتدريب المرأة؟

1-6 مصطلحات البحث:

التدريب الإرشادي:

هو عمليه إقتصاديّه ، إجتماعيه ، تكنولوجيه متجدده وضروريّه لتكوين سلوكيات جديدّه أو تعديل سلوكيات قائمه.

المهاره:

هي التمكن من إنجاز مهمه معينه بكيفيه محدده ودقه متناهيه في التنفيذ وهي تنمى بقدرات خاصه مقارنة بإكتساب المعرفه بالقراءه من الكتب والخبره تتم من خلال الدراسات العلميه لذلك لابد من توجيه العمل بشكل دقيق لتجنب إهدار الوقت والمال والوقوع في الأخطاء.(حسبو2013م)

القدرات الإنتاجية للمرأة الريفية:

هي الكفاءة الإنتاجية للمرأة الريفية في استخدام التقانات الزراعيه والممارسات الفلاحيه بصوره جيده لتحقيق زياده نسبيه في معدلات الإنتاج.

البرامج التدريبية:

هي عباره عن برنامج تعليمي مكمل لمجموعه من المتدربات في مجالات إهتمامهن مثل:(الزراعه،المخبوزات ،الصناعات اليدويه...الخ)لزياده خبراتهن أو لزياده دخلهن وقديكون بدافع شخصي.

المتدربات:

هن مجموعه من النساء تلقين كورسات في مجالات إهتمامهن مثل الزراعه والتصنيع الغذائي...الخ.

1-7 هيكله البحث:

هذا البحث يتكون من خمسہ أبواب :

الباب الأول يتكون من المقدمة،المشكله البحثيه،أهميه البحث،أهداف البحث ،مصطلحات البحث.

الباب الثاني يتكون من :

الإطار النظري للدراسه.

الباب الثالث:

يتناول منهجية البحث.

الباب الرابع:

يتناول التحليل ومناقشه النتائج.

الباب الخامس:

يتناول أهم النتائج ،الخلاصه ،التوصيات ،المراجع والملاحق.

الباب الثاني

الإطار النظري

الفصل الأول : الإرشاد الزراعي

2-1-1 تعريف

الإرشاد الزراعي:-

تعرضت المراجع الرائدة في الإرشاد الزراعي إلى تعريفات متعددة لمفهوم هذا المصطلح إلا أنها في الواقع لم تختلف كثيرا في مضمونها العام أو جوهرها الرئيسي فقد إهتم بعض واضعي هذه التعريفات بإبراز جانب معين أو أكثر من جوانب مفهوم الإرشاد الزراعي , بينما لوحظ إهتمام البعض الآخر بالتركيز على جانب أو جوانب أخرى . من هذه التعاريف:

عرف براد فيلد – الإرشاد الزراعي – بأنه عملية تعليمية غير رسمية تهدف إلي تعليم أهل الريف كيفية الرقي بمستوى معيشتهم عن طريق جهدهم الذاتي وذلك بالإستغلال الحكيم للموارد الطبيعية المتاحة لهم في شكل أجهزة زراعية وتدريبية منزلية تعمل لصالح الفرد والأسرة والمجتمع المحلي والدولة.

بينما عرفه أديسون على أنه : ذلك النظام الذي يعمل على نقل نتائج العلوم والمعرفة من المعاهد والجامعات الي المزارعين لمساعدتهم كي يساعدوا أنفسهم.

كما يصفة كيلسي وهيرن بأنه : بأنه نظام تعليمي غير مدرسي يتعلم فيه الكبار والشباب بالممارسة.

في حين عرفة الطنوبي على أنه : عملية إتصالية تعليمية مستمرة وغير رسمية تؤدي للمسترشدين الزراعيين في شكل خدمة إقناعية يقوم بها تنظيم خاص , وفقا لأسس وفلسفة محددة وتتم من خلال طرق ومعينات إرشادية وذلك بهدف تعديل سلوك المسترشدين الزراعيين كمدخل للنهوض بهم وبمجتمعهم , وتتم تلك العملية في ضوء مواردهم وحاجاتهم ومايتوافر من مبتكرات تكنولوجية ملائمة.(الطنوبي 1993 م)

2-1-2-مبادئ الإرشاد الزراعي:

يذكر الدكتور احمد العادلي أسس ومبادئ الإرشاد الزراعي فيما يلي:

أولاً : العمل على كسب ثقة جمهور المسترشدين وتكوين علاقات طيبة معهم

تحتم طبيعة العمل الإرشادي الزراعي على المرشد الزراعي كسب ثقة جمهور الزراع وتكوين علاقات طيبة معهم مبنية على أساس من الود والإحترام والثقة المتبادلية والبعد عن التعالي والعمل على إشعار الناس بأهميتهم والثقة في قدراتهم وإحترام عاداتهم وتقاليدهم. التعرف على وجهات نظرهم فيما يتعلق بالمشكلات الزراعية و إقتراحاتهم لحلها.

ثانياً : يقوم العمل الإرشادي الزراعي على فكرة نبذ الضغوط ومعارضة مبدأ فرض الأفكار والبرامج على الناس:

يقوم العمل الإرشادي السليم على أساس البعد عن ممارسة الضغوط كما يعارض أي فكرة من شأنها إجبار الناس على قبول أو تنفيذ أنشطة أو برامج إرشادية زراعية معينة لا يحس بحاجة إليها.

ويعتمد نجاح وإستمرار البرامج الإرشادية الزراعية إلي حد كبير على مدى شعور الناس بالحاجة إلي مثل هذه الأفكار أو البرامج والإحساس بالفائدة التي ستعود عليهم.

ثالثاً : البدء في العمل مع الزراع من المستوى الذي يوجدون عليه.

يبدأ بالعمل من واقع الظروف القائمة أي من المستوى الذي يوجد عليه المسترشدين ووضع البرامج الإرشادية الزراعية على أساس حاجاتهم ومشاكلهم . وهذا يتطلب ضرورة مداومة الإتصال بالزراع فرادى وجماعات بغرض الإلمام بمشاكل وحاجات الزراع كما يرونها والعمل على إشراكهم في تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعيه الكفيله بمجابهة وحل هذه المشكلات.

رابعاً : وضع الأهداف الإرشادية المناسبة:

بعد دراسة الوضع القائم في المنطقة موضع التنمية والإلمام بالمشاكل والحاجات الحقيقية للزراع، توضع الأهداف الإرشادية الزراعية الملائمة التي تصبح بالتالي كأهداف يسعى البرنامج الإرشادي لتحقيقها ويجب أن تكون هذه الأهداف واضحة ودقيقة مع مراعاة البدء بمشروعات وبرامج إرشادية قليلة التكاليف نسبياً ويعتقد ان تنفيذها سوف يعود بالنفع والفائدة على أكبر عدد ممكن من زراع المنطقة وفي نفس الوقت يتوقع لهذه المشروعات والبرامج نتائج إيجابية ملموسة وسريعة.

خامساً : تكيف العمل الإرشادي بما يتفق وعادات وتقاليد الزراعة

العمل الإرشادي السليم هو ذلك العمل المنبثق والمتطور من أوضاع المجتمع الزراعي والإقتصادية والإجتماعية والثقافية والذي ينسجم ويتلائم مع عقلية المسترشدين.

وقد ثبت أن التقليد الأعمى ومحاولة إدخال نظم وأساليب إرشادية زراعية نجحت في بلاد وثقافات معينة , وفي ظل ظروف وأوضاع معينة لا يعني بالضرورة نجاحها في بلاد أخرى , لذا يجب إقتباس ما يتناسب منها مع نظمنا وأوضاعنا مع ضرورة مواءمة هذه النظم والخبرات بما يتفق وعقلية الزارع والقيم والعادات السائدة في المجتمع الريفي.

مع الأخذ بعين الإعتبار الإعتماد على الاسلوب البحثي العلمي الميداني عند التفكير في تطوير العملية الإرشادية الزراعيه.

سادساً : مبدأ إشراك جمهور المسترشدين في تخطيط الأنشطة والبرامج الإرشادية الزراعي:

من الأسس والمبادئ الإرشادية المهمة بمبدأ الإستعانة بجمهور الزارع علي المستويات المحلية في عمليات رسم وتنفيذ الأنشطة والبرامج الإرشادية الزراعية بمختلف أنواعها ويكمن في ذلك مزايا كثيرة منها الإستفادة من خبرات وتجارب هؤلاء الناس وإلمامهم بالمشاكل والأوضاع المحلية ولا يخفى ما للكثير من من هذه الخبرات والتجارب من فوائد في وضع البرامج الإرشادية الزراعية على أسس سليمة.

سابعاً : مبدأ الإستعانة بالقاده المحليين:

بالرغم من المزايا المتعددة بمبدأ إشراك جمهور المسترشدين في عمليتي تخطيط وتنفيذ الأنشطة الإرشادية الزراعية الا أنه قد يكون صعب التنفيذ في أحيان كثيرة في الواقع العملي لإعتبارين:

الأول : أنه قد يتواجد أعداد كبيرة من الزارع وهو الحال في كثير من المجتمعات الريفية حيث يصعب أو يتعذر الإتصال بهم أو مناقشة معظمهم.

أما الإعتبار الثاني : فهو يتعلق بوجود أعداد قليلة من الزارع تستطيع فعلا المشاركة الإيجابية في عمليتي التخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية ومن تبرز الأهمية الحيوية للدور الذي يمكن أن يلعبه القادة المحليين سواء بالنسبة للعمل الإرشادي أو النهوض بالمجتمع الريفي المحلي.

