

أثر التدريب الإرشادي علي رفع القدرات الإنتاجية للمرأة الريفية

1-1 المقدمة

يعتبر التدريب المحور الأساسي الذي تدور حوله التنمية في المجتمع ، فهو أداة التنمية ووسيلتها و هو المحرك الأساسي لشتي جوانبها ، كما انه الأداة الطبيعية التي إذا ما أحسن استقلالها أمكننا تحقيق النمو و الرخاء للمجتمع ، أظهرت نتائج الأبحاث دور التدريب في نمو الاقتصاد و الحياة الاجتماعية فضلا عن دوره في نمو الثقافة و الحضارة عامة

و تبرز أهمية التدريب باعتباره اساساً لكل تعلم أو تطوير و تنمية للعنصر البشري و من ثم تقدم المجتمع ، و أصبح التدريب في الوقت الحالي يشكل ضرورة لازمة و أكثر إلحاحاً

و يستهدف التدريب مهماً تنوعت أشكاله و أساليبه و مستوياتها المختلفة ، زيادة العائد من رأس المال البشري و ذلك عن طريق استثمارات طاقات الأفراد الإنتاجية و الإمكانات المتاحة و تنظيم العلاقات الإنسانية القائمة و تحقيق أقصى إنتاجية ممكن ، و من ثم أصبح تدريب الأفراد في كل القطاعات و المستويات ضرورة لا تحتاج إلي تأكيد (الطنوبي 1996م)

و بما أن المرأة تمثل حجر الزاوية للأسرة في المجتمع بما تقوم به من ادوار و نجد أن كثير من المجتمعات غيرت نظرتها الدونية للمرأة بحيث أصبح لها أهمية في المجتمع نسبة لمشاركتها الفعالية في كثير من الأنشطة الإنتاجية المختلفة بجانب مسؤوليتها الأساسية في رعاية و تنشئة الأطفال ، و نسبة للدور الذي تقدم به المرأة في المجتمع يجب أن تنال قدراً من الاهتمام و التقدير و تعزيز دورها و ذلك من خلال توفير التمويل اللازم لضمان مشاركتها في الأنشطة الإنتاجية المدرة للدخل .

و ذلك من أجل تحقيق الأمن و الاستقرار لها ، و بالرغم من المسؤوليات التي تقوم بها المرأة و مساهمتها الفعالة في التنمية و زيادتها في دخلها و تحسين وضعها الاقتصادي لأسرتها و كذلك الاهتمام بها من جانب الحكومة بإنشاء العديد من مراكز التدريب لتحسين قدرات المرأة و تطويرها و تحسين وضعها المعيشي إلا أن وضعها الاقتصادي ما زال متدنياً .

و لان موضوع المرأة ووضعها الاقتصادي و الاجتماعي أصبح هما عالمياً عقدت الأمم المتحدة عدة دورات خصصت لمناقشة التقارير الواردة للمنظمة من مختلف دول العالم عن أوضاع المرأة .

كانت أولي هذه الدورات التي عقدتها الأمم المتحدة في عام 1991م ثم دورة أخرى عام 1995م فدورة ثالثة 2000م تحت شعار عالم النساء .

و لقد وجدت كثير من المنظمات النسوية و النشاطات في هذه الدورات الفرصة لبذل كثير من الجهد لإقناع العالم بحقوق النساء ، و في عام 1995م جاء التأكيد من

منظمة الأمم المتحدة بضرورة توفير معلومات و إحصاءات دقيقة عن وضع المرأة في كل دول العالم ، و بالطبع سعت منظمات المجتمع المدني المكونة من النساء و المتعاطفين معهن و المنتشرة في أنحاء العالم إلي توفير تلك البيانات و الإحصاءات عن وضع المرأة في كثير من دول العالم . (إخلاص 2004م)

يواجه التدريب العديد من المشاكل و من أهم مشكلات التدريب :

- 1- ضعف الميزانية المالية التي تخصصها الدول العربية للتدريب فهي ميزانيات متواضعة .
- 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 . (الطنوبي 1996م)

1 - 2 . المشكلة الحياتية

منطقة جنوب كردفان عانت وما زالت تعاني من الحروب و النزاعات رغم مضي قرابة احدى عشر عاما من اتفاقية السلام 2005م مما أدى إلى تدني دخل الأسرة الريفية التي تعتمد كثيرا علي الزراعة بشقيها الحيواني و النباتي و المنتجات الغابية نتيجة لنزوح الأسر الزراعية من المناطق الريفية حول محلية العباسية للاستقرار بالمناطق شبه الحضرية حول المدن و القرى المستقرة الأمر الذي أدى لهجر المزارع لأرضه و بيئته الزراعية و فقدان الأيدي العاملة في الإنتاج الزراعي نتيجة لذهاب الأفراد و الجماعات القادرة علي العمل الزراعي لحمل السلاح أو الارتباط بمهن أخرى غير زراعية تركز علي مجال الخدمات و التجارة الهامشية لتوفير سبل كسب العيش.

وبما أن المرأة هي العمود الفقري للأسرة فقد استهدف جهاز الإرشاد الزراعي بالعباسية قلتي مجموعه من نساء الريف بتكوين مجموعات خاصة بالنساء لتدريبهن في مجالات مختلفة بالإضافة للزراعة وذلك بغرض تحسين المهارات الإنتاجية للمرأة الريفية و في هذا الإطار قدمت العديد من برامج التدريب الإرشادي للمجموعات المشاركة حيث أشتمل التدريب على مجالات متعددة مثل: الصناعات

اليديوية ، استخدام الآلات الزراعية ، بذور محسنة ، تصنيع غذائي ، مخبوزات ، تطريز.

3.1- المشكلة البحثية

من خلال هذه الدراسة يسعى الباحث للتعرف علي ما هي العلاقة بين التدريب الإرشادي و زيادة القدرات الإنتاجية للمرأة الريفية المزارعة بمنطقة العباسية تقلي؟

1 - 4 . أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في أهمية المرأة ومكانتها في المجتمع فالمرأة تمثل نصف الطاقة البشرية في المجتمعات الريفية وهي تقوم بأدوار هامة ومتعددة لذلك لا بد من الاهتمام بتدريبها وتأهيلها في مجالات التنمية المختلفة .

ويركز البحث علي التعرف بمجالات التدريب الإرشادي و كيفية تقديمها لتحسين و زيادة القدرات الإنتاجية للمرأة الريفية حتى تتمكن من تحسين مستوي حياتها إجتماعياً و إقتصادياً.

1 - 5 . أهداف البحث

1 - التعرف علي أهم الخصائص الشخصية للمرأة الريفية وأثرها علي زيادة المعارف والمهارات الانتاجية للمرأة الريفية.

2- التعرف علي خصائص مكونات البرامج التدريبية المقدمة للمرأة الريفية من قبل جهاز الارشاد الزراعي بالعباسية تقلي .

3- معرفة مدى استفادة المرأة الريفية من البرامج التدريبية المقدمة من الارشاد الزراعي بالمنطقة.

4- التعرف علي مدى مشاركة المتدربات في البرامج التدريبية .

5- معرفة اثر التريب الارشادي علي تحسين القدرات الانتاجية للمرأة الريفية .

6- معرفة اهم المشاكل التي تواجه المرأة الريفية في الإستفادة من التدريب الإرشادي.

7- التعرف علي اهم المعينات الارشادية المستخدمة في العملية التدريبية واثرها علي زيادة المعارف و المهارات الانتاجية .

8. الاسهام بتقديم التوصيات التي تساعد علي تعزيز دور التدريب وحل المشاكل التي تواجه التدريب.

