

THE EFFECT OF TRAINING ON EFFECTENESS OF EXTENSION AGANTES AT SOME VILLAGES IN GHARBIA AND MINOFIYA GOVERNORATES

Khairy, Doria M.

Dept. of Agric. Extension, Fac. Of Agric., Minofiya Univ.

أثر التدريب على كفاءة المرشدين الزراعيين ببعض قرى محافظتى الغربية
والمنوفية

درية محمد خيرى

قسم الإرشاد الزراعى - كلية الزراعة - جامعة المنوفية

الملخص

يحظى التدريب بمزيد من الأهتمام فى كثير من دول العالم سواء كانت متقدمة لتتظيم واستثمار مواردها البشرية أو نامية لتتمية مواردها والاستفادة الفعالة منها ، وقد تزايدت أهمية التدريب فى ظل الثورة العلمية والتكنولوجية لما نتج عنها من كم هائل من المعلومات والوسائل التى يلزم معرفتها والتدريب عليها . والإرشاد الزراعى باعتباره المحور الرئيسى فى نقل التكنولوجيا الزراعية إلى الزراعى . فإذن هذا يقتضى تدريب المرشدين الزراعيين باستمرار فى كافة المجالات الزراعية والريفية وتقييم آثار هذا التدريب على كفاءتهم فى أداء الأعمال المنوطة بهم.

وقد أجريت هذه الدراسة التى تستهدف تحديد أثر الدورات الزراعية التى يتعرض لها المرشد على كفاءته من خلال محاولة الدراسة الاجابة على عدة تساؤلات متعلقة بأثر عدد الدورات ومجال التدريب ، والعوامل التى تظهر أو تعوق أثر التدريب على كفاءة المرشد فى أربعة محاور حددتهم الدراسة وهم سهولة اتصاله بالزراعى ، ممارسة عمله ، زيادة معلوماته ، أو هم جميعاً معاً ، وقد أجريت الدراسة على مرشدين القرى فى أربع مراكز بمحافظتى الغربية والمنوفية . وبلغ اجمالى عدد المرشدين المبحوثين ٩١ مرشداً يمثلون الشاملة تقريباً فى هذه المراكز ، وقد جمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض من خلال المقابلة الشخصية مع المبحوثين فى الفترة من مايو حتى أغسطس سنة ٢٠٠٢ ، وتم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام عدة أساليب احصائية منها النسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون ، واختبار (ت).

وخلصت النتائج إلى عدم وجود فرق معنوى بين قرى المحافظتين محل الدراسة . وأن الغالبية العظمى من المرشدين المبحوثين متوسطى الخبرة وأنهم يقيمون بالقرب من عملهم ، ويقتصر دخلهم على الوظيفة فقط ، ومستوى معيشتهم منخفض لحد ما ، ويعملون ساعات عمل فعلية تزيد قليلاً عن ساعات العمل الرسمية المحددة لهم ، ويعملون فى قرى متوسطة التعداد السكانى غالبية قاطنيتها صغار زراعى . ولقد تعرض المرشدين المبحوثين لدورات تدريبية عديدة فى مجالات مختلفة وقد اسفرت نتائج التحليل الأرتباطى لبيانات الدراسة عن أن هناك علاقة ارباطية قوية بين الفائدة العائدة من التدريب فى سهولة ممارسة المرشد لعمله وزيادة معلوماته واستفادته الكلية ، وكل من تنوع مجالات التدريب ، وعدد ساعات عمله الفعلية . ولمعرفة الأسهام النسبى للمتغيرات المستقلة المدروسة فى تفسير التباين الحادث فى ظهور أثر التدريب على كفاءة المرشد اظهرت النتائج أن هناك عدد من المتغيرات المستقلة المدروسة قد ساهمت فى تفسير هذا التباين وهذه المتغيرات هى (عدد مجالات التدريب- عدد ساعات العمل الفعلية- حجم المساحة المنزرعة بالفدان فى قرى المرشدين) وذلك بالنسبة للتباين فى ممارسة المرشد لعمله ، بينما أثرت المتغيرات (عدد الحائزين- عدد ساعات العمل الرسمية) للتباين فى تغير فى سهولة الاتصال بالزراعى ، بينما يرجع التباين فى الأستفادة الكلية للمرشد من التدريب إلى متغيرات (عدد مجالات التدريب- عدد ساعات العمل الفعلية- عدد ساعات العمل الرسمية- وعدد ساعات العمل الفعلية فقط) فى تفسير التباين الحادث فى أثر التدريب على زيادة معلوماته . وهذا كله يظهر مدى أثر التدريب على فاعلية عمل المرشد .

وفى ضوء هذه النتائج توصى الدراسة بضرورة الأهتمام بتدريب المرشدين الزراعيين باستمرار على كل ما يستجد من معلومات وتكنولوجيا خاصة فى ظل التطور السريع والهائل للتكنولوجيا الزراعية حتى يستطيعون المساهمة بشكل فعال فى تنمية الزراعة المصرية .