كما يعملون كهمزة وصل بين المرشد والزراع و عليهم تتوقف علية نقل ونشر المعارف المبسطة والأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة لبقية الزارع في المنطقة.

ثامناً : مبدأ لامركزية الإدارة والتحرر من قيود الروتين الحكومي:

تطلب طبيعة العمل الإرشادي الزراعي الأخذ بمبدأ لا مركزية الإدارة وتفويض السلطة , اذ أن المركزية في عملية إتخاذ القرارات من شأنها تعطيل سرعة التنفيذ وما يترتب على ذلك من فشل في كثير من البرامج والأنشطة الإرشادية الزراعية التي يرتبط تنفيذها بتوقيت زمني معين.

بالإضافة إلى أن اللامركزية تعني إشراك عدد أكبر من الناس في عملية إتخاذ القرارات، وهذا يأتي بتعبير أصدق عن أراء القاعدة الكبيرة من الزراع ونظرا للطبيعة المميزة للعمل الإرشادي التي تستدعي في أحيان كثيرة السرعة في إتخاذ القرارات وتطلب قدرا من حرية التصرف في إنجاز الأعمال ، لذا فانه يصبح من الضروري تحرر الإرشاد الزراعي من قيود الروتين الحكومي خشية التأخر في إنجاز البرامج والأنشطة والنتيجة الحتمية لذلك هو فقدان الثقة من ناحية المسترشدين بالنسبة لجهاز الإرشاد الزراعي وفشل البرامج الإرشادية في تحقيق أهدافها.

تاسعاً : الإتصال الوثيق والتعاون التام بين أجهزة البحث العلمي الزراعي وجهاز الإرشاد الزراعي:

تعد البحوث الزراعية الأساس المتين والقاعدة الصلبة الذي تقوم عليه النهضة الزراعية في دولة عصرية ، وجهاز الإرشاد الزراعي هو المسؤول عن توصيل هذه النتائج من مصادرها البحثية إلي من هم في حاجة إلي تطبيقها ألا وهم الزراع ويدل هذا على الصلة القوية والعلاقة الوثيقة التي تربط الإرشاد الزراعي بالبحوث الزراعية ويتطلب هذا إتصالا وثيقا وتعاوننا تاما ومستمر بينهما وبالمثل فان البحوث الزراعية بدون وجود إرشاد زراعي فعال يقوم بتوصيل نتائجها للزراع وإقناعهم لتبنيها تصبح عقيمة لا نفع فيها.

عاشراً : ضرورة التنسيق والتعاون بين جهاز الإرشاد الزراعي والمؤسسات والهيئات الزراعية وغير الزراعية الأخرى : الإرشاد الزراعي ان هو إلا أحد التنظيمات التي تسعى وتعمل على النهوض بالزراعة والإرتقاء بالحياة الريفية بوجه عام والجهاز الإرشادي يعمل جنباً الى جنب مع منظمات ومؤسسات وهيئات زراعية وغير زراعية يتصل عملها ونشاطها بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالزراعة والنهوض بالسكان الريفيين , وذلك للتنسيق بغرض تفادي تكرار الأنشطة وصيانة الموارد وغيرها.

ومن أمثله المؤسسات والهيئات التي تعمل في الريف بنك القرى , التعاونيات , المؤسسات التعليمية والدينية والثقافية.

حادي عشر : ضرورة توفير جميع مستلزمات القيام بالأنشطة الإرشادية الزراعية : يتطلب العمل الإرشادي الناجح توفير مستلزمات القيام بالأعمال والمهام الإرشادية بطريقة فعالة وهذه المستلزمات ضرورة توفير العدد الكافي من المرشدين /المرشدات وأخصائي المواد والمؤهلين والمدرّبين للقيام بمختلف الأنشطة الزراعية عن كفاءة.

ثاني عشر: التقييم والمتابعة المستمرة : يساهم التقييم الدوري والمتابعة المستمرة لأوجه التقدم والإنجازات التي تم تحقيقها في زيادة فاعلية الإرشاد الزراعي ويوفر في نفس الوقت الأساس السليم لتعديل الخطط والأهداف الإرشادية الزراعية ويفيد في إختيار أنسب الطرق والمعينات وفقا لمقتضيات الظروف المحلية (العادلي 1993م)

2-1-3 فلسفة الارشاد الزراعي:

من التعاريف السابقة يتضح لنا أنها تتضمن بعض الأفكار الفلسفية المتصلة بالعمل الإرشادي والتي يمكن ايجازها في النقاط التالية:

أولاً : أن الإرشاد الزراعي عملية تعليمية تهدف إلى القاعدة العامة للعمل الإرشادي وهي مساعدة الناس ليساعدوا أنفسهم بأنفسهم . أي بمدّهم بالمعارف لرفع مستواهم الفكري وتعليمهم مهارات جديدة وتغير اتجاهاتهم ونظرتهم نحو الخبرات والأفكار الزراعية الجديدة وبهذا فإن الإرشاد الزراعي يهتم بالعملية التعليمية التي يمر بها الفرد الريفي أو الجماعة إهتماماً لا يقل النتيجة أو الأثر النهائي للعمل الذي يقوم به.

ثانياً : ان عملية الإرشاد الزراعي وان كانت تعليمية إلا أنها تختلف عن عمليات التعليم النظامي في المدارس والمؤسسات التعليمية الرسمية.

ثالثاً : تعتمد فلسفة الإرشاد الزراعي على أساس أهمية الفرد في تنمية وتقدم المجتمع فالفرد هو الوحدة التي يتكون منها المجتمع وما تقدم الفرد إلا صورة مصغرة لتقدم المجموعة لذلك يعمل الإرشاد على النهوض بالفرد وتنمية وعية وتعليمه حتى يقف ويعتمد على نفسه.

رابعاً : ان الإرشاد الزراعي يتعامل مع كل أفراد الأسرة رجالاً ونساءً وشباباً لأنها هي الوحدة الإنتاجية التي لها أهميتها ولما كان الإرشاد الزراعي يعمل لمساعدة أهل الريف لتحسين حالتهم الاقتصادية والاجتماعية والإرتقاء بمستوى معيشة الأسرة الريفية وتحقيق مزيد من السعادة والرفاهية لأفرادها وللوصول لهذه الأغراض يعمل الإرشاد مع جميع أفراد العائلة الريفية.

خامساً : ان الإرشاد الزراعي يقوم على أساس استخدام الطرق والأساليب الديمقراطية ويعارض أي فكرة من شأنها فرض الحلول والأفكار على الناس حيث يتعاون مع الفلاحين لتدارس المشاكل التي تواجههم والعمل لإيجاد الحلول المناسبة لتلك المشاكل بالإضافة إلي اعتماد نفس النهج عند تحديد الأهداف وإتخاذ القرارات المناسبة لتحقيقها.

سادساً : الإرشاد الزراعي كعملة تعليمية يستهدف إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة في سلوك الأفراد كوسيلة لأهداف بعيدة وهذه التغيرات السلوكية المرغوبة تشمل على إكساب الأفراد معارف وأفكار جديدة وإكسابهم مهارات وخبرات جديدة بالإضافة إلي تغير في إتجاهاتهم الجامدة إلي إتجاهات تقبل الجديد.

سابعاً : الإرشاد الزراعي عمل تنفيذي ميداني كما أنه يستخدم في توصيل رسائله المختلفة إلي المزارعين العديد من الطرق والوسائل الإرشادية ولكنه يركز بصفة خاصة إهتمامه في الإيضاحات العملية عن طريق الممارسة أي إتاحة الفرصة للمزارعين للتعلم عن طريق العمل والممارسة وما على المرشد إلا المساعدة والتوجيه.

ثامناً : إن الإرشاد الزراعي عمل تعاوني تساهم فيه كل من وزارة الزراعة ومراكز البحوث الزراعية والفلاحين , حيث ينقل الإرشاد مختلف المعلومات والأفكار والأساليب الجديدة من مراكز البحوث إلي الفلاحين ويقوم بنقل مشاكل الفلاحين إلي مراكز البحث العلمي لدراستها ووضع الحلول المناسبة لها.

2-2-4 أهداف الارشاد الزراعي:

تعرف الأهداف بأنها تعبير عن الغايات التي توجه إليها جهودنا بقصد تحقيقها والوصول إليها ، أو الحلات المستقبلية التي ليس لها وجود حالياً ويراد بلوغها ببذل الفرد جهوده وتوجيه إرادته نحو الغاية المنشودة.

ويمكن تقسيم تلك الأهداف إلي ثلاثة أنواع رئيسية وعلى النحو التالي:-

1-أهداف أساسيه شامله:-

وهي الأهداف النهائية والتي تعتبر رئيسية في المجتمع مثل تحقيق حياة كريمة , تكوين المواطن الصالح ، زيادة الدخل... الخ

وهذه الأهداف تسعى كل الدول لتحقيقها كأهداف نهائية تنص عليها دساتيرها كم تعتبر قواعد أساسية في حياتنا نتقبلها على أنها أمور بديهية فلهذا الهدف النهائي للإرشاد الزراعي هو تعليم الناس

كيفية تحديد مشاكلهم بدقة . ومساعدتهم على إكتساب معارف مفيدة وتشجيعهم لإتخاذ الخطوات العملية لتطبيق تلك المعارف معتمدين على أنفسهم ووفقا لظروفهم الخاصة . وهذه الأهداف تعتبر طويلة المدى بالنسبة لجهاز الإرشاد الزراعي.