1 - 6. متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
1- التدريب الارشادي	رفع القدرات الإنتاجية للمرأة الريفية
2- الخصائص الشخصية للنساء المشاركات في التدريب الإرشادي و تشمل السن, الحالة الاجتماعية المستوى التعليمي, مستوى الدخل السنوي, عدد أفراد الأسرة, المهنة, نوع السكن و غيرها من الخصائص	زيادة المعارف والاتجاهات تغيير الاتجاهات الخاطئة زيادة الإنتاجية زيادة الدخل
3- خصائص البرامج التدريبية	
1- نوع التدريب	
2- مواعيد التدريب	
3- توقيت التدريب	
4- مدة التدريب	
5- المحتوى التدريبي	
6- المعينات التدريبية	
7- مكان التدريب	
8- طرق التدريب	
9- دوافع المشاركة في التدريب	

1- 7. الاسئلة البحثية

- 1- ماهي الخصائص الشخصية والاجتماعية للمراه بمنطقة العباسيه تقلي و أثرها علي زيادة الدخل للمستهدفات بالتدريب الإرشادي ؟
- 2- ماهي اهم خصائص البرامج التدريبية المقدمه لزيادة الدخل للمرأة بمركز الارشاد الزراعي بالعباسيه تقلي؟
- 3- ما هو أثر التدريب الارشادي في زيادة الدخل المرأة الريفية؟
- 4- ما هي أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه تدريب المرأة الريفية بالمنطقة ؟
- 5- هل يساهم التدريب الإرشادي في اكساب مهارات و معارف جديده للمرأة الريفية و تغيير السلوك ؟
- 6- ما هي أهم البرامج التدريبية التي قدمها جهاز الارشاد الزراعي للمتدربات ؟
- 7- ما هي أهم الحلول التوصيات التي تساعد في تطوير وتحسين التدريب ؟

1 - 8- مصطلحات البحث :

التدريب:

عملية اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية وضرورية لتكوين سلوكيات جديدة او تعديل سلوكيات قائمة لدى المتدرب لزيادة كفاءة الانتاج ويتم ذلك من خلال مواقف تدريبية منظمة تركز علي المشاركة الذاتية للمتدرب .

التدريب الارشادي :

هو عملية اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية متجددة وضرورية لتكوين سلوكيات جديدة او تعديل سلوكيات قائمة.

الإرشاد الزراعي:

هو عملية تعليمية غير رسمية تهدف إلي تعليم أهل الريف كيفية الرقي بمستوى معيشتهم عن طريق جهدهم الذاتي وذلك بالاستغلال الحكيم للموارد الطبيعية المتاحة لهم في شكل أجهزة زراعية وتدريبية منزلية تعمل لصالح الفرد والأسرة والمجتمع المحلي والدولة. (الطنوبي 1996)

المهارة:

هي التمكن من انجاز مهمة معينة بكيفية محددة ودقة متناهية في التنفيذ وهي تنمى بقدرات خاصة مقارنة باكتساب المعرفة بالقراءة من الكتب والخبرة تتم من خلال الدراسات العملية لذلك لا بد من توجيه العمل بشكل دقيق لتجنب اهدار الوقت و المال و الوقوع في الاخطاء .(حسبو 2013)

القدرات الانتاجية للمرأة الريفية :

هي الكفاءة الانتاجية للمرأة الريفية في استخدام التقانات الزراعية والممارسات الفلاحية بصورة جيدة لتحقيق زيادة نسبية في معدلات الانتاج .

الدوافع:

هي مثيرات داخلية تحرك سلوك الفرد وتوجهه لهدف معين .

الإتجاهات:

الإتجاه هو بناء إفتراضي يوضح درجة حب الفرد ،أو كرهه لموضوع معين ،وبالإمكان تغيير الإتجاهات من خلال الحث وهو إستجابة مباشرة للتواصل بين البشر.(الموسوعة الحرة ويكيبيديا)

البرامج التدريبية :

هي عبارة عن برنامج تعليمي مكمل لمجموعة من المتدربات في مجالات اهتمامهن مثل (الزراعة، المخبوزات ، الصناعات اليدوية ، الخ) لزيادة خبراتهم او لزيادة دخلهم و قد يكون بدافع شخصي .

المتدربات :

هن مجموعة من النساء اللاتي تلقين كورسات تدريبية مختلفه بواسطة إدارة الإرشاد الزراعي بفريق العباسية في مجالات اهتمامهن مثل الزراعة التصنيع الغذائي, الأعمال اليدويةالخ.

1-9. هيكلية البحث

يتكون هذا البحث من خمسة أبواب

الباب الأول:

يشتمل علي خطة البحث

(المقدمة - المشكلة الحياتية - المشكلة البحثية - أهمية البحث - أهداف البحث - متغيرات الدراسة - الأسئلة البحثية - مصطلحات البحث - هيكلية البحث .)

الباب الثاني :

الاطار النظري ويتكون من اربعة فصول

الفصل الأول يشتمل على:

مفهوم الارشاد الزراعي - اهداف الارشاد الزراعي - مبادئ الارشاد الزراعي .

الفصل الثاني:يشتمل علي:

مفهوم التدريب - تعريف التدريب - اهمية التدريب - انواع التدريب - مبادئ التدريب - مشكلات التدريب - تحديد الاحتياجات التدريبية - مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية.

- الفصل الثالث : القدرات و المهارات

الفصل الرابع : المرأة

الباب الثالث: منهجة البحث وتشتمل علي :

(منطقة الدراسة - مجتمع البحث - عينة البحث - منهجية البحث - ادوات جمع البيانات - تحليل البيانات - الصعوبات التي واجهت الباحث .)

الباب الرابع :

التحليل والمناقشة

الباب الخامس :

ويشتمل علي :- النتائج - التوصيات - الخلاصة- الملاحق .

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 1966- الإرشاد الزراعي – بأنه(عملية تعليمية غير رسمية تهدف إلى تعليم أهل الريف كيفية الرقي بمستوى معيشتهم عن طريق جهودهم الذاتي وذلك بالاستغلال الحكيم للموارد الطبيعية المتاحة لهم في شكل أجهزة زراعية وتديرية 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).

الارشاد الزراعي: ويعرف براد فيلد (Bradfield 1971) الارشاد الزراعي بأنه عملية تعليمية غير رسمية تهدف الى تعليم اهل الريف كيفية استغلال جهودهم الذاتية للارتقاء و النهوض بمستوى معيشتهم وذلك عن طريق حسن استغلال المصادر الطبيعية المتاحة لهم واستعمال أفضل الطرق في الزراعة و الادارة المنزلية و ذلك لصالح أسرهم وأيضا لصالح المجتمع والدولة التي يعيشون بها (العادلي:1973).

ويصف (شانج1993) الارشاد الزراعي بأنه خدمة تعليمية غير رسمية تؤدي خارج المدرسة بغرض تدريب المزارعين والتاثير عليهم وعائلاتهم (العادلي: 1973)

ويرى خليفة أن الارشاد الزراعي (عملية تعليمية بحتة موجهة للفلاح في حقله أو منزله أو أي مكتن من القرية وهو موجه بصفه خاصة الى من لم يسعدهم الحظ بالتعليم المدرسي ومن يريدون مزيدا من المعرفة خارج جدران المدرسة (حسن زكي: 1985م

في حين عرفه الطنوبي على أنه : (عملية إتصالية تعليمية مستمرة وغير رسمية تؤدي للمسترشدين الزراعين في شكل خدمة إقناعية يقوم بها تنظيم خاص , وفقا لأسس وفلسفة محددة وتتم من خلال طرق ومعينات إرشادية وذلك بهدف تعديل سلوك المسترشدين الزراعين 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 :

أولا : 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 .

ثانيا : 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.

ثالثا : البدء في العمل مع الزراع من المستوى الذي يوجدون عليه :

يبدأ بالعمل منواقع 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 الزراعية الكفيلة بمجابهة وحل هذه المشكلات .

رابعا : 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 نسبيا 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 .

خامسا : تكيف العمل الإرشادي بما يتفق وعادات وتقاليد الزراع :

العمل الإرشادي السليم هو ذلك العمل المنبثق والمتطور من أوضاع المجتمع الزراعية 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 الزراع والقيم والعادات السائدة في المجتمع الريفي .

مع الأخذ بعين الاعتبار الإعتدال على الاسلوب البحثي العلمي الميداني عند التفكير في تطوير العملية الإرشادية الزراعية .

سادسا : مبدأ إشراك جمهور المسترشدين في تخطيط الأنشطة والبرامج الإرشادية الزراعية :

من الأسس والمبادئ الإرشادية المهمة بمبدأ الإستعانة جمهور الزراع علي المستويات المحلية في عمليات رسم وتنفيذ الأنشطة والبرامج الإرشادية الزراعية بمختلف أنواعها ويمكن 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 .