المقدمة والمشكلة البحثية

تعتمد مخنف دون العالم المتقدمة منها والتنمية على التدريب كوسيلة فعالة لتنمية القوى العاملة بها وتحقيق الكفاءة المثلى لمجالات وأنواع التعليم المختلفة ، ووضع نظريات التدريب موضع التطبيق الفعلى فى مختلف مجالات الحياة مما ساعد على تطوير المنظمات المختلفة داخل الدول المتقدمة وساعد على تقدم الدول النامية . فالتدريب أساس تطوير وتنمية العنصر البشرى ومن ثم تقسّم المجتمع وبنائه. ويعرف (Beach:1965) التدريب بأنه العملية التى يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد على العمل لذى يمارسه فى الوقت الحالى أو يحتمل قيامه به مستقبلا للحصول على الخبرات الكافية فى هذا العمل. ويقول (Homblin:1974) أن التدريب نوع من الخبرات التى يمكن بمقتضاها الوصول الى تعلم يؤدي للتحسين فى اجراء العمل الحالى أو المستقبلى. كما ذكر السامرائى (١٩٧٨) تعريف (Little Field) للتدريب بأنه التنمية المستمرة والمنظمة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التى تساعد الأفراد على تحقيق مصالحهم ومصحة المؤسسة التى يعملون بها.

والتدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة فى هذا العصر الذى تتطور فيه الحياه تطورا سريعا وتتوالى فيه الاكتشافات العلمية حتى يتحقق التكيف السريع للفرد فى عمله خاصة إذا كان جديدا فيه . لذا تحرص الدول على تدريب افرادها على كل ما يطرأ من مبتكرات خاصة فى الدول النامية لقلة الأيدى العاملة المدربة بسبب ضعف إسهام التعليم الأكاديمى فى تأهيل الأفراد ليتوافقوا مع متطلبات الأعمال بالإضافة لإنشمار البيروقراطية وقلة الموارد المالية وعدم ترشيد استثمارها فى حالة توافرها . ولقد أشار سلام وفريد (١٩٨٧) إلى ما أوضحه (Batrek:1979) أن خلاصة العديد من المسوح والدراسات البحثية الحديثة أوضحت عددا من المؤشرات التى تتعلق بالتدريب أولها ما يتصل بزيادة الطلب على العاملين ذوى القدرة والمهارة فى تشخيص المشكلات وحلها فى المواقف المتنوعة . وأن هناك حاجة لزيادة القدرة الانتقالية للتغيرات التكنولوجية والمعرفة والمهارة بين الوظائف المختلفة من خلال التدريب وإعادة التدريب. وقد تصور سلام وآخرون (١٩٨٧) للتدريب كنسق يتكون من :

١-مدخلات وهى الإحتياجات التدريبية فى تشكيله تتأثر بالآتى :

أ- المدخلات الإنسانية من قدرات وخصائص المشتركين فى العملية التدريبية .

ب- مدخلات مادية للإنفاق على التدريب

ج- مدخلات معنوية من بيانات عن الأفراد المتدربين.

٢-عمليات : متمثلة فى الأنشطة الإدارية والفنية التى يتضمنها تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها ومابعتها.

٣-مخرجات : وهى الإنجازات أو التغييرات التى أسهم بها نسق التدريب فى خدمة البيئة المحيطة وتشمل.

أ-مخرجات انسانية وهى تلك التغيرات فى المهارة والمعرفة والاتجاهات وغيرها مما يدور حول المتدرب .

ب-مخرجات مادية وهى نتائج مادية تترتب على متغيرات المتدربين السلوكية.

ج- مخرجات معنوية تتمثل فى الرضا عن العمل وعن التنظيم وزيادة الولاء للتتظيم والمجتمع.

٤-أما العنصر الرابع فى النسق فهو التغذية المرتدة Feed Back بما يشكله من معلومات مرتدة توضح مدى فاعلية المخرجات ومدى مطابقتها للأهداف ليتسنى تقويم النسق التدريبى ليتوافق مع البيئة المحيطة.

وللقطاع الريفى خاصة الزراعى منه نصيب كبير فى ظهور أثر التدريب على العاملين به ، فالزراعة مهنة أساسية فى معظم المجتمعات ، وهى تعتمد على كم هائل من المعلومات والمبتكرات الزراعية المتنوعة ، وتنمية الزراعة يعد هدفا من الأهداف القومية التى تحرص على تحقيقها الكثير من دول العالم ولاسيما الدول النامية فالتنمية تعنى زيادة الانتاج الزراعى وتحسين نوعية المنتج بالإضافة إلى التغلب على المشاكل الزراعية القائمة لندرة الأرض الزراعية . ويقتضى تحقيقها التحول من أساليب وطرق إنتاج تقليدية إلى استخدام أساليب وطرق إنتاج تعتمد على العلوم الحديثة فى المجالات المختلفة ، وتشتمل مكوناتها تكنولوجية حديثة . ونكى يمكن استخدام هذه الأساليب والطرق الحديثة فلا بد من تدريب الأشخاص المتفرجين عن القيام بهذه المهمة . والمرشد الزراعى يعد محورا رئيسيا للقيام بهذه المهمة وهى تعريف الزراع بوجود هذه الوسائل التكنولوجية وتدريبهم على كيفية استخدامها الاستخدام الصحيح ولكن يمكن للمرشد الزراعى القيام بهذا الدور بفاعلية فلا بد أن يتلقى التدريب الكافى على كيفية نقل ونشر وتطبيق هذه التكنولوجيات الزراعية الحديثة حيث يذكر شعبان(١٩٨٩) أن المتدرب فى العمل الإرشادى الزراعى يعد من أهم عناصر العملية التدريبية فعليه يتوقف نجاحها. والمرشد الزراعى باعتباره حجر الزاوية فى العملية الإرشادية

الزراعية يجب أن يتدرب على كافة المجالات الزراعية والتنمية، لذا تحرص وزارة الزراعة على تلقى المرشدين الزراعيين لدورات تدريبية باستمرار بالإضافة إلى ما يتعلمه المرشد من خلال أهل الخبرة وحلقات العمل والمناقشة الذين يساهمون في رفع كفاءته .