2-أهداف عامة:-

وهي أكثر تحديدا من السابقة وهي أهداف متوسطة المدى بالنسبة لجهاز الإرشاد الزراعي . وهي معنية بالنواحي الإجتماعية والإقتصادية والأخلاقية التي تهم السكان الريفيين نذكر بعض منها:

أ/ الإرتقاء بمستوى معيشة الاسره.

ب/ زيادة دخل الأسرة الريفية والعمل لتتويع مصادر الدخل.

ج/ رفع الكفاءة الإنتاجية للزراعة بشقيها النباتي والحيواني.

د/ إتاحة الفرص لأهل الريف لإكتشاف مواهبهم في مختلف النواحي وخصوصا جانب القيادة والعمل على تزويدهم بالمعارف التي تساعد في تنمية القيادة والتعاون بينهم.

3-أهداف تنفيذه أو قريبه:-

وهي أهداف محددة بدرجة أكبر من أهداف المستويين السابقين والتي يمكن بتحقيقها الوصول إلى الأهداف العامة للإرشاد الزراعي وهذه الأهداف العملية يمكن النظر إليها من جهتين:

الأولى : وجة نظر رجال الإرشاد الزراعي مثل تحسين طرق وأساليب الزراعة أو التأثير على الفلاحين.

الثانية : من وجة نظر الفلاح مثل رغبته ف زيادة دخله لتعليم أولاده أو رغبته في زيادة إنتاج محصول معين أو معرفة كيفية مقاومة آفة من الآفات أو كيفية إستعمال آلة زراعية معينة ...الخ.

ويؤكد رجال الإرشاد الزراعي أهمية التوفيق بين ما يشعر به الفلاح بحاجته إليه وما يراه ضروريا له ويرون أيضا أن الوضع السليم لتحديد الأهداف يقتضي الموازنة والتوفيق بين هذين الأمرين . إذ أن ما يظنه رجال الإرشاد ضروريا للفلاح قد لا يشعر الفلاح بحاجته إليه . وما يرغب الفلاح قد لا يكون الشئ الذي يحتاجه والفرق بين الرغبة والحاجة هو كالفرق بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون ومن الأمثلة على الأهداف القريبه أو التنفيذيه:

أ. تحسين سلالة الأبقار المحلية عن طريق تهجينها بسلالة أبقار جيدة الصفات.

ب. زيادة إنتاجية محصول الحنطة.

ج. رفع الكفاءة الإنتاجية للمزرعة.

د. تنمية وتطوير الروح التعاونية والقيادية بين سكان الريف.

هذا ويقسم البعض الأهداف الإرشادية وفقا للأثر وهي متداخلة في بعضها لأن كلا منها يؤثر في الآخر وهي:

1-أهداف زراعية اقتصادية وتشمل:-

زيادة دخل المزارع عن طريق تطوير الإنتاج وتحسين وسائله من خلال الإستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج التي من شأنها زيادة الإنتاج وخفض التكاليف.

2-أهداف اجتماعية:-

تتمثل في إحداث تغيرات في العلاقات الاجتماعية والقيم والعادات عن طريق توعية السكان الريفين وكذلك تنمية القيادة الريفية والمحلية.

3-أهداف تعليمية:-

وتشمل التغير في المعارف والمهارات والإتجاهات والميول أي يعمل لإكساب المزارع معارف وأفكارا جديدة وتدريبهم على المهارات والخبرات التي هم بحاجة إليها . أي العمل على إحداث تغير شامل في نظرة المزارع.

أهداف الإرشاد يجب أن تكون تعليمية:

يعتبر الإرشاد الزراعي مؤسسة تغير لها أهميتها لما تسعى إليه من إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة بالذين تتعامل معهم وكون الإرشاد الزراعي نظاما تعليميا له صفة الإستمرارية يهدف أساسا إلي ما تهدف إليه النظم التعليمية الأخرى من إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة لذا يمكن القول أن من أبرز الخصائص التي تميز الأهداف الإرشادية هي أن تكون تعليمية مغيرة لسلوك المزارع ويمكن أن يأخذ التغير الناتج عن العملية التعليمية نواحي التغيرات التالية::

تغيرات في المعارف

تغيرات في المهارات

تغيرات في الإتجاهات (تعد القوة الدافعة للسلوك) ،حسن زكي 1987 م

و لقد صنف كلس و هيرن الأهداف الإرشادية في ثلاثة مستويات مختلفة هي

أولا : أهداف أساسية أو شاملة:

و هي الأهداف النهائية التي تعبر عن غاية المجتمع و من أمثلتها ؛ تحقيق الحياة الكريمة في المجتمع ، تكوين المواطن الصالح ، توفير المناخ الديموقراطي ...الخ ، فالإرشاد الزراعي يستهدف أساسا تعليم المسترشدين كيفية تحديد مشاكلهم بدقة و حلها عن بالطريقة العلمية.

ثانيا : أهداف عامة:

و هي أهداف وثيقة الصلة بالإرشاد ، و ترتبط إرتباطا مباشرا و تتعلق هذه الأهداف أساسا بالنواحي الإجتماعية و تختص بالحاجات الإجتماعية و الإقتصادية و التعليمية التي تهم الريفيين مثل زيادة الدخل ، تحسين التسويق و التمويل ، اكتشاف مواهب الريفيين ، تحسين الأحوال الصحية ، تنمية المجتمعات ، تطوير الخدمات ، ...الخ.

ثالثا : أهداف تنفيذية:

وهي أكثر تحديسدا من الأهداف السابقة تركز على الفرد و الجماعة و تختص بالحاجات الإجتماعية و الإقتصادية و التعليمية للمسترشدين ، و لا يمكن تحقيق الأهداف العامة للإرشاد الزراعي دون تحقيق الأهداف التنفيذية ، و من أمثلتها:

تحسين السلالات المحلية للاغنام عن طريق التهجين.

وضع العملية الانتاجية على أسس سليمة.

زياده الانتاجية للمحاصيل الزراعيه.

تنمية روح التعاون والقيادة بين الناس.

1-5 طرق الإرشاد الزراعي:

تصنيف الطرق الارشاديه:-

طرق الإتصال بالأفراد. 1-

طرق الإتصال الجماعي. 2-

3-طرق الإتصال الجماهيري.

أولاً : طرق الإتصال بالأفراد:

1-الزيارات الإرشادية.

2-الإتصالات الهاتفية.

3-الخطابات الشصيه.

ثانياً :طرق الإتصال بالجماعات:

1-الإيضاح العملي.

2-الإجتماعات الإرشادية.

3-أيام الحقل.

4-المسرح الريفي.

5-الرحلات الإرشادية.

6-أنديه الإستماع والمشاهده.

7-وغيرها.

ثالثاً : طرق الإتصال بال جماهير:

1-الصحافه الزراعيه.

2-المطبوعات الإرشادية.

3-الملصقات الإرشادية.

4-البرامج الإذاعيه الإرشادية المسموعه.

5-البرامج الإذاعيه الإرشادية المرئيه.

6-المعارض الزراعيه.

الفصل الثاني

1-2-2 مفهوم التدريب:

هو عملية إجتماعية إقتصادية وتكنولوجية متجددة ضرورية لتكوين سلوكيات جديدة ،وتعديل لسلوكيات قائمه لدى المتدرب لزياده كفاءته الانتاجيه ويتم ذلك من خلال مواقف تدريبيه منظمه تركز على المشاركه الذاتيه للمتدرب.(عبدالقصود1998م)

وعرف الطنوبي التدريب (1996م):

بأنه العمليه التي يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد على العمل ،الذي يمارسه في الوقت الحالي او يحتمل قيامه به مستقبلا" للحصول على الخبرات الكافيه في هذا العمل واكتساب مهارات ومعارف بحيث يؤديه التدريب الى تغيير الاتجاهات غير المرغوب فيها وتأكيد الاتجاهات المرغوب فيها لدى المتدرب علما" بان هذه العناصر اعلاه متفاعله ومتكامله وادارتها منفصله امر غير ممكن لانه نوع من المعلومات ،المهارات والخبرات المقدمه تتوقف على العمل الذي يهتم بزياده الكفاءه فيه ونوعيه المتدربين والاهداف المرجوه من وراء التدريب.

التدريب بانه العمليه التي يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد على العمل،الذي يمارسه في الوقت الحالي او يحتمل قيامه به مستقبلا"للحصول على الخبرات الكافيه في هذا العمل ويأتي هذا عن طريق تكوين وتنمية العادات المناسبه للتفكير والعمل واكتساب المهارات والمعارف بحيث يدي هذا التدريب الى تغيير الاتجاهات غير المرغوب فيها وتأكيد الاتجاهات المرغوب فيها لدى 1965م المتدرب.beachتعريف

تعريف hambin عرف التدريب بانه نوع من الخبرات التي يمكن عن طريقها الوصول الى تعلم يؤدي للتحسين في اجراء العمل الحالي والمستقبلي.

ويعرف البعض بانه عمليه يراد بها احداث اثار معينه في مجموعه افراد يمكن بواسطته مساعدتهم ليكونوا اكثر كفاءه ومقدره في اداء اعمالهم الحاليه والمقبله .وذلك بتكوين عادات فكريه وعملية مناسبه لاكتساب مهارات،معارف واتجاهات عديده.