سابعا : مبدأ الإستعانة باقادة 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 الزراع 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 الزراع 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 كهزمة وصل بين المرشد والزراع وعليهم تتوقف علية نقل ونشر المعارف المبسطة والأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة لبقية الزراع في المنطقة .

ثامنا : 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 الي ان اللامركزية تعني إشراك عدد أكبر من الناس في عملية إتخاذ القرارات وهذا يأتي بتعبير أصدق عن آراء 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 .
تاسعا : 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 فإن البحوث الزراعية بدون وجود إرشاد زراعي فعال يقوم بتوصيل نتائجها للزراع وإقناعهم لتبنيها تصبح عقيمة لا نفع فيها .

عاشرا : 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 جنبا الي 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 أمثلة 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 والمدربين 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 (العادلي1989 م)

2. 1-3 فلسفة الإرشاد الزراعي :-

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

أولاً : أن الإرشاد الزراعي عملية تعليمية تهدف إلي القاعدة العامة للعمل الإرشادي وهي مساعدة الناس ليساعدوا أنفسهم بأنفسهم . أي بمدهم بالمعارف لرفع مستواهم الفكري وتعليمهم مهارات جديدة وتغيير إتجاهاتهم 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 وتقديم 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 والارتقاء 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 إلى 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 إلى تغير في اتجاهاتهم الجامدة إلى اتجاهات تقبل الجديد .

سابعاً : الإرشاد الزراعي عمل تنفيذي ميداني كما أنه يستخدم في توصيل رسائله المختلفة إلى 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 : أن 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 إلى الفلاحين ويقوم بنقل مشاكل الفلاحين إلى مراكز البحث العلمي لدراستها ووضع الحلول المناسبة لها .

2-1-4 أهداف الإرشاد 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 إلى ثلاثة أنواع رئيسية وعلى النحو التالي :

1. أهداف أساسية شاملة :

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 فلهدف 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 الاسرة .

ب/ زيادة دخل الأسرة الريفية والعمل لتنويع 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 تنفيذية أو قريبة :

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

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

الثانية : من وجهة 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 للأهداف 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 الشيء الذي يحتاجه والفرق بين الرغبة والحاجة هو كالفرق بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون ومن الأمثلة على الأهداف القريبة أو التنفيذية :

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 إقتصادية 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 إجتماعية :

تتمثل في إحداث تغيرات في العلاقات الإجتماعية والقيم والعادات عن طريق توعية السكان الريفيين وكذلك تنمية القيادة الريفية والمحلية .
(3) أهداف تعليمية :

وتشمل التغير في المعارف والمهارات والإتجاهات والميول أي يعمل لإكساب الزراع 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 الزراع 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 :-

وهي 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 تحديدا 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 للأغنام عن طريق التهجين .
- ✓ وضع العملية الإنتاجية على أسس علمية سليمة .
- ✓ زيادة الإنتاجية للمحاصيل الزراعية .
- ✓ تنمية روح التعاون والقيادة بين الناس

2-1-5 طرق الإرشاد الزراعي :-

تصنيف الطرق الإرشادية :-

- طرق الإتصال بالأفراد .
- طرق الإتصال الجماعي .
- طرق الإتصال الجماهيري .

أولا : طرق الإتصال بالأفراد :-

- الزيارات الإرشادية .
- الإتصالات الهاتفية .
- الخطابات الشخصية .

ثانيا : طرق الإتصال بالجماعات :-

- ❖ الإيضاح العملي .
- ❖ الإجتماعات الإرشادية .
- ❖ الأيام الحقلية .
- ❖ المسرح الريفي .
- ❖ الرحلات الإرشادية .
- ❖ أندية الإستماع و المشاهدة .

ثالثا : طرق الإتصال بالجماهير :-

- (1) الصحافة الزراعية .
- (2) المطبوعات الإرشادية .
- (3) الملصقات الإرشادية .
- (4) البرامج الإذاعية الإرشادية المسموعة .
- (5) البرامج الإذاعية الإرشادية المرئية .
- (6) المعارض الزراعية

2-1-6 أهمية الإرشاد الزراعي :-

تتمثل أهمية الإرشاد في مساعدة الناس المستهدفين علي إكتساب طرق التفكير والمهارات والإتجاهات الفعالة لاعتمادهم عل انفسهم في حل مشكلاتهم وتحسن الدائم والمستمر لاحوالهم واستثمار مواردهم بأفضل صورة ممكنة كما يمثل حلقة الوصل بين أجهزة البحث الزراعي العلمي وجمهور الزراع وأيضا يعمل علي نقل نتائج البحوث والتقانات الحديثة والتوصيات والاساليب والخبرات الزراعية بعد تبسيطها إلي من هم في حاجة إلي الانتفاع منها علي مختلف المستويات التنفيذية (العادلي 1973م) .

الفصل الثاني:

2-2-1 تعريف التدريب :

التدريب علي انه العملية التي يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد علي العمل الذي يمارسه في الوقت الحالي او يحتمل القيام به مستقبلا للحصول علي الخبرات الكافية في هذا العمل. بحيث يؤدي هذا التدريب الى تغيير الاتجاهات غير المرغوب فيها لدى المتدرب .

كما عرفة الطنوبي بأنه عملية اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية وضرورية لتكوين سلوكيات يديية او تعديل سلوكيات قائمة لدى المتدرب لزيادة كفاءة الانتاج ويتم ذلك من خلال مواقف تدريبية منظمة ترتمز علي المشاركة الذاتية للمتدرب .

ويعرف (بوليهر) علي انه :

عملية منظمة لتقديم مختلف المعلومات والمعرفة والعرض الايضاحي للمعارف المحسنة والمتعلقة بموضوع ما مدفوعة برغبة في تنفيذ عملا ما او جزء منه بشكل أحسن او تنفيذ نفس العمل مع توفير الوقت وعناصر التكلفة الاخرى او تحسين اداء العمل كيفا او زيادة العائد كما أو تقليل الاخطاء فية مما يؤدي الى سلوك موحد نهائي متكامل .(الطنوبي 1996م)

2-2-2 أهمية التدريب:

1- المعلومات : حيث ان العنصر الاساسي لبرامج التدريب هو محتوياتها من المادة التعليمية وهذا المحتوى ينمي لدى المتدربين معلومات جديدة تضاف الى ما لديهم منها

2- الاتجاهات : وهي ذات صلة وثيقة بالمعلومات المنقولة لدي المتدربين لان لدى كل فرد من المتدربين اتجاهات معينة نحو امور عديدة متعلقة بالعمل علي تغيير هذه الاتجاهات علي النحو المرغوب .

3- المهارات : فالبرنامج التدريبي لا يعتبر ناجحا اذا اكتفى بتوصيل المعلومات او تغيير الاتجاهات ما لم يجعل المتدربين يحصلون علي المهارة اللازمة لتطبيق ما تعلموه بنجاح . (الطنوبي 1996م)

2-2-3 اهداف التدريب :

1-التدريب ضرورة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بل هو احد انشطتها ويشمل مختلف العاملين في التنمية لفهم ادوارهم وادوار غيرهم وطبيعة العلاقات بين الادوار المنظمات وكيفية التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم للبرامج التنموية .

2- التدريب ضرورة لمواجهة الحاجة القومية والمساهمة في عملية التعلم والتثقيف الاجتماعي وقابلة حاجة كل مؤسسة من الكوادر المدربة .

3- التدريب ضرورة لكل العاملين بالانتاج والخدمات لاكتسابهم مهارات علمية ومهارات عملية وتنظيمية و ادارية وتنسيقية لزيادة كفاءة العمل وتعديله .

4- التدريب ضرورة للفرد عندما يريد ان يتخصص تخصصا دقيقا في عملة .

5- تدريب العاملين يهدف الى اداء العمل بطريقة احسن وتخفيض عناصر التكلفة وانجازة في وقت قصير وزيادة درجة جودته .