ولتقييم آثار هذا التدريب على كفاءة المرشد الزراعي ستجرى هذه الدراسة وذلك للوقوف على الآثار الايجابية والسلبية لهذه الدورات التدريبية على كفاءة المرشد الزراعي حتى يمكن للقائمين على تنظيمها في وزارة الزراعة أو الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي أخذ هذه العوامل في الاعتبار عند إعداد أي برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين في المستقبل لأن وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي تسعى جاهداً الى رفع كفاءة المزارع المصري لتنمية المجتمع الريفي عن طريق جهاز الإرشاد الزراعي لذا توجه اهتمامها الى تدريب المرشدين الزراعيين لتنمية معلوماتهم وقدراتهم سواء الإرشادية أو الفنية الزراعية .

أهداف الدراسة:

- تستهدف هذه الدراسة التعرف على أثر الدورات التدريبية التي يتعرض لها المرشد الزراعي على كفاءته وننك من خلال محاولة الإجابة على التساؤلات التالية ؟
- 1- هل لعدد الدورات التدريبية التي يتعرض لها المرشد أثر على كفاءته؟
 - 2- هل نوع التدريب وليس الكم لهذا التدريب هو المؤثر على كفاءة المرشد ؟
 - 3- ما هي العوامل التي تزيد من إيجابية التدريب للمرشد الزراعي ؟
 - 4- ما هي العوامل التي تعوق ظهور أثر التدريب على المرشد الزراعي؟

الفروض النظرية:

لتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة الفروض النظرية التالية:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاءة المرشدين الزراعيين قبل الدورات التدريبية وبعدها في ممارسة عمله - اتصاله بالزراع - زيادة معلوماته - كافة المجالات السابقة .
- 2- توجد علاقة معنوية بين كفاءة المرشد الزراعي وكلا من المتغيرات التالية : (عدد سنوات خبرة المرشد ، محل إقامة المرشد ، مستوى تعليم المرشد ، مصادر دخل المرشد ، عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد ، عدد ساعات العمل الرسمية ، المساحة التي يشرف عليها ، الكثافة السكانية للقرى التي يشرف عليها ، عدد المزارعين بالقرى التي يشرف عليها ، علاقته الاجتماعية بسكان القرية ، حصوله على دورات تدريبية ، عدد الدورات التدريبية . نوع المجالات التي يتلقى فيها التدريب .
- 3- توجد علاقة معنوية بين كفاءة المرشد الزراعي وعدد الدورات التدريبية التي يتعرض لها.
- 4- توجد علاقة معنوية بين كفاءة المرشد وتنوع مجالات التدريب الذي يتعرض لها .

الأسلوب البحثي

تم إجراء هذا البحث في بعض مراكز محافظتي الغربية والمنوفية على المرشدين الزراعيين حيث تم اختيار مراكز قطور و بسيون بمحافظة الغربية ، والشهداء ، وتلا بمحافظة المنوفية ، وقد بلغ عدد المرشدين الزراعيين التي أجرى عليهم البحث بقرى هذه المراكز ٩١ مرشداً زراعياً موزعة كالتالي : ٣٧ مرشداً بقرى مركز تلا ، ٢٠ بقرى مركز الشهداء ، ٣٠ بقرى مركز قطور ، ٤ بقرى مركز بسيون بالغربية . وهم يمثلون الشاملة بالنسبة للمرشدين الزراعيين بقرى هذه المراكز وفقاً لسجلات مديريات الزراعة بالغربية والمنوفية ولقد تم تجميع البيانات في الفترة من مايو ٢٠٠١ حتى أغسطس ٢٠٠١ من خلال المقابلة الشخصية مع المبحوثين بواسطة استمارة استبيان أعدت لهذا البحث . ولقد احتوت استمارة الاستبيان على عدة متغيرات تم قياسها كالتالي :

أولاً : المتغيرات المستقلة

- 1- عدد سنوات خبرة المرشد : وتم قياسه بحصر إجمالي عدد السنوات التي قضاها المرشد في العمل الإرشادي الزراعي .