الطنوبي (1998م) عرفه بانه عمليه اجتماعيه ،اقتصاديه وتكنولوجيا متجددة وضرورية لتكوين سلوكيات جديده او تعديل سلوكيات قائمه لدى المتدرب لزياده كفاءته الادائيه،ويتم ذلك من خلال مواقف تدريبيه منظمه تركز على المشاركه الذاتيه للمتدرب.

و قد اورد حسبو(2003) تعريف biswal(1989) بانه اي محاولات مقصودة لتطوير عمل مهارات الانسان.

2-2-2 أهمية التدريب:

تتضح أهمية التدريب من خلال مايرمي الى تحقيقه من اهداف تتمثل في:

ا.المعلومات :

العنصر الاساسي لبرنامج التدريب هو محتوياتها من المادة التعليمية وهذا المحتوى ينمي لدى المتدربين معلومات جديده تضاف الى مالمديهم منها.

ب- الإتجاهات:

لها صلة وثيقة بالمعلومات المنقوله للمتدربين حيث يلتحق الافراد بالتدريب ولكل منهم اتجاه معين نحو امور عديده متعلقه بالعمل ومايحيط به،لهذا فان من اهداف التدريب وواجبات المتدربين العمل على تغيير هذه الاتجاهات على النحو المرغوب(الطنوبي 1998م).

والعملية التعليمية تنتج عن تفسير السلوك المكون من معارف ،اتجاهات ،مهارات والاتجاه هو الاعتبار والانفعالات ،الميول ،المزاج اوالتقييم والتقدير ومكون المعرفة والمهاره (حسبو2003م)

ت-القدرات:

عرفها كونور1995م :-

ان قدره تشير الى التحصيل المحتمل تحقيقه او القابليه لاكساب وتحسين مستوى الكفايه نتيجته التعرض بفرص مؤتيه وتدريب يلائم ويقوم بفروق واضحه في ذات الفرد.

المهارات :-

لايعتبر البرنامج التدريبي ناجحا" اذا اكتفى بتوصيل المعلومات او تغيير الاتجاهات مالم يجعل المتدربين يحصلون على المهارات اللازمه لتطبيق مايتعلموه بنجاح(الطنوبي1998م)

عرفها البعض :-بانهاخلق حاجه قبليه قبل البدء في التعلم وبالتالي يتجه الفرد من تلقاء نفسه الى اشباع هذه الحاجه.

اماحسبو(2003م)يقول أن المهارات تنمى بخبرات خاصه مقارنة باكتساب المعرفة بالقراءة من الكتب والفصول الدراسيه،والخبيره تتم من خلال النشاطات الفعلية لذلك لابد من توجيه العمل بشكل دقيق لتجنب اهدار الوقت والمال والوقوع في الاخطاء ولتعلم المهارة الفعلية لذلك لابد من تقديم المعلومات الضرورية.

2-2-3 معنى المهارة:

إن كانت الطريقة تعني عمل شئ فالمهارة هي القدرة على عمل هذا الشئ وهي درجة الكفاءة والجودة في الاداء كما يمكن وصفها بانها القدرة على استخدام المعلومات بفعالية والتنفيذ في الاداء بسهولة ويسر محمد1998م.

2-2-4 ويتميز الأداء المهاري بما يلي:

. نقص التنبؤ الذي يصاحب المحاولات الاولى للاداء

الاستغناء عن الاجابات الزائدة عن الحاجة.

زياده المرونة في الأداء.

زيادة الثقة في النفس.

زيادة الرغبة في تحسين الجهد ونمو اتجاه الرضا عن العمل والاقبال عليه

الانتظام في الاداء والاحتفاظ بمعدل الاداء على درجة كبيرة من الارتفاع.

2-2-5 طرق إكتساب المهارة:

من الامور الاساسية كي يكتسب مهارات ان يكون جهاز الحس سليما وان يكون لديه ادراك بالمحسوسات.

وتكتسب المهارات من خلال التدريب المقصود والممارسات المنظمة والخبرة المضبوطة، الا ان المهارات ابتدأت في النمو من بداية الاعداد المهني ولذا يجب التأكد عند اختيار طلاب الخدمة الاجتماعية من سلامة اجهزتهم الحسية وان تكون لديهم الاستعدادات والقدرات اللازمة لاكتساب المهارات التي هي عنصر اساسي من عناصر تكوينهم المهني ونجد ان المهارة تنمى بالتعليم والتدريب و التجارب.

وعموما فإن تعلم المهارة يحتاج الى تدريب مستمر و ممارسة منظمة وخبرة مضبوطة ، وحيث ان التدريب العملي خلال عملية الاعداد يعتبر اول خطوة عن طريق المهارات ولذ يجب الاخذ في الاعتبار الاتي:

- طبيعة المهارة المطلوبة.

- الخصائص الاجتماعية للمتدرب

- الظروف التي يتم فيها التدريب

- الفترة الزمنية المتاحة للتدريب

- درجة الكفاءة المطلوبة (محمد عبد الحي نوح 1998م).

تنقسم المهاره الى :

-مثل التفكير،اتخاذالقرار،حل المشكلات.congitive skill-المهاره المعرفيه

-التحكم الذاتي والتعامل مع الاشياء،الناس والاماكن ..الخreacting skillالمهاره الفاعله

وهي مهاره التداخل والتفاعل مع الاخرين.2-Inter active skill-

المهاره الأدائيه (الآليه)هي المرحله الاخير له لبناء وتنمية المهارات. 3-Psychomotor skill-

ويمكن تعلم المهاره وفقا"لمراحلها الثلاث المتميزه والمتداخله في ان واحد وهي:

وهي مرحله يحاول فيها المدرب فهم مفهوم العمل الذي يحتاجه الموقف المحدد وهي المرحله الأساسيه لتعلم المهاره وتعتمد على ايقاع ،قوه والتطبيق الأدائي والتعاون والتوفيق .اماالتعليمات والتنبيهات للأحداث والوقائع. Cognitive skillمرحلة المعرفه

كل عنصر مهاري يحتاج الى تطبيق دقيق ومنظم حتى يتمكن المتدرب من معرفته تماما" واخرجه في شكل نموذج محكم في فتره التدريب.

1-مرحلة التثبيت :المتدرب يركزهنا في عمل نموذج جديد يعتمدعلى تصحيح المدرب لنموذج المرحله السابقه وبعداستبعاد جميع التشوهات والاختاء لبناءخبرات هادفه وصحيحه للمتدرب نفسه.2:fixation phase-

المرحلة المستقله هي المرحله الاخير له لبناء وتنمية المهارات 3-3autonos phase

6-2-2 أنواع التدريب:

لقد وصف الطنوبي (1998م) نوعين رئيسيين هما:

أ- التدريب الرسمي :

وهو الذي يقدم للأفراد الذين يعملون في المؤسسات والمنظمات الحكومية.

ب-التدريب غيرالرسمي :

هوالتدريب الذي يعطى للأفراد غيرالموظفين ومثال المراه الريفية،الشباب الريفي ،المزارعين بهدف تنميه قدرات الافرادالمتدربين وزياده فعاليتهم في عملهم ومجتمعهم وقدصنف الطنوبي 1998م التدريب من منظور اخر كمايلي :

-تدريب من اجل تنميه المعارف الحاليه واكتساب مهارات جديده.

-تدريب من اجل تنميه وتحسين المهارات الحاليه واكتساب مهارات جديده.

-التدريب من اجل الاتجاهات الحاليه واكتساب اتجاهات جديده.

الطنوبي (1996م)

2-2-7 عناصرالتدريب:

من عناصرالتدريب كماوضحهاالطنوبي(1996م)هي:

1-المتدرب :هوالفرد الذي يتلقى المعلوماتاومهارات عبرالعملية التدريبية .

2-المدرّب: هو الفني اوالخبير الذي يقوم بتنفيذعملية التدريب.

3-المحتوى التدريبي :هومجموعه الموادالتي تدرس في المدارس وبرامج التدريب.

(الطنوبي1996م)

8-2-2 ضرورة التدريب:

اوضح الطنوبي عام (1996م)ضروره التدريب كالاتي:

أ-ضروري لكل العاملين بالانتاج والخدمات لاكسابهم معارف عملية ومهارات عملية لزياده كفاءه العمل وتعديل السلوك.

ب- ضروري للفرد عندما يريد التخصص في عمله كما انه ضروري للمؤسسة.

ت- يهدف التدريب الى تحسين كفاءه الانسان في ناحي خاصه لتخطيط البرامج وتقييمها واساليب الملاحظه وجمع وتحليل البيانات.

ث- ضروري لتوحيد اتجاهات العاملين لتحقيق اهداف المنظمه.

ج- باختصار فان التدريب وجدليبقى مادامت الحياه ومابقي الانسان فهو ضروري لتحقيق اهداف التنمية الاقتصاديه والاجتماعيه بل هو احد انشطتها.

الإحتياجات التدريبية:

مفهوم الإحتياج التدريبي :- تعرف الإحتياجات التدريبية علي أنها مجموع التغيرات المطلوب احدثها في معلومات و خبرات المتدربين او معارفهم و طرق العمل التي يسلكونها وعدلات الأداء و مهاراتهم.

2-2-9 أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية:

1- تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .

تعد العامل الأساسي في توجيه الامكانيات المتاحة لتدريب الى الاتجاه السليم.