6- التدريب الاداري يشمل كيفية الربط ولاتنسيق بين الاجزاء التي يمكن ان يكون بينها تعاون وتنسيق وتكامل حتى يحدث انسجام في ايقاع تلك الاجزاء .

7- يهدف التدريب الى تحسين كفاءة الانسان في نواحي خاصة مثل تخطيط البرامج وتقييمها واساليب الملاحظة المنظمة وجمع وتحليل البيانات .

8- التدريب ضرورة للعاملين او الموظفين من وجهة نظر المصلحة وبالنسبة للارشاد الزراعي فانه يستهدف تعريفهم بالبناء الوظيفي للارشاد الزراعي ومبادئ واسس العمل الارشادي الزراعي وواجبات ومسؤوليات المرشد ، و اجادة استخدام المعينات الارشادية وتحسين عملية الاتصال بالزراع .

9- التدريب ضرورة للعاملين الجدد من وجهة نظر العمل نقسة لاكسابهم الثقة في انفسهم وفي قدراتهم واكسابهم الثقة في من يعملون معهم .

2-2 أنواع التدريب :

1- التدريب الرسمي : ويعطى للأفراد الذين سيعملون او يعملون فعلا في المؤسسات والمنظمات الحكومية الريفية (الموظفين) بغض النظر عن الدرجة الوظيفية التي يشغلها المتدرب.

1- التدريب اللارسمي : ويعطى لأفراد العاديين (غير الموظفين).

2- التدريب الرسمي formal training

تناولت بعض المراجع في اربعة انواع :

1- تدريب اكايمي سابق للخدمة

2- تدريب تأهلي للخدمة

3- تدريب اثناء الخدمة

4- تدريب اكايمي علوي

1- تدريب أكاديمي سابق للخدمة

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

1) المستوى التعليمي للمرشد

2) التدريب العام والمتخصص

3) القدرات الدراسية

4) الطرق والوسائب الارشادية

2- التدريب التأهلي 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 مزاولة 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 لفلسة الارشاد الزراعي وطرق وكيفية التعامل مع مرشديه فضلا عن تنمية المهارات والمعارف والمواقف التعليمية الضرورية للارتفاع بمستوى ادائه للعمل الارشادي وعموما فان التدريب اثناء مزاولة الخدمة الارشادية تستهدف تحقيق الاتي :

ا- اغلاخ 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 الزراعية .

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 بالرسومية 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)

5-2-2 مبادئ التدريب

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

وبيلور 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 تساعده في تطوير أدائه في العمل وتولد .
 - (4) التركيز علي الجانب العملي و الميداني في التدريب جنبا 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 مؤاتمة البرنامج التدريبي وحجم الموارد المتاحة .
 - (8) يفضل دفع المتدربين معنويا وماديا أثناء التدريب حفاظا علي انتظام واسمرارية المتدربين في الحضور و الاستفادة .
 - (9) يجب ان يكون المشاركون في تنفيذ البرنامج التدريبي قدوة 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)

6-2-2 مشكلات التدريب :

- 1- ضعف الميزانية المالية التي تخصصها الدول العربية للتدريب فهي ميزانيات متواضعة .
- 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 الى استجلاب خبراء من الخارج مما يزيد التكلفة (الطنوبي 1996م).

7-2-2 الاحتياجات التدريبية :

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

اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

- 1- تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .
- 2- تعد المؤشر الذي يوجه التدريب الى اتجاهه الصحيح.
- 3- تعد العامل الأساسي في توجيه الامكانيات المتاحة لتدريب الى الاتجاه السليم .
- 4- عدم التعرف علي الاحتياجات التدريبية مسبقا يؤدي الى ضياع الوقت والجهد والمال المبذول في التدريب .
- 5- معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي وهي تأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها .

مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية :-

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

(الموظف - الوظيفة - المنظمة - المجتمع المحيط بالمنظمة .)

أساليب حصر الاحتياجات التدريبية :

1- تحليل مشاكل العمل.

2- الملاحظة.

3- المسرح الاجتماعي.

4- السجلات .

5- البحوث والدراسات.

6- الاستبيانات.

7- المقابلة .

8- المؤتمرات.

9- التقرير.

(الطنوبي 1996م)

مناهج تحديد الاحتياجات التدريبية:

1- المنهج التقليدي

2- المنهج القياسي

3- منهج توفيق

(توفيق 2009 م)

الفصل الثالث

القدرات و المهارات

القدرات الانتاجية:

هي مستوى كفاءة الفرد في ممارسة الانشطة الانتاجية ذات الطابع الاقتصادي والمردود الكمي و النوعي لها.

1-3-2 القدرة:

تشير الى التحصيل المحتمل تحقيقه او تحسين مستوى الكفاية نتيجة التعرض لفرص التدريب ملائم وتقوم فروض واضحة في ذات القدر فمثلا ان شخصا متفوق الذكاء من المحتمل ان لا يكون متفوقا في القدرة الميكانيكية او الموسيقية وانه من الخطا ان نفترض ان القدرات تقوم او تعمل في عزلة عن سائر الشخصية اذ يبدو واضحا ان الميول ومستويات الطموح والجهد و المثابرة تلعب دور في التأثير على قدرات الشخص .

2-3-2 المهارات:

معنى المهارة:

ان كانت الطريقة تعني عمل شئ فالمهارة هي القدرة على عمل هذا الضيى وهي درجة الكفاءة والجودة في الاداء كما يمكن وصفها بانها القدرة على استخدام المعلومات بفعالية والتنفيذ في الاداء بسهولة ويسر (محمد 1998)

ويتميز الاداء المهاري بما يلي :

- 1/ نقص التنبؤ الذي يصاحب المحاولات الاولى للاداء .
- 2/ الاستغناء عن الاجابات الذائدة عن الحاجة .
- 3/ زيادة المرونة في الاداء.
- 4/ زيادة الثقة في النفس .
- 5/ زيادة الرغبة في تحسين الجهد ونمو اتجاه الرضا عن العمل والاقبال عليه .
- 6/ الانتظام في الاداء والاحتفاظ بمعدل الاداء على درجة كبيرة من الارتفاع.

طرق اكتساب 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 ولذا 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 1998).

الفصل الرابع

المرأة:-

تنمية المرأة الريفية:

التنمية الريفية :

هي تحسين الازواضع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسكان الريف مع التركيز علي المحور البشري كعنصر اساسي .

1-4-2اهداف التنمية :-

- ✓ 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.

2-4-2 متطلبات التنمية الريفية :-

- 0 الطرق
- 0 المرافق الصحية
- 0 المرافق التعليمية
- 0 المرافق الخدمية
- 0 الطاقة

- 0 وسائل و مدخلات الانتاج
- 0 التمويل
- 0 الارشاد الريفي
- 0 التوعية العامة

(د. الشفا 2016)

2-4-3 التنمية الريفية المتكاملة :

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 بخدمتها او في مكونات البرامج المستخدمة . (ابراهيم 1998)

لماذا الاهتمام بالتنمية الريفية؟

- ✓ تشير الاحصاءات بأن اكثر من 70% من السكان في الريف ولذلك لا بد من تركيز مجهودات التنمية لمقابلة احتياجات الفئات المعتمدة من البشر .
- ✓ كل مدخلات الانتاج الصناعي واغلب المنتجات الزراعية والغذائية تأتي من المناطق الريفية .
- ✓ مجهودات التنمية في العقود الماضية تركزت نتائجها الايجابية في المناطق الحضرية وسكان الريف لم ينالوا سوا الاهمال والنتائج السالبة للتنمية غير المتوازنة مثل:
- الهجرة - الجهل - الامية - المرض - الفقر .

2-4-4 مفهوم تنمية المرأة :-

مقدمة:

تنمية المرأة تعني رفع قدرات المرأة بالتدريب وتمكينها من الموارد وادماجه في التنمية اي وضع خطط واعية بأوضاع النساء المختلفة وو منحهن ما تتطلبه اهنماتهن 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.

(د. الشفا 2016م)

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.

2-4-5 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 التاقانة والارشاد و في عام 2013م أصبحت الادارة العامة لتنمية المرأة الريفية .