- ٢- محل الإقامة للمرشد المبحوث : وقد تم قياسه بمعرفة محل إقامة المرشد وقد حدد في الإستقامة بثلاث مقاييس فهو أما في نفس موقع عمله وقد تم اعطاء الإجابة ثلاث درجات ، أو قريبا من العمل وتم اعطاءها درجتان أو بعيدا عن موقع العمل وتم اعطاءها درجة واحدة .
- ٣- المستوى التعليمي للمرشد المبحوث : وتم قياسه بمعرفة المؤهل الدراسي الذي أهل المرشد للعمل الإرشادي وقد أعطيت الإجابة في حالة حصوله على مؤهل متوسط (دبلوم زراعة) درجة واحدة ، (بكالوريوس زراعة) درجتان مؤهل فوق جامعي (دراسات عليا) ٣ درجات.
- ٤- مصادر الدخل للمرشد المبحوث : وقد تم قياسها من خلال ما إذا كان من خلال الوظيفة فقط فأعطيت الإجابة درجة واحدة ، والوظيفة ومصادر أخرى أعطيت الإجابة درجتان.
- ٥- عدد ساعات العمل الفعلية : ويقصد بها عدد الساعات التي يعملها المرشد المبحوث في الواقع.
- ٦- عدد ساعات العمل الرسمية : ويقصد بها عدد الساعات المحددة للمرشد عملها من قبل المسؤولين.
- ٧- حجم المساحة المنزرعة بالفدان في منطقة عمل المرشد: ويقصد بها مساحة الأرض المنزرعة فعلا . وتم قياسها بالفدان . وقد تم احصاءها من المرشد والتأكد من خلال السجلات الرسمية.
- ٨- عدد الحائزين لأراضى زراعية في منطقة عمله : وتم حصرهم أيضا من المرشد والسجلات الرسمية
- ٩- نوع الحائزين : ويقصد بهم تصنيف الزراع الحائزين لأراضى ما بين كبار زراع وأعطيت الإجابة ثلاثة درجات ، متوسطى حيازة أعطيت درجتان ، وصغار زراع وأعطيت درجة واحدة.
- ١٠- العلاقات الإجتماعية للمرشد: ويقصد بها نوع العلاقات الإجتماعية للمرشد مع العاملين معه من المنظمات الأخرى وأعطيت الإجابات قويه جدا (٥درجات) ، قوية (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات)، ضعيفة (درجتان) ، ضعيفة جدا (درجة واحدة).
- ١١- علاقة المرشد بسكان القرية : ويقصد بها علاقة المرشد بسكان القرية التي يعمل بها . وتم قياسها فأعطيت الإجابات اذا كانت العلاقة وثيقة جدا (٥ درجات) ، وثيقة (٤ درجات) وثيقة لحد ما (٣ درجات) ، درجتان لضعيفة ، ضعيفة جدا درجة واحدة .
- ١٢- الحصول على دورات تدريبية من عدمه في حالة حصوله على دورات تدريبية (١) وعدم حصوله على دورات تدريبية (صفر).
- ١٣- عدد الدورات التدريبية: وقد تم حصر عدد الدورات التدريبية التي تعرض لها المرشد الزراعي خلال عمله.
- ١٤- عدد مجالات الدورات التدريبية : ويقصد بها عدد المجالات التي تعرضت لها الدورات التدريبية التي تلقاها المرشد .

ثانيا : المتغيرات التابعة

- ١- استفادة المرشد من التدريب في ممارسة عمله : ويقصد بها مدى الإستفادة العائدة على المرشد من الدورات التدريبية التي حصل عليها خلال ممارسة عمله وقد تم قياسها بإعطاء الإجابات في حالة حصوله على فائدة كبيرة جدا (٥ درجات) ، فائدة كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، على فائدة قليلة درجتان ، قليلة جدا درجة واحدة .
- ٢- استفادة المرشد من التدريب في اتصاله بالزراع : ويقصد بها مدى الإستفادة العائدة على المرشد من الدورات التدريبية التي حصل عليها في سهولة اتصاله بالزراع وتم قياسها بإعطاء الإجابات فائدة كبيرة جدا (٥ درجات) ، فائدة كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، قليلة (٢ درجتان) قليلة جدا (درجة واحدة) .
- ٣- استفادة المرشد من التدريب في زيادة المعلومات : ويقصد بها الفائدة العائدة على المرشد في زيادة معلوماته نتيجة حصوله على دورات تدريبية . وقد تم قياسها بإعطاء الإجابات كبيرة جدا (٥درجات) ، كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، قليلة (درجتان) ، قليلة جدا (درجة واحدة).
- ٤- الإستفادة الكلية للمرشد من التدريب : ويقصد بها الفائدة العائدة على المرشد في كافة المجالات السابقة نتيجة حصوله على دورات تدريبية . وقد تم قياسها بإعطاء الإجابات كبيرة جدا (٥درجات) ، كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، قليلة (درجتان) ، قليلة جدا (درجة واحدة).

وقد استخدمت اساليب احصائية متعددة فى تحليل بيانات الدراسة كالتنسيق المنوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحراف المعياري ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون ، ونموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد والمترجح الصاعد Stepwise بالإضافة لإستخدام اختبار T .

نتائج البحث

أولا : النتائج الخاصة بقياس حقيقة الفروق بين مراكز محافظتي الغربية والمنوفية محل الدراسة فى بيان أثر التدريب على كفاءة مرشدى القرى .

لاختبار معنوية الفروق باستخدام اختبار (ت) للفرق بين متوسطى العينتين تبين عدم وجود فرق معنوى بين محافظتى الدراسة فى اظهار أثر التدريب على كفاءة المرشد متمثلة فى كل من :-

أ- ممارسة المرشد لعملة : حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-1,03) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية بمتوسط حسابى قدره فى محافظة الغربية 4,056 لعينة مجموعها 36 مرشدا ، وانحراف معيارى 1,286 وخطأ معيارى 0,214 ، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية لعينة مجموعها 55 مرشدا (3,7636) بانحراف معيارى قدره 1,36 وخطأ معيارى 0,183 .