3- عدم التعرف علي الإحتياجات التدريبية مسبقا يؤدي الى ضياع الوقت والجهد والمال المبذول في التدريب.

4- معرفة الإحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي وهي تأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.

2-2-10 مصادر تحديد الإحتياجات التدريبية :

هناك مصادر متعددة لتحديد الإحتياجات التدريبية نتناول منها المصادر الرئيسية وهي:

(الموظف - الوظيفة - المنظمة - المجتمع المحيط بالمنظمة)

2-2-11 أساليب حصر الإحتياجات التدريبية:

1- تحليل مشاكل العمل.

2- الملاحظه.

3- المسرح الاجتماعي

4- السجلات.

5- البحوث والدراسات.

6- الاستبيانات.

7- المقابلة.

8- المؤتمرات.

9- التقرير.

(الطنوبي 1996م)

2-2-12 مجالات تدريب المراه:

هناك عدة مجالات يمكن تدسرب فيها المراه:

-التدريب على القياده.

-التدريب في مجالات القانون.

-التدريب على الاداره (اداره المنزل،اداره العمل،اداره الوقت).

-التدريب في مجال العمل الزراعي،الحيواني والخدمي في الاعمال الهامشيه.

(مير غني 2015م)

2-2-13 أهميه تدريب المراه:

-لتمكينها من الاستغلال الجيد للموارد المتاحة.

-لمعرفه حقوقها القانونيه.

-من أجل التغيير الاجتماعي الموجب.

-من أجل تفصيل وإزاله حده الفقر.

-من أجل التنميه المستدامه.

(مير غني 2015م)

التدريب الرسمي Formal training

تناولته بعض المراجع في اربعة انواع::

1-تدريب اكاديمي سابق للخدمة.

تدريب تأهلي للخدمة. 2-

تدريب اثناء الخدمة. 3-

4-تدريب اكاديمي علوي.

ا-تدريب اكاديمي سابق للخدمة:

نعني بهذا النوع من التدريب ما تلقاه الطالب من دراسة عملية وتدريبية في الفترة التي يسبقها إلتحاقه بالخدمة للعمل كمرشد زراعي ويرتبط هذا النوع بعدة مسائل يمكن توضيحها

أ- المستوى التعليمي للمرشد

ب - التدريب للعام والمتخصص.

ج- القدرات الدراسية

د- الطرق والوسائب الارشادية

2-التدريب التأهيلي للخدمة:

يعطى هذا النوع من التدريب للأشخاص قبل ممارستهم الفعلية لمسؤوليات وظيفتهم الارشادية وفيه يعطى الفرد فكرة عامة عن التنظيم للجهاز الارشادي ووظيفة كل فرع من الفروع والصلات التي تربط ببعضها البعض والمسؤوليات المنوطة بكل عامل بالجهاز الارشادي.

3-التدريب أثناء مزاوله الخدمة:

هو اشراك العاملين في مجال الارشاد الزراعي في أنشطة تدريبية بعد ان تحددت مسؤولياته المهنية الكامله في المركز الوظيفي الذي يشغله بهدف الارتقاء بطاقته و جدارته الارشادية.

بتوسيع فهمه لفلسفة الارشاد الزراعي وطرق وكيفية التعامل مع مرشديه فضلا عن تنمية المهارات والمعارف والمواقف التعليمية الضرورية للارتقاء بمستوى ادائه للعمل الارشادي وعموما فان التدريب اثناء مزاوله الخدمة الارشادية تستهدف تحقيق الاتي:

ا- اغلاق اكبر عدد من الثغرات التعليمية والاكاديمية الارشادية الزراعية لمن يتلقى هذا النوع من التدريب سوا من المرشدين او غيرهم من العاملين في الجهاز الارشادي.

ب - تجديد المعارف الارشادية الزراعية وذلك بابقاء المرشد علي باتصال مستمر بالجديد من الابحاث الزراعيه.

ج - استعراض المشاكل التي تواجه العمل الارشادي و العمل علي ايجاد حلول لها

4-التدريب الأكاديمي العلوي.

هذا النوع من التعليم الذي يعد المرشد الزراعي للحصول علي درجة الماجستير والدكتوراة أو الدبلوم ويتولى هذا النوع من التعليم والتدريب كليات الزراعة بالجامعات.

التدريب اللارسمي In formal training

يقصد به التدريب الذي يعطى للأفراد العاديين مثل المرأة والشباب ويهدف هذا النوع من التدريب الى تنمية قدرات الأفراد المتدربين وزيادة فعاليتهم في عملهم ومن ثم مجتمعهم ويجب ان يكون تخطيط البرامج التدريبية لهؤلاء وفقا للمبادئ السيكولوجية في تعليم الكبار و أولها ضرورة التعليم في جو لا يتسم بالرسمية ويفر الرغبة لدى الفرد واستعمال وسائل تعليمية مناسبة والاهتمام بحفز المتدربين والاستفادة من خبراتهم السابقة والاهتمام بحاجاتهم ومشكلاتهم ومحاولة اشباعها من خلال المادة التدريبية واعطاء المتدرب فرصة لتنفيذ ما تعلمه.

الطنوبي 1996

14-2-2 مبادئ التدريب:

من المسلمات الآن : ان البرنامج التدريبي النابع من احتياجات محددة للمتدربين يعد من أنجح البرامج من حيث تحقيق الهدف واقبال الدارسين عليه.

ويلور الطنوبي بعض المبادئ التي يجب ان يقوم عليها سياسة التدريب في الارشاد الزراعي علي النحو التالي :-

1- البدء بالأفراد ذوي الدوافع القوية للتعليم والتدريب والمؤمنين بالتدريب اهميته في رفع كفاءة الفرد.

2- ضرورة اشراك المتدربين في وضع البرنامج التدريبي او تعديل البرنامج المتاح في ضوء حاجات ومقترحات المتدربين

- 3- يجب ان يضيف التدريب اشياء جديدة ومفضلة للمتدرب تساعد في تطوير أدائه في العمل وتولد.
 - 4- التركيز علي الجانب العملي و الميداني في التدريب جنباً الي جنب مع الشق النظري.
 - 5- يجب تنويع الطرق والاساليب التدريبية واستخدام المعينات التدريبية المناسبة للموقف التدريبي.
 - 6- الاهتمام باعداد الموقف التدريبي اعدادا جيدا يسمح بتدريب فعال.
 - 7- ضرورة مؤائمة البرنامج التدريبي وحجم الموارد المتاحة.
 - 8- يفضل دفع المتدربين معنويا وماديا أثناء التدريب حفاظا علي انتظام واسمراية المتدربين في الحضور و الاستفادة.
 - 9- يجب ان يكون المشاركون في تنفيذ البرنامج التدريبي قذوة للمتدربين في كل شيء كالدقة في المواعيد والجدية في العمل واحترام آراء الآخرينالخ
 - 10- ضرورة التقييم والمتابعة المستمرة للمتدربين.
 - 11- يجب الاهتمام بالعلاقات الانسانية اثناء التدريب.
 - 12- بعد انتهاء التدريب يجب متابعة المتدربين في مواقعهم للتعرف علي اثر التدريب علي اداء المتدرب لعمله الجديد و أثره علي المنظمة.
 - 13- يجب تكرار الموضوع طالما استجدت مواد تدريبية يراد احلالها محل القديم..
- (الطنوبي 1996م)

15-2-2-مشكلات التدريب:

- 1- ضعف الميزانية المالية التي تخصصها الدول العربية للتدريب فهي ميزانيات.
2. عدم الربط بين خطط التنمية والتدريب يمثل مشكلة حيوية.
3. نقص الحوافز وعدم فعاليتها.
4. النقص في التشريعات الخاصة بتدريب القوى العاملة.
5. انقطاع المتدربين و عدم مواصلتهم التدريب.

6. قصور الوعي بأهمية التدريب ومفهومه وتقدير نتائجه.

7. نقص المدربين الأكفاء من أهم المشاكل التي تواجه التدريب خاصة في الدول النامية مما يضطر المؤسسة إلى استجلاب خبراء من الخارج مما يزيد التكلفة.

مناهج تحديد الاحتياجات التدريبية:

1- المنهج التقليدي.

2- المنهج القياسي.

3- منهج توفيق 2009م.

الفصل الثالث

المرأة

1-3-2 تنمية المرأة الريفيه:

التميه الريفيه:

هي تحسين الازوااع الاقتصاوية والاجتماعية والثقافية لسكان الريف مع التركيز علي المحور البشري كعنصر أساسي.

2-3-2 أهداف التتميه :

- تأكيد مشاركة انسان الريف في تطوير الانتاج.
- مساعدته في اتخاذ القرارات في الامور التي تهم مجتمعه.
- رفع الانتاجية بغرض رفع مستوى الدخل.
- تحسين مسوى الغذاء والمأوى والتعليم و الصحة.
- تقريب الشقة بين الريف و الحضر.

3-3-2 متطلبات التتميه الريفيه:

- الطرق
- المرافق الصحية
- المرافق التعليمية
- المرافق الخدمية
- الطاقة
- وسائل و مدخلات الانتاج
- التمويل
- الارشاد الريفي
- التوعية العامة
- الشفا (2016 التنمية الريفيه المتكامله):

هي عبارة عن مستحدث تنظيمي جديد و معقد يهدف الى خدمة السكان الريفيين خلال جهود وكالات متعددة تتكامل انشطتها سوا في تغطيتها في المناطق المشمولة بخدماتها او في مكونات البرامج المستخدمه.