الهدف الرئيسي للادارة العامة لتنمية المرأة الريفية :

تحقيق امن غذائي ومن ثم تنمية مستدامة.

1. الاهداف الفرعية:
2. التنمية وتطوير المجتمع الريفي في كل مجالاته
3. رفع الوعي الاجتماعي والثقافي والصحي والبيئي للمرأة الريفية .
4. ارشاد وتدريب المرأة الريفية علي انشاء الحدايق المنزلية والاستفادة منها في تحقيق الاكتفاء الذاتي.
5. العمل علي رفع مستوى اداء المرأة الريفية في العمل الزراعي والحيواني بتزويدها بالمعلومات الفنية من خلال الانشطة الارشادية المختلفة
6. صقل مهارات المرأة اليدوية
7. تشجيع المرأة للانضمام للجمعيات التعاونية وذلك من اجل الاستفادة من عملية الاقراض وتشجيع العمل الجماعي المنظم
8. دعم وتدريب المرأة علي تسويق الانتاج الزراعي والحيواني والصناعي بشكل مريح.

عبدالعظيم (محلية بحري 2016م)

العوامل التي تحد من أدوار المرأة وسبل مواجهتها :

- 1 - البيئة التقليدية: تعتبر البيئة الريفية من أهم اسباب التخلف الذي توصف به الدول النامية ويرجع ذلك الى تخلفها اقتصاديا و اجتماعيا وسياسيا و.. الخ ،ومع تخلف البيئة تخلفت الزراعة وازداد الاعتماد علي الجهد البشري وبالتالي اصبح العبئ الاكبر للمرأة فعليها خدمة الرجل وكان نتيجة ذلك تاثر مكانة المرأة بهذه البيئة واصبح دورها ثانويا بجانب دور الرجل .

2- الامية: تعتبر الامية من اخطر المشاكل التي تواجه عملية التنمية ، فالأمية في حد ذاتها خطيرة فهي تمثل انكارا لحق الاساس وكذا عائقا امام التنمية في وقت واحد وتزداد اهميتها عندما تكون بين النساء فهن المربيات الاوائل للاطفال وبالتالي تزداد الخطورة على مستقبل الاجيال.

3- القيم والعادات و التقاليد : تمثل القيم والعادات الاجتماعية المتعلقة بدور المرأة في المجتمع عقبة رئيسية في سبيل تحسين مركز المرأة ومن امثلة هذه القيم سيطرة الرجل على المرأة وخضوع المرأة و طاعتها طاعة مطلقة للرجل وتفضيل الذكور على الاناث والزواج المبكر وغيرها من العادات الخاطئة.

4- عدم الاعتراف بدور المرأة الانتاجي : وهي من العوامل التي تدعم النظرة التقليدية للمرأة ، و الواقع ان اجهزة الاحصاء في الكثير من الدول لا تقيم اقتصاديا العمل الذي تقوم به المرأة الريفية سوا في منزلها او خارجة .

2-4-6 وضع المرأة الريفية :

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

1-اقتصادية : نسبة الامية 75%

2- اجتماعية : 550 امرأة يعيشن تحت خط الفقر

3- ثقافية : 70% من فقراء العالم من النساء و الاطفال نتيجة لهجرة الرجال 26% من الاسر تعولها 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

الاهتمام بتنمية المرأة الريفية :

❖ اذداد الاهتمام 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) بانه عقد الامم المتحدة الاول لتنمية المرأة

لقد تبين للجمعية العامة ان :

- قلة المعلومات المتوفرة عن وضع المرأة.
- الاحصائيات .
- 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 اهمها :

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 ل لتنمية 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 منتصف العقد الثاني للتنمية (1980)

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

كذلك عقدت الامم المتحدة

2-4-7 بعض المقترحات للنهوض بالمرأة الريفية:

أولا المجالات الاجتماعية:

- حث المرأة على التطوع في مشروعات التنمية الريفية
- تنظيم مساعدة الاسر المنتجة
- تدريب النساء على بعض الحرف
- تأسيس اندية للفتيات و السيدات
- اكتشاف القيادات المحلية و تدريبها

ثانيا المجالات الاقتصادية:

- ❖ التدريب على اعمال الصناعات اليدوية
- ❖ تشجيع الادخار المنظم و المساهمة على انشاء جمعيات تعاونية
- ❖ تشجيع الاهتمام بالصناعات الزراعية والبيئية والريفية

ثالثا المجالات الثقافية:

- ✓ محاربة العادات و التقاليد الضارة
 - ✓ محو الامية الثقافية والفكرية
 - ✓ تنظيم المحاضرات والندوات لنشر الوعي الثقافي حول المشكلات الاجتماعية
- (عدلي ابوطاحون 2006م)

الباب الثالث

منهجية البحث

3 - 1 منطقة الدراسة :

الموقع و السكان :

تقع محلية العباسية تقلي بولاية جنوب كردفان بين خطي عرض 12.27.12.5 درجة شمالا و خطي طول 31.54.5 درجة شرقا تحدها من الناحية الشمالية مدينة ام روابة ومن الناحية الجنوبية الغربية مدينة الرشاد وشرقا محلية أبو جبيهة .

السكان :

تسكنها قبائل مختلفة يسودها التعايش السلمي و القبيلة الاساسية هي قبيلة تقلي بالاضافة الى قبائل أخرى مثل : الهوسا - الداجو - البرقو - المسيرية - أولاد حميد - كنانة و الكواهلة.

ويبلغ تعداد السكان حوالي 115695 نسمة(كافي 2016).

المناخ :

يسودها مناخ السافانا الغنية حيث تتراوح الامطار حوالي 500 ملم - 700 ملم في العام

طبوغرافية التربة :

نجد التربة الحجرية والسلاسل الجبلية جنوبا والتربة الطينية في الجزء الشمالي الشرقي والسلاسل الجبلية وأراضي القوز والقرود وشمالا الأراضي الرملية .

(الوحدة الادارية محلية العباسية 2016)

3 - 2 مجتمع البحث و الدراسة :

يتكون مجتمع البحث من النساء المستهدفات بجهاز الارشاد الزراعي بمنطقة العباسية تقلي حيث يبلغ عددهن 60 امرأة لتدريبهن وزيادة مهارتهن ودخلهن .

3 - 3 عينة البحث :

تم اختيار عينة بطريقة صدفية تتكون من 30 مستهدفة من النساء اللاتي تلقين دورات تدريبية بواسطة الجهاز الارشادي بمدينة العباسية تقلي .

3 - 4 منهجية البحث :

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي لأن طبيعة الدراسة وصفية حيث قام الباحث بأخذ عينة من المجتمع بصورة صدقية .

3 - 5 ادوات جمع البيانات :

المصادر الأولية :

الاستبانة : حيث قام الباحث بتصميم استبانة تحتوي علي 24 سؤالاً تم ملئها بواسطة المحوثين بمساعدة الباحث .

المصادر الثانوية :

مراجع
بحوث سابقة

تقارير

وغيرها من المصادر الهامة .

3 - 6 الصعوبات والمشاكل التي واجهت الباحث :

1. صعوبة المواصلات .
2. الوضع الامني بمنطقة الدراسة .
3. مكلف ماديا .
4. اجراء البحث في فترة الدراسة مما يصعب توفر الوقت الكافي لجمع المعلومات الدقيقة
5. نسبة لان فترة اجراء البحث تتعارض مع زمن قيام الدورات التدريبية مما اضطر الباحث الى زيارة المبحوثات في منازلهن وذلك بمساعدة جهاز الارشاد بمنطقة الدراسة .

الباب الرابع التحليل و المناقشة

جدول (4 - 1) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات وفقا للفئات العمرية

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25	6	20%
30-25	12	40%
35-25	8	27%
45-36	4	13%
أكثر من 46	30	100%

(المسح الميداني 2016)

اظهرت نتائج الجدول اعلاه ان اغلب المبحوثات بنسبة 40% تتراوح اعمارهن بين (25-35) وهذا يدل علي ان البرامج التدريبية المقدمة من قبل الارشاد الزراعي برامج شاملة وجاذبة ويمكن ان تسهم في تنمية المبحوثات في تحسين مستواهن المعيشي ووزيادة مهارتهن.