ب- اتصال المرشد الزراعى بالزراع : حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-0,12) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية بمتوسط حسابى قدره فى محافظة الغربية (3,4167) وانحراف معيارى قدره 1,296 وخطأ معيارى 0,216 . بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية (3,3818) بانحراف معيارى قدره 1,434 وخطأ معيارى 0,193 .

ج- فى زيادة معلومات المرشد : حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-1,38) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية بمتوسط حسابى قدره (3,7500) وانحراف معيارى قدره 0,967 وخطأ معيارى 0,161 فى محافظة الغربية ، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية (3,3818) بانحراف معيارى قدره 1,569 وخطأ معيارى 0,212 .

د- فى كل المجالات للمرشد : حيث بلغت قيمت ت المحسوبة (-1,15) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية وذلك بمتوسط قدره (11,22) وانحراف معيارى قدره 2,77 وخطأ معيارى 0,463 وذلك فى محافظة الغربية ، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية (10,5273) وانحراف معيارى قدره 2,854 وخطأ معيارى قدره 0,385 . وهذا ما يوضحه جدول (1)

جدول (1): نتائج اختبار 'ت' الفروق بين أثر التدريب على كفاءة المرشدين الزراعيين بمحافظتى المنوفية والغربية

المتغيرات التمهسية								متوسطات الفروق
أثر التدريب على المرشدين الزراعيين سواء فى :								
(4)		(3)		(2)		(1)		
فى كل المجالات		فى زيادة معلوماته فقط		اتصاله بالزراع فقط		ممارسته لعملة فقط		
المحافظة		المحافظة		المحافظة		المحافظة		
المنوفية	الغربية	المنوفية	الغربية	المنوفية	الغربية	المنوفية	الغربية	
55	36	55	36	55	36	55	36	عند المحيئين
10,5273	11,22	3,3818	3,7500	3,3818	3,4167	3,7636	4,056	المتوسط الحسابى
2,854	2,77	1,569	0,967	1,434	1,296	1,360	1,286	الانحراف المعيارى
0,385	0,463	0,212	0,161	0,193	0,216	0,183	0,214	الخطأ المعيارى
1,15 -		1,38 -		0,12 -		1,03 -		قيمة ت

* مستوى المعنوية 0.05 قيمة ت الجدولية = 1.96

ونظرا لعدم وجود فرق معنوية بين المحافظتين بالنسبة لأثر التدريب سواء على ممارسة المرشد الزراعى لعملة أو فى اتصاله بالزراع أو فى زيادة معلوماته أو فى كل المجالات السابقة معا فقد تم ادماج الشاملتين التى تم جمع البيانات منهما فى قرى مراكز طنطا بمحافظة الغربية ومراكز محافظة المنوفية والتعامل معهما على أنهما شاملة واحدة عند اجراء التحليلات الاحصائية.

ثانياً : البيانات الشخصية والمهنية للمبحوثين :

تشير نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية للمرشدين المبحوثين أن مدة خبرتهم قد تراوحت ما بين ٢-٣٠ سنة ولكن الغالبية العظمى ويمثلون ٣٤,٠٦% منهم مدة خبرتهم متوسطة إذ بلغت ٩-١٥ سنة يليهم من تراوحت مدة خبرتهم ٢٣-٣٠ سنة ويمثلون نسبة ٢٥,٢٧% . وتشير النتائج أن الغالبية العظمى من المرشدين لزراعيين المبحوثين يمثلون نسبة ٦٥,٩٣% من شاملة القرى محل الدراسة يقيمون بالقرب من عملهم وأن دخلهم من الوظيفة فقط ويمثلون ٧٩,١٢% وأن عدد ساعات العمل الفعلية التي يعملها ٥٢% تقريباً منهم بلغت ٦-٩ ساعات أي تزيد قليلاً عن المحددة لهم . وأن ٤٢% منهم يشرفون على مساحات تراوحت ما بين ١٨٠-٥٠٠ فدان وأن الكثافة السكانية لمعظم القرى التي يشرفون عليها قليلة إذ تراوح اجمالي كثافة سكان القرى ما بين ١٢٠٠-٣٥٠٠ نسمة ولكن ذكر ٣٨,٤٦% من المرشدين المبحوثين أن القرى التي يشرفون عليها بلغ عدد سكانها ١٢٠٠-١٧٠٠ نسمة وغالبية المبحوثين ونسبتهم ٥٤,٩٤% يشرفون على قرى مزارعها من صغار الزراع ولقد كانت الغالبية العظمى من المبحوثين ونسبتهم ٦٣% تقريباً صلتهم وثيقة بسكان هذه القرى وعلاقتهم الاجتماعية بالمنظمات الأخرى بالقرية قوية ونسبتهم ٣٩,٥٦% وحصل غالبيتهم ويمثلون نسبة ٩٥% تقريباً على دورات تدريبية وأن عدد الدورات التي تعرض لها المبحوثين قد تراوح ما بين ٣-٣٠ دورة غالبيتهم ويمثلون نسبة ٦٦% تقريباً حصل على ٢٠-٣٠ دورة خلال فترة عملهم كمرشدين قرى وأن مجالات هذه الدورات قد تنوع ما بين مجال واحد حتى ١٧ مجال . أجاب ٤٩,٤٥% منهم بأنهم قد حصلوا على دورات تنوعت مجالاتها ما بين ٥-١٠ مجالات وهذا ما يوضحه جدول رقم (٢) .