(ابراهيم وبركات 1998م)

2-3-4 لماذا الإهتمام بالتنمية الريفية؟

تشير الاحصاءات بأن اكثر من 70% من السكان في الريف ولذلك لا بد من تركيز مجهودات التنمية لمقابلة احتياجات الفئات المعتبرة من البشر.

- كل مدخلات الانتاج الصناعي واغلب المنتجات الزراعية والغذائية تأتي من المناطق الريفية..
- مجهودات التنمية في العقود الماضية ركزت نتائجها الايجابية في المناطق الحضرية وسكان الريف لم ينالوا سوا الاهمال والنتائج السالبة للتنمية غير المتوازنة مثل:

الهجرة- الجهل - الامية - المرض - الفقر.. وضع المرأة الريفية

المرأة في الريف جزء اساسي من المجتمع فلا بد من ان تتأثر بالاتجاهات السائدة فيه وتؤثر هي بدورها علي هذه الإتجاهات:

نسبه الأميه 175% إقتصادييه.

550 مليون إمرأه يعيشن تحت خط الفقر.

70% ثقافيه 26% من فقراء العالم من النساء و الاطفال نتيجة لهجرة الرجال 30% من الاسر تعولهن النساء.

وقد قيل ان المرأة تمثل نصف المجتمع والنصف الاخر يعتمد عليها فبي التربية والتنشئة وتربية الاطفال والعمل الانتاجي والعناية بالكبار و الصغار في الاسرة وحيوانات المزرعه

وقديما قال الزعيم الهندي جواهر لال نهري:

- اذا اردنا توعية الشعب فلا بدا اولا ان نقوم بتوعية النساء ، واذا بدأت المرأة تتحرك نحو الطريق السليم فالمنزل كله يتحرك ثم القرية كلها تتحرك ثم المدينة فالأمة بأكملها.

2-3-5 الإهتمام بتنمية المرأة الريفية:

ازداد الإهتمام عربيا وعالميا.

- تاريخ الحركات الرسمية التي اهتمت بتنمية المرأة عام 1962م حيث وضعت الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج موحد طويل الاجل لتعزيز دور المرأة

واعلنت عقد الستينات (1962_1970) بأنه عقد الامم المتحدة الاول لتنمية المرأة.

لقد تبين للجمعية العامة ان:

قلة المعلومات المتوفرة عن وضع المرأة..

الإحصائيات.

التعاريف والاساليب المتبعة لقياس نشاط المرأة الاقتصادي

>في عام 1975م عقد المؤتمر العالمي في المكسيك شاركت فيه اكثر من 133 دولة ، وقد ركز المؤتمر علي المرأة ومكانتها في المجتمع.

تبني المؤتمر قرارات تهمها:

زيادة فرص العمل للمرأة والحد من بطالتها وتهدف الى تحقيق التكافؤ في الحقوق والفرص والمسؤوليات بين الجنسين.

وبعد المؤتمر تم اعلان عام 1975م عاما دوليا للمرأة واعلنت الفترة ما بين (1967-1985) عقد الامم المتحدة الثامن لتتنمية المرأة.

من اهم انجازات هذه الفترة:- تكوين لجنة سميت (لجنة تحسين وضع المرأة) ومن مهامها وضع وثيقة (اتفاقية) بانهاء جميع انواع التمييز ضد المرأة.

وحدد لمناقشتها قبل منصف العقد الثاني للتنمية (1980م) (

_فكانت (اتفاقية سيداو) والتي اصبحت ملزمة لكل الدول وتتضمن (ازالة كل انواع التمييز ضد المرأة.

كذلك عقدت الامم المتحدة

2-3-6 مفهوم تنمية المرأة :

تنمية المرأة تعني رفع قدرات المرأة بالتدريب وتمكينها من الموارد وادماجه في التنمية اي وضع خطط واعية بأوضاع النساء المختلفة وو منحهن ما تتطلبه اهتماماتهن ويشير هذا المفهوم الى :-

ان تصبح النساء جزء من مجهودات التنمية الاساسية.

وضع استراتيجيات لاعتبار النساء المشاركات و المستفيدات من خطط التنمية.

تحسين اوضاع النساء باتاحة الفرص لهن للمشاركة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وهذه التغيرات تقود الى تغيير جزري في المجتمع.

الشفاء2016م

7-3-2 زيادة الإنتاجية:

مقدمه:

ان المرأة لعبت و ما زالت تلعب دورا اساسيا في مشروع التنمية والبناء وقد اثبتت انها منتجة في عملها سواء في المنزل او في المجالات الاقتصادية فمهامها الانتاجية تفوق مهام الرجل ونجد ان النساء الريفيات يعملن على الزراعة بكامل فروعها.

ان واقع المرأة الريفية لا ينفصل عن تنمية الريف بل تعتبر المنطلق الاساسي ، ولذا فان اساس الاستقرار الاجتماعي للمرأة هو التمكين الاقتصادي.

8-3-2 نشأة وتطور الادارة العامة لتنمية المرأة:

بدأت بانشاء قسم الاقتصاد المنزلي عام 1972م بالمناطق الريفية وكانت عبارة عن مراكز متنقلة (مدرسة ، منزل ،نادي) تطورت الفكرة الى ان اصبحت قسم تحت ادارة الاشراف ومن ثم ادارة تنمية المرأة الريفية وتمثل احدي الادارات العامة لتنمية المرأة الريفية لنقل الثقافة والارشاد و في عام 2013م أصبحت الادارة العامة لتنمية المرأة الريفية.

9-3-2 الهدف الرئيسي للادارة العامة لتنمية المرأة الريفية

تحقيق امن غذائي ومن ثم تنمية مستدامة.

10-3-2 الأهداف الفرعية:

1. التنمية وتطوير المجتمع الريفي في كل مجالاته.

2. رفع الوعي الاجتماعي والثقافي والصحي والبيئي للمرأة الريفية.

3.إرشاد وتدريب المرأة الريفية علي انشاء الحدائق المنزلية والاستفادة منها في تحقيق الاكتفاء الذاتي.

4.العمل علي رفع مستوى اداء المرأة الريفية في العمل الزراعي والحيواني بتزويدها بالمعلومات الفنية من خلال الانشطة الارشادية المختلفة.

5.صقل مهارات المرأة اليدوية.

6-تشجيع المرأة للانضمام للجمعيات التعاونية وذلك من اجل الاستفادة من عملية الاقراض وتشجيع العمل الجماعي المنظم.

7.دعم وتدريب المرأة علي تسويق الانتاج الزراعي والحيواني والصناعي بشكل مريح.

2-3-11 تنفيذ البرنامج:

لبلوغ الأهداف ينفذ البرنامج عبر ثلاث إدارات:

1-إداره المركز:

يقوم بالتزويد بالمعرفه،التعليم،التأهيل وصقل المهارات العمليه من خلال دوره تدريبيه مدتها4 أشهر وهونشاط يختص بالمراكز تقوم به اداره المراكز ومرشادات اداره تنميه المرأة بالمحليات المختلفه وتحوى دوره التدريبيه منهج إرشادي تعليمي غيررسمي به سته مواد زراعيه وغيرزراعيه : (الغذاء،التغذيه،التصنيع الغذائي ،الزراعه بشقيهاالنباتي والحيواني ،الأعمال الروحيه ،الصحه والإسعافات الاوليه).

وهناك ثلاث ندوات تنفذ من خلال دوره التدريبيه عن الايدز والعادات الضاره واخرى حسب الحدث وهناك دوره قصيره تستهدف مرشادات تنميه المرأة وقيادات المرأة .

وعند نهايه دوره التدريبيه يتم تخريج الدراسات بتوزيع شهادات من الإداره ويكون الإحتفال مصحوباً بمعرض يعكس مدى الإستفاده من المواد الإرشاديه .

2-إداره الزراعه المنزليه وتربيه الحيوان:

وتقوم برفع مستوى أداء المرأة في العمل الزراعي والحيواني بتزويدها بالمعلومات الفنيه من خلال الأنشطة الإرشاديه المختلفه ومن ثم إنشاء الحدائق المنزليه بزراعه خمس محاصيل خضريه بالإضافة إلى شجيرتين مثمرتين وشجرتين ظليلتين بهدف تحقيق الإكتفاء الذاتي للأسره وتقليل الأثر البيئي المناخي.

3- إداره المشاريع الصغيره والتصنيع الزراعي:

ويتم فيه تدريب المرأه على تأسيس المشاريع الإنتاجيه الصغيره والمتوسطه للدخل وكيفية إدارتها وإكسابها المهاره اللازمه لإتقان الصناعات الريفيه بهدف الإستفاده من فائض الإنتاج كمصادر مدره للدخل.

2-3-12 العلاقة بين الإدارة والوزارات والمنظمات:

1-تعاون بين الإدارة والمركز القومي لتدري التعاونين بهدف تنفيذ ندوات عن أهميه الجمعيات التعاونيه وتكوينها وتسهيل تسجيلها.

2-الإدارة مع وزاره الصحه الولائيه بهدف تنفيذ ماده الصحه.

3-منظمه أناالسودان تنفذ ماده الإسعافات الأوليه.

الرؤيه الممستقبلية:

1-تمكين المرأه إقتصادياً وإجتماعياً

2-إقامه مشاريع صغيره ومتوسطه لصناعات تحويليه غذائيه مددره للدخل.