جدول (4 - 2) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب المستوى التعليمي :

المستوي التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
امي	7	23%
خلوة	0	0
اساس	15	50%
ثانوي	6	20%
جامعي	2	7%
فوق الجامعي	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

اظهرت نتائج الجدول 2- 4 ان اغلب المبحوثات بنسبة 50% مستوى تعليمهن اساس وهذا يدل علي سهولة البرامج المقدمة من المدربين وتوافق الانشطة مع مستواهن التعليمي بينما نجد 7% فقط من الآتي أكملن المستوى الجامعي .

جدول (4 - 3) يوضح الجدول التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب الحالة الاجتماعية:-

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عازبة	6	20%
متزوجة	20	67%
مطلقة	4	13%
ارملة	0	0
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

اظهرت النتائج الجدول (4 - 3) ان معظم المبحوثات بنسبة 67% متزوجات .نسبة لزيادة احتياجات ومتطلبات الاسرة لذلك لابد من تدريبهن لتحسين مستواهن المعيشي ونسبة 20% منهن عازبات.

جدول (4-4) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب عدد افراد الاسرة

عدد افراد الاسرة	التكرار	النسبة المئوية
2-1	0	0
6-3	13	43%
10-7	14	47%
اكتر من 10	3	10%
المجموع	30	100%

المصدر المسح الميداني 2016م

من خلال الجدول اعلاة نجد ان نسبة 47% من المبحوثات لديهن اسرة كبيرة يتراوح عدد افرادها من (10-7) فرد لذلك يحتاجون لمصدر دخل كبير يؤدي لتحسين وضعهن المادي، بينما لا توجد نووية .

جدول 4 - 5) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية حسب المهنة

المهنة	التكرار	النسبة المئوية
زراعة	25	83%
صناعات صغيرة	0	0
ربة منزل	3	10%
تجارة	0	0
اخرى	2	7%
المجموع	30	100%

المسح الميداني 2016م

من الجدول اعلاه اتضح ان معظم المبحوثات بنسبة 83% يعملن في مجال الزراعة وهي اكثر الفئات استهدافا وحاجة للعملية التدريبية لان الزراعة هي المهنة الاساسية في الريف والمرأة الريفية هي المعنية بالتدريب الارشادي بينما لا يوجد من يمتهن التجارة والصناعات الصغيرة .

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

مستوى الدخل الشهري	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 500	28	93%
500-1000	2	7%
اكثر من 1000	0	0
المجموع	30	100%

المصدر : المسح الميداني 2016

من خلال الجدول اعلاه نرى ان 93% من المبحوثات مستوى دخلهن اقل من 500 قبل التدريب لذلك لا بد من السعي لزيادة دخلهن ونجد ان هذه الفئة هي الاكثر احتياجا للتدريب الارشادي.

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

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
ملك	21	70%
ايجار	0	0
شراكة	9	30%
ورثة	0	0
المجموع	30	100%

المصدر: المسح الميداني 2016

من خلال الجدول اعلاه نجد ان 70% من المبحوثات يسكن في مساكن ملكهن وذلك لان طبيعة المناطق الريفية فيها يقمن بكل شيء ، ولا يوجد من يسكن ايجار او ورثة.

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

تلقيتي دورات تدريبية سابقة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	53%
لا	14	47%
المجموع	30	100%

المسح الميداني: (2016)

من خلال الجدول اعلاه اتضح ان 53% من المبحوثات تلقين دورات تدريبية سابقة وهذا يدل على ان الدورات التدريبية تقام بشكل مستمر و 47% لم يتلقين دورات تدريبية.

جدول رقم (4 - 9) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثين حسب نوع الدورات التدريبية:

نوع الدورة	التكرار	النسبة المئوية
خياطة	1	3%
تطريز	3	10%
بنور محسنة	5	17%
زراعة	7	47%
اخرى	14	23%
المجموع	30	100%

المسح الميداني: 2016م

من خلال الجدول اعلاه نرى ان 47% من المبحوثات تلقين دورات تدريبية في مجال الزراعة وهذا يدل علي ان المدربين يركزون علي مجال الزراعة في تدريب المرأة الريفية .

جدول رقم (4 - 10) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب زيادة المعارف والمهارات :

هل ساعدك	التكرار	النسبة المئوية
ساعدني كثيرا	29	97%
ساعدني نوعا ما	1	3%
ساعدني قليلا	0	0
لم يساعدني	0	0
المجموع	30	100%

المسح الميداني: 2016

من الجدول اعلاه نجد ان 97% من المبحوثات ساعدهم التدريب كثيرا في زيادة معارفهن ومهارتهن وهذا يدل علي نجاح البرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهاز الارشادي .

جدول رقم (4 - 11) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب زيادة الدخل :

هل ساعدك في زيادة دخلك	التكرار	النسبة المئوية
ساعدني كثيرا	21	70%
ساعدني نوعا ما	8	27%
ساعدني قليلا	1	3%
لم يساعدني	0	0
المجموع	30	100%

المسح الميداني: (2016)

من خلال الجدول اعلاه نجد ان معظم المبحوثات بنسبة 70% يروا ان التدريب ساعدهم كثيرا في زيادة دخلهن وهذا يؤكد تحقيق الهدف الذي من اجله قامت الدورات التدريبية للنساء والذي به تحدث التنمية ولا يوجد من لم يساعدهن التدريب في زيادة دخلهن بينما لا يوجد من لم يساعدهن التدريب .

جدول (4 - 12) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب الدخل الشهري بعد التدريب:

مستوى الدخل الشهري	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 500	2	7%
500-1000	10	33%
أكثر من 1000	18	60%
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

من الجدول اعلاه اتضح ان 60% من النساء المبحوثات مستوى دخلهن بعد التدريب اصبح اكثر من 1000 جنية وهذا يدل علي نجاح البرامج التدريبية في زيادة دخولهن وتحسين مستواهن المعيشي و 7% فقط مستوى دخلهن اصبح (اقل من 500).

جدول رقم (4 - 13) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب نوع المشاكل التي واجهتهن اثناء التدريب :

المشاكل	التكرار	النسبة المئوية
زمانية	4	13%
مكانية	2	7%
اسرية	1	3%
اجتماعية	13	44%
اخرى	10	33%
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

من خلال الجدول اعلاه اتضح ان اغلبية النساء المتدربات بنسبة 44% واجهتهن مشاكل اجتماعية وذلك لان المجتمع الريفي بطبيعته معقد نوعا ما و متمسك بالعادات و التقاليد.

جدول رقم (4 - 14) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب الفوائد التي اضافها لهن التدريب:

الفوائد	التكرار	النسبة المئوية
تعلمت خبرات جديدة	3	10%
اكتسبت مهارات جديدة	16	53%
تعلمت طرق جديدة	9	30%
تعرفت علي اناس اخرين	0	0
تغيير بعض المفاهيم الخاطئة	2	7%
اخرى	0	0
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

من خلال الجدول اعلاه اتضح ان 53% من المبحوثات اكتسبن مهارات جديدة وهذا يدل علي ان التدريب كان ناجحا وحقق الهدف.

جدول (4 - 15) يوضح النسبة المئوية للمبحوثات حسب تقييمهن لطرق التدريب من حيث انها جيدة جدا:

طرق التدريب	النسبة المئوية
محاضرات نظرية	77%
مجموعات نقاش	87%
تطبيق عملي	77%
ايضاح حقلي	90%

المسح الميداني (2016)

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان المبحوثات يقيمن طرق التدريب المختلفة من حيث انها جيدة جدا وتشمل الايضاح الحقلي بنسبة 90% وهذا يدل علي تركيز المدربون علي الجانب الحقلي ونسبة 77% يقيمن المحاضرات النظرية والتطبيق العملي بجيد جدا.

جدول رقم (4 - 16) يوضح النسبة المئوية للمبحوثات حسب تقييمهن للمعينات المستخدمة في التدريب من حيث انها جيد جدا :

نوع المعين	النسبة المئوية
مكبرات صوت	0
أشرطة كاسيت	0
تلفزيون	0
فيديو	0
ملصقات	100%
نشرات	100%
شاشات عرض	0

المسح الميداني (2016)

من خلال الجدول اعلاه نرى ان 100% من المبحوثات يقيمن النشرات والملصقات بأنها جيدة جدا وهذا يدل علي تركيز المدربين علي النشرات والملصقات.