جدول(٢): توزيع المبحوثين وفق بياناتهم الشخصية والمهنية ببعض قرى محافظتي الغربية والمنوفية ن(٩١) :

فئات المتغيرات المستقلة	تكررات	%	فئات المتغيرات المستقلة	تكررات	%
عدد سنوات الخبرة للمرشد :			الكثافة السكانية للقرية :		
(٨-٢) سنة	٢٤	٢٦,٣٧	(١٧٠٠-١٢٠٠)	٣٥	٣٨,٤٩
(١٥-٩) سنة	٣١	٣٤,٠٨	(٢٢٠٠-١٧٠٠)	٢٦	٢٨,٥٧
(٢٢-١٦) سنة	١٣	١٤,٢٨	(٢٧٠٠-٢٢٠٠)	١١	١٢,٠٨
(٣٠-٢٣) سنة	٢٣	٢٥,٢٧	(٣٥٠٠-٢٧٠٠)	٢٩	٣١,٨٦
محل إقامة المرشد :			عدد الحائزين لأراضي زراعية		
بعيدا عن العمل	٣٠	٣٢,٩٦	كبار زراع	٥	٥,٤٩
قريبا من العمل	٦٠	٦٥,٩٤	متوسطى حيازة	٣٦	٣٩,٥٦
في نفس موقع العمل	١	١,١	صغار زراع	٥٠	٥٤,٩٥
مصادر دخل المرشد :			عدد ساعات العمل الرسمية		
من الوظيفة فقط	٧٢	٧٩,١٢	(٦-٤)	١١	١٢,٠٨
من الوظيفة + مصادر أخرى	١٩	٢٠,٨٨	(٩-٧)	٨٠	٨٧,٩٢
نوع الصلة بسكان القرية :			علاقات المرشد بالمعاملين		
وثيقة جدا	٢٧	٢٩,٦٧	بالمنظمات الأخرى بالقرية :		
وثيقة	٥٧	٦٢,٦٤	قوية جدا	٣٥	٣٨,٤٦
لحد ما	٧	٧,٦٩	قوية	٣٦	٣٩,٥٧
ضعيفة	-	-	متوسطة	١٥	١٦,٤٨
ضعيفة جدا	-	-	ضعيفة	٥	٥,٤٩
			ضعيفة جدا	-	-
المساحة المنزرعة بقرى المرشد بالفدان :			الحصول على دورات تدريبية :		
(١٨٠-٥٠٠)	٣٨	٤١,٧٥	الحصول على دورات تدريبية	٨٦	٩٤,٥
(٨٠٠-٥٠٠)	٢١	٢٣,٠٧	عدم الحصول على دورات تدريبية	٥	٥,٥
(١٢٠٠-٨٠٠)	٢٢	١٠,٩٨			
عدد الدورات التدريبية التي تلقاها (٣-٣٠)			عدد المجالات :		
أقل من ١٠	٢٤	٢٦,٢٨	(٥-١)	٧	٧,٦٩
أقل من ٢٠	٧	٧,٦٩	(١٠-٥)	٤٥	٤٩,٤٦
أقل من ٣٠	٦٠	٦٥,٩٣	(١٧-١٠)	٣٩	٤٢,٨٥

ومن الجدول يتبين أن الغالبية العظمى من مرشدين القرى مدة خبرتهم متوسطة لحد ما ، وأنهم يقيمون بالقرب من مقر عملهم وهذا كما تشير غالبية الأبحاث يساعدهم على سرعة إنجاز أعمالهم ، ولكن دخلهم يقتصر على الوظيفة فقط وهذا يدل على انخفاض مستوى المعيشة لحد ما وأنهم يعملون نفس ساعات العمل المحددة لهم أو تزيد قليلا وأنهم يعملون في قرى متوسطة السكان ويقطنها صغار زراع وأنهم قد تدربوا على مجالات مختلفة في الانتاج الزراعي والتنمية الريفية وهذا يتفق إلى حد كبير مع عديد من الدراسات البحثية التي أشارت إلى ضرورة حصول المرشد على دورات تدريبية تمكنه من ممارسة عملهم وأن يكلف بمهام ارشادية فقط حتى يؤديها بفاعلية وأن يكون من أهل القرية أو من قرى قريبة منها حتى يكون معروف لدى الزراع ويساعد هذا على تسهيل دوره.

ثالثا : النتائج الخاصة بقيم معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة محل الدراسة.

عند دراسة مدى الارتباط بين المتغيرات المستقلة محل الدراسة والمتغيرات التابعة المدروسة التي يراد معرفة مدى تأثيرها بهذه المتغيرات المستقلة كان من الضروري اختبار الفرض البحثي الثاني والذي تم اختياره بالفرض الاحصائي التالي : لا توجد علاقة معنوية بين أثر التدريب على كفاءة المرشد في المجالات الاربعة السابقة محل الدراسة وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية :

(عدد سنوات خبرة المرشد بالعمل الارشادي- محل إقامة المرشد- مصادر دخل المرشد- عدد ساعات العمل الرسمية للمرشد- عدد ساعات العمل الفعلية- المساحة المنزرعة بقرى المرشد- عدد سكان القرية التي يعمل بها المرشد- عدد الحائزين لاراضي زراعية بقرية عمل المرشد- نوع صلته بسكان القرية- حصوله على دورات تدريبية- عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عدد مجالات الدورات التدريبية) .