3-تزويد الإدارة بمعمل تصنيع غذائي متحرك لتجوب محليات الولايه المختلفه.

4-توحيدجهود الجهات العامله في مجال تنميه المرأه عبركيان موحد يضم الجهات ذات الصله برنامج تنميه المرأه.

(المصدر أ.عبدالعظيم محليه بحري2016م)

الباب الثالث

3-1 خلفيه عن منطقه الدراسه:

منطقه ودرملي:

تقع ودرملي في ولايه الخرطوم محليه بحري الوحده الاداريه الجيلي على طريق الخرطوم عطبره\شندي على بعد 69 كلم في اتجاه الريف الشمالي يقطنها (العبدلاب،الجميعاب وقليل من الجعليين والمحس).

يمارس معظم سكانها الزراعة كمهنه اساسيه على ضفاف نهر النيل وتعتبر محاصيل البطاطس،البصل،القرع والاعلاف (ابوسبعين،البرسيم) من اهم التركيبه المحصوليه بالمنطقه فهي تزرع في مساحه 2350 فدان لعدد 1200 مزارع.

تمتاز المنطقه بالتربه الطميه والتي تعتبر من اجود أنواع الترب للزراعه، تتميز الزراعه بالعروه الشتويه.

المصدر الطيب ادريس مرشد زراعي 2016م

3-2 أسباب إختيار المنطقه:

هذا النوع من الدراسات يعتبرو اهتمام عالي كبير اذ لفت انتباه كثير من الباحثين والكتاب وعقدت فيه الكثير ان المؤتمرات ومازالت حتى الان، وتعتبر هذه الدراسه محاوله جاده لزياده معرفه الدور الذي تلعبه المراكز في رفع مهارات المرأة ويرجع سبب اختيار المنطقه لوجود كثير من الاسر ذات الدخل المحدود بالاضافه للتداخل القبلي الموجود في المنطقه.

3-3 مجتمع الدراسه:

هن نساء منطقه ودرملي اللاتي يتلقين تدريبا" في مركز ودرملي.

3-4 حجم العينه:

عدد 30 امراه متدربه.

4-4 منهج البحث:

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي وهو من اشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ودراسة الحالة. ومن ثم اختيار هذا المنهج دون المناهج الاخرى لان الدراسة اجتماعيه تتحدث عن المراه والبحث الاجتماعي يستفاد منه في الدراسات الاجتماعيه.

3-5 تحليل البيانات:

قام الباحث بجمع البيانات ومن ثم جدولتها واستخدام تحليل احصائي باستخدام جداول تكراريه للخروج بنسب مئوية ثم تفسير النتائج التي توصل اليها الباحث.

3-6 المشاكل والصعوبات التي واجهت الباحث:

1-صعوبه الوصول للمتدربات.

2-عدم وجود عناوين واضحه للمتدربات.

3-بعد المنطقة وصعوبه المواصلات.

الباب الرابع

تحليل ومناقشه النتائج

جدول رقم(4- 1) يوضح التوزيع التكراري والنسبه المئويه للمبحوثات حسب العمر:

العمر	التكرار	النسبه المئويه
اقل من 25	9	30%
25-35	15	50%
35-45	6	20%
اكثر من 45	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

من الجدول اعلاه: يتضح ان غالبية المبحوثات يتراوح اعمارهن من 25-35 ويمثلن نسبة 50% وهي فئة الشباب وهذا يدل ان لديهن الرغبة في امتلاك المهارات المختلفه والجديه في الانتظام.

جدول رقم(4- 2) يوضح التوزيع التكراري والنسبه المئويه للمبحوثين حسب المستوى التعليمي :-

المستوى التعليمي	التكرار	النسبه المئويه
امي	0	0
خلوه	2	7%
اساس	7	23%
ثانوي	14	47%
جامعي	7	23%
فوق الجامعي	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

من الجدول اعلاه: يتضح ان معظم المبحوثات ذات مستوى تعليمي عالي ويمثلن 70% هذا يدل على ان كلما كانت نسبة التعليم عاليه كن اكثر اقبالا "على التدريب.

جدول رقم(4-3) يوضح التوزيع التكراري والنسبه المئويه للمبحوثين حسب الحاله الاجتماعيه:-

الحاله الاجتماعيه	التكرار المنويه	النسبه
عازبه	15	50%
متزوجه	14	47%
مطلقه	0	0
ارمله	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016

من الجدول اعلاه: يتضح ان غالبية المبحوثات غير متزوجات ويمثلن 50% وقد يعود ذلك لصغر السن (قد تكون هنالك اسباب اخرى عادات وتقاليدي). و 47% من المبحوثات متزوجات ولهن الرغبه العاليه في التدريب.

جدول يوضح التوزيع التكراري والنسبه المنويه للمبحوثات حسب عدد افراد الاسره:-

عدد افراد الاسره	التكرار	النسبه المنويه
اقل من 4	18	60%
4- 8	11	37%
اكثر من 8	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

الجدول رقم (4-4) يوضح ان 60% من اسر المبحوثات بسيطه وذات عدديه محدوده وهذا يدل على اتاحه الفرصه للتدريب.

و 37% من اسر المبحوثات ممتده مما يدل ان زياه الافراد يدل على الحوجه لمصدر دخل عالي لمقابله احتياجاتهن وتحسين مستواهن المعيشي.

جدول رقم (4-6) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب المهنة:

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
زراعة	1	3%
صناعات صغيرة	11	37%
ربه منزل	9	30%
تجاره	3	10%
اخرى	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

الجدول رقم (4-5) يوضح ان 37% من المبحوثات يمتلكن صناعات صغيرة وهذا يدل على وجود دخل كافي حتى يلتحقن بالتدريب. و 30% لا يحترفن اي مهنة ربما يعود لقله الدخل، بعد المسافه واحيانا "لا سباب اجتماعيه.

جدول رقم (4-6) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب مستوى الدخل الشهري قبل التدريب:-

مستوى الدخل قبل التدريب بالجنيه	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 500	18	60%
500-1000	11	37%
اكثر من 1000	1	3%
المجموع	3	100%

المصدر المسح الميداني 2016

يوضح ان 60% من المبحوثات يمتلكن دخل محدود اقل من 500 جنيه وهذا يدل على صغر سن معظمهن ووجودهن بالمراحل الثانويه والجامعيه. و 37% دخلهن متوسط.

جدول رقم(4-7) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب نوع السكن:

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
ملك	26	87%
ايجار	1	3%
شراكه	0	0
ارث	3	10%
اخرى	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول رقم (4-7) ان غالبية المبحوثات بنسبه 87%يسكن في بيوت ملك وهذا يؤكد على الاستقرار بالمنطقه ممايساعدعلى وصول المتدربات للمركزوالمشاركه في البرامج والانشطه التدريبيه المختلفه.

جدول رقم(4-8)يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب تلقيهم للدورات التدريبيه :-

هل تلقيتي دورات تدريبيه من قبل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	67%
لا	10	33%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول (4-8) ان 67%من المبحوثات تلقين تدريباً"من قبلوهذايدل على وجود دافع للتعليم نسبه للخبرات التي تم اكتسابها من التدريبات السابقه ويكون دافع دفاق للمشاركة في البرامج التدريبيه المختلفه للعائد الذي تحقق لهن من التدريبات السابقه التي شاركن بها.

جدول رقم(4-9) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مصادر المعلومات المقدمة بواسطة الجهاز الارشادي:-

مصدر المعلومات	التكرار	النسبة المئوية
الاقارب والمعارف	3	10%
المرشد الزراعي	11	37%
وسائل الاعلام	6	20%
القيادات المحلية	9	30%
اخرى	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول (4-9) ان غالبية المبحوثات بنسبة 37% تلقين معلوماتهن من المرشد الزراعي ونسبة 30% مصادر معلوماتهن كانت القيادات المحلية ،اما اهم مصادر المعلومات في هذه المنطقة هم المرشدون والقيادات المحلية والاعلام.

جدول رقم(4-10) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب زياده معارفهن ومهاراتهن بواسطة التدريب:-

هل التدريب يساعد في زياده معارفك ومهاراتك؟	التكرار	النسبة المئوية
ساعدني كثيرا"	18	60%
متوسط	9	30%
ساعدني قليلا"	0	0
لم يساعدني	3	10%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول(4-10) ان 60% من المبحوثات استفدن كثيرا" من التدريب من حيث زياده مهاراتهن ورفع قدراتهن .وان 30% اكدت ان الاستفادة من زياده المعارف والمهارات كانت متوسطه.

جدول رقم(4-11) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب مستوى الدخل الشهري بعد التدريب:-

مستوى الدخل بعد التدريب بالجنيه	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 1000	22	73%
1000-2000	7	24%
اكثر من 2000	1	3%
المجموع	3	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول(4-11) ان غالبية المبحوثات دخلهن الشهري اقل من 1000 بعد التدريب بالمقارنه مع الجدول رقم(4-6) يتضح ان هنالك زياده في الدخل الشهري بعد المشاركه في التدريب وهذا اثر واضح للمشاركه في التدريب يكون هنالك تحسين في الاداء مما يعكس اجابا" على الدخل والنسبه الثانيه 24% يعتبر زياده في الدخل عند مقارنتها مع الجدول رقم(4-6).