جدول رقم (4 - 17) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مناسبة المحتوى التدريبي من ناحية الكم:

مناسبة المحتوى	التكرار	النسبة المئوية
كثير جدا	3	10%
كثير	1	3%
مناسب	26	87%
قليل جدا	0	0
قليل	0	0
المجموع	30	100%

المصدر : المسح الميداني (2016)

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان معظم المبحوثات بنسبة 87% يرين ان المحتوى التدريبي مناسب وهذا يدل علي ان البرامج التدريبية معدة بطريقة جيدة بينما نسبة 10% يرين ان المحتوى كثيرا جدا.

جدول رقم (4 - 18) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب تقيمين لمدّة التدريب :

مدة التدريب	التكرار	النسبة المئوية
طويلة جدا	0	0
طويلة	0	0
مناسبة	29	97%
قصيرة جدا	0	0
قصيرة	1	3%
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

من الجدول اعلاه يتضح ان معظم المبحوثات بنسبة 97% يرين ان المدّة التدريبية مناسبة وذلك لان مدّة التدريب كانت شهر وهي مدّة كافية للتدريب و3% فقط يروا ان مدّة التدريب كانت قصيرة.

جدول رقم (4 - 19) يوضح التوزيع التكراري و النسبة المئوية للمبحوثات حسب تقيمين لمدان التدريب:

مكان التدريب	التكرار	النسبة المئوية
بعيد	2	7%
بعيد جدا	0	0
قريب	23	76%
قريب جدا	2	7%
مناسب	3	10%
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

من خلال الجدول اعلاه اتضح ان معظم المبحوثات بنسبة 76% يروا ان مكان التدريب قريب وهذا يدل علي ان مراكز التدريب تكزن حيث تواجد المتدربات مما سهل عليهن الامر بينما لا يوجد من يقول ان المكان بعيد.

جدول رقم (4 - 20) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب ملائمة المكان للعملية التدريبية :

مدى ملائمة المكان	التكرار	النسبة المئوية
ملائم جدا	3	10%
ملائم	23	77%
ملائم نوعا ما	4	13%
غير ملائم	0	0%
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان معظم المبحوثات بنسبة 77% يرين ان مكان ملائم للتدريب مما ساهم في نجاح العملية التدريبية بينما لا يوجد شخص يرى ان المكان غير ملائم .

جدول رقم (4 - 21) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مدى مناسبة توقيت التدريب:

مناسبة التوقيت	التكرار	النسبة المئوية
مناسب	29	97%
غير مناسب	1	3%
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

يتضح من الجدول اعلاه ان أغلبية المبحوثات بنسبة 97% أكدن علي ان توقيت التدريب مناسب وهذا يدل على خبرة المدربين في اختيار مواعيت التدريب.

جدول رقم (4 - 23) يوضح التوزيع التكراري والنسبة المئوية للمبحوثات حسب مصادر المعلومات عن برنامج التدريب:

مصادر المعلومات	التكرار	النسبة المئوية
الاقارب	5	17%
وسائل الاعلام	0	0%
القيادات المحلية	12	40%
العاملين بالارشاد	13	43%
أخرى	0	0%
المجموع	30	100%

المسح الميداني (2016)

من خلال الجدول اعلاه اتضح ان 43% من المبحوثات تلقين المعلومات عن برنامج التدريب عن طريق العاملين بالارشاد الزراعي وهذا يدل على ان المرشدون لصيقيين بـسكان الريف و 40% منهم تلقين المعلومات بواسطة القيادات المحلية.

جدول رقم (4 - 24) يوضح النسبة المئوية للمبحوثات حسب تقييمهن للمهارات المكتسبة من حيث انها مناسبة:

تقييم المهارة	النسبة المئوية
السرعة	93%
الاتقان	100%
الجودة	97%
الزمن المناسب	97%

المسح الميداني (2016)

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان هنالك تقارب بين تقييم الاتقان والسرعة والجودة والزمن المناسب من حيث وجهة نظر المبحوثات وهذا يدل على نجاح البرامج التي وضعها المدربون.

الباب الخامس

النتائج والتوصيات

(5 - 1) النتائج:

أشارت الدراسة إلي أن غالبية النساء المبحوثات بنسبة 40% تتراوح اعمارهن بين (25-35).

أشارت الدراسات أن غالبية النساء بنسبة 50% من المبحوثات مستوى تعليمهن اساس.

67% من المبحوثات متزوجات وهي الفئة الاكثر استقرارا

أشارت الدراسة الى ان معظم المبحوثات بنسبة 47% يتراوح عدد افراد ا

ط 0% من المبحوثات واجهتهن مشاكل اجتماعية وهذا لطبيعة المجتمع الريفي

53% من المبحوثات اكتسبن مهارات جديدة

90% من المبحوثات يرين ان الايضاح الحقلي هي الطريقة الجيدة للتدريب

100% من المبحوثات يرين ان النشرات و الملصقات هي افضل المعينات المستخدمة في التدريب

87% من المبحوثات يرين ان المحتوى التدريبي مناسب

97% من المبحوثات يرين ان المدة التدريبية مناسبة

76% من من المبحوثات يرين ان مكان التدريب قريب

77% من المبحوثات يرين ان مكان التدريب ملائم للعملية التدريبية

97% من المبحوثات اكدن ان توقيت التدريب مناسب

43% من المبحوثات تلقين المعلومات عن برامج التدريب عن طريق العاملين بالارشاد الزراعي

يوجد تقارب بين تقييم الاتقان والجودة والزمن المناسب والسرعة من حيث وجهة نظر المبحوثات

2-5 الخلاصة:

اجريت هذه الدراسة في ولاية جنوب كردفان منطقة العباسية بهدف معرفة الاهداف التي تحدثها مراكز التدريب الارشادي علي المرأة الريفية في تطوير وتنمية مقدراتها واكسابها المهارات الجديدة، ومعرفة ما يمكن ان تحققه البرامج الارشادية من تمكين اقتصادي و اجتماعي للمرأة بمنطقة العباسية حيث هدفت هذه الدراسة الوصول للنساء المتدربات لمعرفة مدى الاستفادة من برامج التدريب ، و مدى انعكاسها على نطاق الاسرة والمجتمع وتحقيق الاهداف المنشودة .

وخلصت هذه الدراسة الى ان الانشطة والبرامج متاحة لكل الفئات العمرية المختلفة وان معظم المبحوثات متزوجات غير متعلمات , ربات منازل ، يعملن في مجال الزراعة لان الزراعة هي المهنة الرئيسية في المنطقة، وان البرامج التدريبية زادت من دخل المتدربات و46% من المبحوثات تلقين دورات تدريبية وهذا يدل على مشاركة المتدربات في البرامج التدريبية ،97% من المبحوثات يرين ان التدريب ساعدهن كثيرا في زيادة معارفهن ومهارتهن وقدراتهن الانتاجية ،واتضح ان 44% من النساء واجهتهن مشاكل اجتماعية وهذا لطبيعة الحياة في المنطقة يوجد حوالي 90% من المبحوثات يرين ان الايضاح الحقلي هو من افضل الطرق المستخدمة في التدريب ، 100% يرين ان النشرات و الملصقات هي افضل المعينات الارشادية المستخدمة في التدريب ، 87% من المبحوثات يرين ان المحتوى التدريبي مناسب .