وقد أظهرت نتائج تحليل الارتباط لبيرسون ما يلي:

أولا : لا يوجد ارتباط معنوي بين : استفادة المرشد الزراعي من التدريب في سهولة ممارسته لعمله وكل من المتغيرات الآتية : (عدد سنوات الخبرة بالعمل الارشادي- عدد ساعات العمل الرسمية المحددة له- عدد ساعات العمل الفعلية- المساحة المنزرعة التي يشرف عليها المرشد- عدد سكان القرية التي يشرف عليها المرشد- عدد الحائزين للأراضي الزراعية) بينما هناك ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ وبين كل من استفادة المرشد من التدريب في ممارسته لعمله وعدد مجالات التدريب التي تعرض لها .

ثانيا : لا يوجد أي ارتباط معنوي بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين مدى استفادة المرشد الزراعي من التدريب في الاتصال بالزراع .

ثالثا : يوجد ارتباط معنوي بين متغير مستقل واحد فقط هو عدد ساعات العمل الفعلية ومدى استفادة المرشد الزراعي من التدريب في تطوير وزيادة معلوماته . بينما لا يوجد أي ارتباط معنوي لباقي المتغيرات المستقلة المدروسة .

رابعا : هناك ارتباط معنوي بين عدد ساعات العمل الفعلية كمتغير مستقل والاستفادة الكلية للمرشد من التدريب في كل المجالات السابقة وهذا ما يوضحه جدول (٣)

جدول (٣) : قيم معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغيرات التابعة للمبحوثين من المرشدين الزراعيين في قرى محافظتي الغربية والمنوفية ن= (٩١)

المتغيرات التابعة				المتغيرات المستقلة
الاستفادة الكلية من التدريب (الاستفادة من التدريب في كل المجالات)	استفادة المرشد من التدريب في تطوير وزيادة المعلومات	استفادة المرشد من التدريب في التعامل مع الزراع	استفادة المرشد من التدريب في سهولة ممارسة العمل	
٠,٠٥١١	٠,٠٥٧٩	-٠,١٤٣٣	٠,١٩٦٨	عدد سنوات الخبرة بالعمل الارشادي
** ٠,٢٨٢٥	* ٠,٣٠٤٩	٠,٠٦٩٣	٠,٢١٥٢	عدد ساعات العمل الفعلية
٠,١٧٥٥-	٠,١١٣٣-	٠,١٩١٥-	٠,٠٥٨٩-	عدد ساعات العمل الرسمية
٠,١٣٠٦-	٠,١٤٤٩-	٠,٠٧٨٨	٠,٢٠٩٦-	المساحة المنزرعة بالفدان
٠,٠٦٣٧-	٠,١٦١٥-	٠,٠٢٠١-	٠,٠٥١٣	عدد سكان القرية
* ٠,٢٢٣٥	٠,١٣١٨	٠,٢٤٣٠	٠,٠٨٨٧	عدد الحائزين للأراضي الزراعية
٠,١٩٢١	٠,١٤٩٤	٠,٠٦٠٠-	** ٠,٣١٣٦	عدد المجالات

* مستوى معنوية ٠,٠٠١ ** مستوى معنوية ٠,٠٠١

من هذا يتبين أنه يوجد ارتباط قوى بين استفادة المرشدين من التدريب وكل من عدد مجالات التدريب التي يتعرض لها المرشد وعدد ساعات العمل الفعلية التي يمارسها المرشد. حيث أن تحدد مجالات التدريب وزيادة عدد ساعات العمل الفعلية التي يتعرض لها المرشد تساعد على الاستفادة سواء في ممارسة عمله أو في كل المجالات محل الدراسة وهذا ما تؤكدته غالبية الأبحاث في هذا المجال .

رابعا : الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة مجتمع في تفسير التباين الحادث في أثر التدريب على كفاءة المرشد سواء في ممارسة عمله أو في سهولة الإتصال بالزراع في منطقة عمله أو زيادة معلوماته أو كسل المجالات السابقة معا .

ولمعرفة الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة مجتمع في تفسير التباين الحادث في أثر التدريب على كفاءة المرشد في قرى محافظة الغربية ومحافظة المنوفية. وقد تم استخدام نموذج التحليل الإرتباطي والإنحداري المتعدد والمتدرج الصاعد Step-wise لإختبار مدى صحة الفرض البحثي الثاني بعد صياغته في صورة الفرض الاحصائي التالي :

لا توجد علاقة معنوية بين أثر التدريب على كل من :
 ١- ممارسة المرشد لعمله. ٢- سهولة اتصاله بالزراع. ٣- زيادة معلوماته. ٤- كل المجالات السابقة. كمتغيرات تابعة وكل المتغيرات المستقلة موضع الدراسة والتي ثبت معنويتها مجتمع من جهة أخرى جداول (٤) ، (٥) ، (٦) ، (٧) .