جدول رقم(4-12) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب الممشاكل التي واجهتهن اثناء التدريب:-

الشاكل التي واجهتك	التكرار	النسبة المئوية
زمانيه	16	53%
مكانيه	2	7%
اسريه	9	30%
اجتماعيه	0	0
اخرى	3	10%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول (4-12) ان 53% من مشاكل المبحوثات التي واجهتهن زمانيه وهذ يدل على تقليل فرص الاشتراك في التدريب كما يؤثر سلبا" على انتظام المتدربات وغالبا" ماتقل جديتهن في التدريب .

جدول رقم (4-13) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب طرق التدريب التي استخدمها المدربون اثناء التدريب

طريقه التدريب	التكرار	النسبه المئويه
محاضرات نظريه	3	10%
مجموعات نقاش	2	7%
تطبيق عملي	20	67%
ايضاح حقلي	0	0
زياره ارحله	5	16%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول (4-13) ان 67% من المبحوثات يتلقين تدريب تطبيقي \ عملي وهي من احدى الطرق التي تكتسب من خلالها المتدربات المهاره المطلوبه حتى يصلن لدرجه عاليه من الاستيعاب.

جدول رقم (4-14) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب المعينات المستخدمه في التدريب:-

المعينات المستخدمه	التكرار	النسبه المئويه
مكبرات صوتيه	6	20%
اشرطه كاست	0	0
تلفزيون	1	3%
فيديو	0	0
ملصقات	0	0
نشرات	20	67%
شاشه عرض	1	3%
اخرى	2	7%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

من نتائج الجدول (4-15) يتضح ان 67% من المبحوثات سيفضلن النشرات وهذا يدل على تركيز المدربيين على النشرات.

جدول رقم(4-15) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب الفوائد التي اضافها لهن:-

الفوائد	التكرار	النسبة المئوية
تعلمت خبرات جديدة	7	23%
اكتسبت مهارات	16	54%
تعلمت طرق جديدة	6	20%
اخرى	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول رقم(4-15) ان 54% من المبحوثات اكتسبن مهارات جديدة كما اشار الطنوبي الى ان التدريب قديكون من اجل تنميه وتحسين مهارات حاله او اكتساب مهارات جديده.

جدول رقم(4-16) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب كفايه المحتوى التدريبي :-

مدى الكفايه	التكرار	النسبة المئوية
كافي	19	63%
غير كافي	11	37%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول(4-16) ان 63% من المبحوثات يرين ان المحتوى التدريبي كافي وهذا يدل على مدى استفادتهن.

جدول رقم(4-17) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مناسبة الساعات التدريبية المحدده على المحتوى التدريبي المقدم:-

مدى المناسبه	التكرار	النسبه المئويه
مناسبه	29	97%
غير مناسبه	1	3%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

يتضح من نتائج الجدول (4-17) ان 97% من المبحوثات يرين ان الساعات التدريبية مناسبه لهن وهذا يدل على المرونه في تحديد عدد الساعات التدريبية والتي يراعى فيها حاجات المتدربات ،كذلك يوضح التوزيع المناسب للساعات التدريبية بين موضوعات التدريب.

الباب الخامس

النتائج والتوصيات وال خلاصه

1-5 النتائج:

- 1- 50% من المبحوثات تتراوح اعمارهن من (25-35).
- 2- 70% من المبحوثات ذات مستوى تعليمي عالي.
- 3- 50% من المبحوثات غير متزوجات.
- 4- 60% من اسر المبحوثات اسر بسيطه (اقل من 4).
- 5- 37% من المبحوثات يمتلكن صناعات صغيره.
- 6- 60% من المبحوثات يمتلكن دخل محدود.
- 7- 87% من المبحوثات يسكن في بيوت ملك.
- 8- 67% من المبحوثات تلقين تدريبا" من قبل .
- 9- 37% تلقين معلوماتهن من المرشد الزراعي.
- 10- 60% من المبحوثات استفدن كثيرا" من التدريب.
- 11- 73% من المبحوثات دخلهن الشهري اقل من 1000 جنيه.
- 12- 53% من مشاكل المبحوثات التي واجهتهن زمانيه.
- 13- 67% من المبحوثات يتلقين تدريب تطبيقي \ عملي.
- 14- 67% من المبحوثات يقيمن النشرات.
- 15- 54% من المبحوثات اكتسبن مهارات جديده.
- 16- 63% من المبحوثات يرين ان المحتوى التدريبي كافي.
- 17- 97% من المبحوثات يرين ان الساعات التدريبيه مناسبه.

2-5 التوصيات:

اداره نقل التقانه والارشاد:

- 1-على جهاز الارشاد الزراعي توفير صناعات مدرة للدخل.
- 2- على جهاز الارشاد تكثيف الدورات التدريبيه للمتدربات .
- 3-على جهاز الارشاد اختيار التوقيت المناسب للدورات التدريبيه .
- 4- على جهاز الارشاد الزراعي توفير النشرات الارشاديه.

2- مركز التدريب:

- 1-على مركز التدريب اختيار التوقيت المناسب للتدريب.

المتدربات:

- 1-على المتدربات المشاركه في النشاطات الإرشاديه.
- 2- على المتدربات المشاركه في الصناعات الصغيره في شكل جماعات.
- 3- على المتدربات الاهتمام بزيارات مراكز جهات الارشاد الزراعي لتبادل الخبرات في عمل الصناعات الصغيره.

المراجع:

- 1-محمد عمر الطنوبي(1995م)الإرشاد الزراعي -جامعه عمر المختار.
- 2-محمد عمر الطنوبي(1996م) تدريب القوى العامله في القطاع الزراعي-جامعه عمر المختار
- 3-حسبو محمد الحاج (2003م)-تكنولوجيا القوى العامله.
- 4-أحمد سيد العادلي (1973م)-أساسيات علم الإرشاد الزراعي -المطبوعات الجديده ،الإسكندريه.
- 5-عبدالمقصود بهجت(1998م)-الإرشاد الزراعي -دار الوفاء\أسيوط.
- 6-أميمه بشير خالد(2005م)مراكز التدريب كآليه لتنميه مهارات المراه الريفيه بحث ماجستير –
جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا -كلية الدراسات الزراعيه.
- 7-الشفاء علي مير غني (2015م)مقرر تنميه المراه الريفيه جامعه السوان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات الزراعيه قسم الإرشاد الزراعي .
- 8-استاذ عبدالعظيم محمد(2016م)محليه بحري.

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات الزراعيه
قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفيه
إستبيان عن التدريب وأثره على معارف ومهارات المرأة الريفيه
(منطقه ودرملي)
ملحوظه: هذه المعلومات تستخدم لأغراض الدراسه فقط
رقم الإستماره ()

1-العمر:

أقل من 25 ☐ 25-35 ☐ 35-45 ☐ أكثر من 45 ☐

2-المستوى التعليمي :

أُمي ☐ خلوه ☐ أساس ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ فوق الجامعي ☐

3-الحالة الإجتماعية :

عازبة ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

4-عدد افراد الاسرة :

أقل من 4 ☐ 4-8 ☐ أكثر من 8 ☐

5-المهنة :

زراعة ☐ صناعات صغيرة ☐ ربة منزل ☐ تجارة ☐ أخرى ☐

.....

6- مستوى الدخل الشهري قبل التدريب بالجنية :

أقل من 500 ☐ 500-1000 ☐ أكثر من 1000 ☐

7- نوع السكن :

ملك ☐ إيجار ☐ شراكة ☐ إرث ☐
أخرى.....

8- هل تلقيتي دورات تدريبية من قبل ؟

نعم ☐ لا ☐

9- ما هي مصادرك عن برامج التدريب المقدم بواسطة الجهاز الإرشادي؟

الأقارب والمعارف ☐ المرشد الزراعي ☐ وسائل الاعلام ☐ القيادات المحلية ☐
مصادر أخرى.....

10- هل تعتقد أن التدريب ساعدك في زيادة معارفك ورفع مهاراتك؟

ساعدني كثيراً ☐ متوسط ☐ ساعدني قليلاً ☐ لم يساعدني ☐

11- مستوى الدخل الشهري بعد التدريب بالجنينة

أقل من 1000 ☐ 1000-2000 ☐ أكثر من 2000 ☐

12- ما هي أهم المشاكل التي واجهتك أثناء التدريب؟

زمانية ☐ مكانية ☐ أسرية ☐ إجتماعية ☐ أخرى ☐
أذكرها.....

13- ماهي طرق التدريب التي إستخدمها المدربون أثناء التدريب؟

محاضرات نظرية ☐ مجموعات نقاش ☐ تطبيق عملي ☐ إيضاح حقلي

☐ زيارة/رحلة ☐

14- ماهي المعينات المستخدمة في التدريب ؟

مكبرات صوتية ☐ أشرطة كاست ☐ تلفزيون ☐ فيديو ☐ ملصقات

☐ نشرات ☐ شاشة عرض ☐ أخرى أذكرها

15- ماهي الفوائد التي اضافها لك التدريب ؟

تعلمت خبرات جديدة ☐ اكتسبت مهارات ☐ تعلمت طرق جديدة ☐
أخري اذكرها

16- ما مدي كفاية المحتوى التدريبي ؟

كافي ☐ غير كافي ☐

17- ما مدي مناسبة الساعات التدريبية المحددة علي المحتوى التدريبي المقدم ؟

مناسبة ☐ غير مناسبة ☐