5- 3 التوصيات:-

و بناءا على النتائج التي توصل اليها الباحث يوصي بالاتي :

أولاً : توصيات للمستهدفات بالتدريب الارشادي :

- 1- يجب ان تكون أكبر نسبة في التدريب من الفئة المتعلمة .
- 2- المشاركة في الدورات التدريبية للنساء ذوي الدخل المحدود لكي يزدن من دخلهن

ثانياً : توصيات لجهاز الارشاد الزراعي:

- 1- السعي لاضافة أنشطة وبرامج تلبي احتياجات المستهدفين
- 2- السعي لزيادة عدد الاجهزة وتوفير اجهزة اكثر تطوراً
- 3- العمل على مواصلة البرامج الحالية وتطويرها
- 4- تحسين المراكز التدريبية وتجهيزها
- 5- متابعة المتدربين حتى بعد انتهاء الدورة التدريبية لقياس الاثر
- 6- توفير المعينات المتطورة
- 7- السعي لان تكون الصناعات الصغيرة من اولويات المركز

ثالثاً : توصيات حسب خصائص البرامج التدريبية:

- 1- تكثيف الدورات التدريبية
- 2- توسيع الأنشطة في المركز
- 3- اقامة معرض بعد نهاية كل دورة تدريبية وخلق فرص للتدريب
- 4- السعي لطوير البرامج و ادخال تقنيات حديثة في تنفيذ الأنشطة
- 5- ضرورة متابعة المتدربات بعد الانتهاء من التدريب

رابعاً : توصيات للمحلية:

- 1- زيادة الجهود التنموية الموجهة للمرأة لتعزيز دورها في المجتمع
- 2- مساعدة المرأة على ايجاد الاسواق المناسبة لمنتجاتها بتوفير المعلومات التسويقية و احتياجات السوق
- 3- تقديم قروض بدون فوائد للنساء في مجال المشاريع الاستثمارية

- 4- دعم تشغل المنظمات التي تعمل في مجال تنمية المرأة
- 5- تقديم برامج توعية المرأة و المجتمع بحقوق المرأة القانونية وحثها على المشاركة في التنظيمات الاجتماعية
- 6- زيادة اعداد المراكز وتوسيع انتشارها في المناطق الريفية
- 7- اجراء التقويم المستمر والدوري والعمل في المناشط التدريبية
- 8- ربط مجالات المرأة بالمشاريع التنموية وفقا لاحتياجات المجتمع

4-5 المراجع:

اخلاص ابراهيم احمد النور (2014) التدريب واثره في تنمية المهارات الانتاجية للمرأة الريفية (مركز تنمية المرأة بالجزيرة اسلانج - الخرطوم).

احمد السيد العادلي (1973) اساسيات علم الارشاد الزراعي .

ابراهيم ريحان - محمد محمود بركات (1998م) خدمة المجتمع الريفي - مركز التعليم المفتوح - كلية الزراعة جامعة عين شمس.

ازاهر حسن علي احمد (2012) بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس - بعنوان التدريب في تنمية بناء القدرات التنظيمية والانتاجية للمرأة الريفية وتأثيره على تحسين سبل كسب العيش - جامعة السودان كلية الدراسات الزراعية - قسم الارشاد الزراعي .

حسبو محمد الحاج (2003) - تكنولوجيا التدريب - الخرطوم

حسن زكي (1985) الارشاد الزراعي والمجتمع الريفي.

صفاء احمد المنصور (2016) مركز الارشاد الزراعي بالعباسية ثقلي.

عدلي ابو طاحون (2006) انجازات المرأة الريفية كلية الزراعة _ جامعة المنوفية مكتبة المعارف الاسكندرية - جمهورية مصر العربية .

عبد الرحمن توفيق (2009) تحديد الاحتياجات التدريبية - مركز الخدمات المهنية للإدارة - القاهرة.

محمد عمر الطنوبي (1996) تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي - منشورات جامعة عمر المختار البيضاء.

محمد عمر الطنوبي - د. احمد الهندي رضوان - د. مؤيد صفاء الدين حبيب (1995) قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية كلية الزراعة جامعة عمر المختار - الارشاد الزراعي الطبعة الاولى منشورات جامعة عمر المختار البيضاء دار الكتب الوطنية بنغازي.

الشفاء علي ميرغني (2016) مقرر تنمية المرأة الريفية - المستوى الخامس - قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية - جامعة السودان.

ويكيبيديا الموسوعة الحرة www/ar.wikipedia.org/wiki/Arabic

5-5 الملحقات:-

ملحق الإستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا
كلية الدراسات الزراعيه
قسم الارشاد الزراعي والتنمية الريفية

استبيان حول:

أثر التدريب الارشادي علي رفع القدرات الانتاجيه للمرأة الريفية

عزيزتي:
مساهمتك معنا بالاجابة على هذا الاستبيان دعم لجهود البحث العلمي في مجال
الارشاد الزراعي

1/ العمر

اقل من 25 () 25-35 () 36-45 () اكثر من 46 ()

2/ المستوى التعليمي:

امي () خوة () اساس () ثانوي () جامعي () فوق الجامعي ()

3/ الحالة الاجتماعية:

عازبة () متزوجة () مطلقة () ارملة ()

4/ عدد افراد الاسرة :

اقل من 3 () 3-6 () 7-10 () اكثر من 10 ()

5/ المهنة:

زراعة () صناعات صغيرة () ربة منزل () تجارة () اخرى ()

6/ مستوى الدخل الشهري قبل التدريب بالجنيه :

اقل من 500 () 500-1000 () اكثر من 1000 ()

7/ نوع السكن:

ملك () ايجار () شراكة () وراثة ()

8/ هل تلقيتي دورات تدريبية من قبل :

نعم () لا ()

9/ اذا كانت اجابتك بنعم فما نوعها؟

خياطة () تطريز () بذور محسنة () زراعة () اخرى ()

10/ هل تعتقدين ان التدريب ساعد في تحسين معارفك وزيادة مهاراتك؟

ساعدني كثيرا () ساعدني نوعا ما () ساعدني قليلا () لم يساعدني ()

11/ بعد تدريبك على هذه البرامج التدريبية هل ساعدك على زيادة دخلك؟

ساعدني كثيرا () ساعدني نوعا ما () ساعدني قليلا () لم يساعدني ()

12/ مستوى الدخل الشهري بعد التدريب بالجنيه:

اقل من 500 () 500-1000 () اكثر من 1000 ()

13/ ما هي اهم المشاكل التي واجهتك اثناء التدريب؟

زمانية () مكانية () اسرية () اجتماعية () اخرى ()

14/ ما هي الفوائد التي اضافها لكي التدريب؟

تعلمت خبرات جديدة ()

اكتسبت مهارات جديدة ()

تعلمت طرق جديدة ()

تعرفت على اناس اخرين ()

تغيير بعض المفاهيم الخاطئة ()

اخرى ()

15/ كيف تقيم طرق التدريب التي استخدمها المدربون اثناء التدريب؟

الطريقة	جيدة جدا	جيدة	متوسطة	ضعيفة جدا	ضعيفة
محاضرات نظرية					
مجموعات نقاش					
تطبيق عملي					
ايضاح حقلي					
اخرى					

16/ كيف تقيم المعينات المستخدمة في التدريب؟

نوع المعين	جيدة جدا	جيدة	متوسطة	ضعيفة جدا	ضعيفة
مكبرات صوت					
اشرطة كاسيت					
تلفزيون					
فيديو					
ملصقات					
نشرات					
شاشات عرض					
اخرى					

17/ ما مدى مناسبة المحتوى التدريبي من ناحية الكم؟

كثير جدا () كثير () مناسب () قليل جدا () قليل ()

18/ كيف تقيم مدة التدريب؟

طويلة جدا () طويلة () مناسبة () قصيرة جدا () قصيرة ()

19/ كيف تقيم مكان التدريب؟

بعيد () بعيد جدا () قريب () قريب جدا () مناسب ()

20/ ما مدى ملائمة المكان للعملية التدريبية؟

لائم جدا () لائم () ملائم نوعا ما () غير ملائم ()

21/ ما مدى مناسبة توقيت التدريب؟

منايب () غير مناسب ()

22/ اذا كان غير مناسب اذكر السبب

.....

23/ ما هي مصادر معلوماتك عن برنامج التدريب المقدم بواسطة الجهاز الارشادي؟

الاقارب () وسائل الاعلام () القيادات المحلية () العاملين بالارشاد ()
مصادر اخرى ()

24/ كيف تقيم نوعية المهارات المكتسبة؟

نوع المهارة	مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة
السرعة			
الالتقان			
الجودة			
الزمن المناسب			
اخرى			