أولاً: بالنسبة لأثر التدريب على ممارسة المرشد الزراعي لعمله

توضح نتائج التحليل أن هناك ثلاث متغيرات مستقلة تساهم بنسبة (٢٠%) في تفسير التباين الحادث في أثر التدريب على ممارسة المرشد لعمله ، وهذه المتغيرات هي عدد مجالات التدريب وقد بلغت نسبة مساهمتها في تفسير التباين الكلي للمتغير التابع (١٠%) ، وعدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وقد بلغت نسبة مساهمتها في تفسير التباين الحادث (٥%) ، وحجم المساحة المنزرعة في منطقة عمل المرشد (٥%) .

جدول (٤): العوامل المؤثرة على مدى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب في ممارسة أعمالهم في بعض قرى محافظتي المنوفية والغربية كما أظهرها التحليل الإرتباطي والإنحداري المتدرج الصاعد .

المتغيرات المستقلة الداخلة في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية ^(١) للتباين الحادث	% المفسرة ^(٢) للتباين الحادث	قيم ف لإختبار معنوية الأعداد
عدد المجالات	٠,٣١٦٣٢	٠,١٠	٠,١٠	٩,٨٩٥١٣
عدد ساعات العمل الفعلية	٠,٣٩١٧٤	٠,١٥	٠,٠٥	٧,٩٧٦٠٨
حجم المساحة المنزرعة بالقدان	٠,٤٤٨٥٢	٠,٢٠	٠,٠٥	٧,٣٠٣٢٧

** معنوية عند مستوى ٠,٠١ .

(١) % التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع .

(٢) % للتباين المفسر للمتغير التابع .

ويمكن تفسير ارتفاع مساهمة متغير عدد مجالات التدريب في التباين الكلي لأثر التدريب على ممارسة المرشد لعمله في أن تعدد المجالات التدريبية التي يتعرض لها المرشد يجعل لديه حصيلة معرفية وتدريبية واسعة تيسر عليه ممارسة عمله ، ولتفسير إسهام متغير عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد في تفسير التباين الكلي في أثر التدريب بنسبة (٥%) فهذا يوضح أن هناك علاقة وثيقة بين عدد ساعات العمل الفعلية التي يقضيها المرشد مع الزراع وقدرته على أداء عمله بسهولة لأنه كلما زادت فترة بقاء المرشد مع الزراع فإن هذا يوطد العلاقة بينهما ويسر عمل المرشد في اقتناع الزارع ومتابعتهم ، بينما يمكن تفسير إسهام متغير حجم المساحة المنزرعة في منطقة عمل المرشد على المتغير التابع بأن اتساع حجم المساحة يسهل مهمة المرشد في اقتناع الزراع بأى توصية أو مستحدث جديد.

ثانياً : بالنسبة لأثر التدريب على سهولة اتصال المرشد بالزراع:

باستخدام التحليل الإرتباطي والإنحداري المتعدد أظهرت النتائج أن هناك متغيرين فقط من المتغيرات المستقلة المدروسة قد أسهما بنسبة (١٠%) في تفسير التباين الحادث في هذا المتغير التابع وهذان المتغيران هما عدد الحائزين لأراضي زراعية حيث أسهما بنسبة (٦%) ويرجع ذلك إلى أن وجود عدد كبير من الحائزين لأراضي زراعية في منطقة عمل المرشد يساعده على سهولة الإتصال بهم ، بينما نجد أن عدد ساعات العمل الرسمية للمرشد قد ساهمت بنسبة (٤%) من التباين الحادث جدول رقم (٥)

جدول (٥): العوامل المؤثرة على مدى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب فسي الاتصال مع الزراع ببعض قرى محافظتى المنوفية والغربية كما اظهرها اختبار التحليل الارتباطى الاحدارى المتدرج الصاعد .

المتغيرات المستقلة الداخلة فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية ^(١) للتباين الحادث	% المفسرة ^(٢) للتباين الحادث	قيم ف لاختبار معنوية الاحدار
عدد الحائزين	٠,٢٤٢٩٩	٠,٠٦	٠,٠٦	٥,٥٨٤٧٩
عدد ساعات العمل الرسمية	٠,٣٢٠٥٢	٠,١٠	٠,٠٤	٥,٠٣٧٩٧

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

(١) % التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع .

(٢) % للتباين المفسر للمتغير التابع .

يتضح من ذلك أن تحديد عدد ساعات عمل المرشد يجعل الزراع على معرفة بأوقات تواجدهم ويساعدهم على اللجوء اليه أو اتصاله هو بهم .

ثالثاً : بالنسبة لأثر التدريب على زيادة معلومات المرشدين المبحوثين:

أظهر استخدام التحليل الارتباطى والاحدارى أن هناك متغير واحد فقط من المتغيرات المستقلة المدروسة قد أسهم بنسبة ٠,٠٩ فى تفسير التابع الحادث فى المتغير التابع وهذا المتغير هو عدد ساعات العمل الفعلية جدول رقم (٦)

جدول (٦): العوامل المؤثرة على مدى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب فسي زيادة المعلومات فى بعض قرى محافظتى المنوفية والغربية كما اظهرها التحليل الارتباطى الاحدارى المتدرج الصاعد .

المتغيرات المستقلة الداخلة فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية ^(١) للتباين الحادث	% المفسرة ^(٢) للتباين الحادث	قيم ف لاختبار معنوية الاحدار
عدد ساعات العمل الفعلية	٠,٣٠٤٩٢	٠,٠٩	٠,٠٩	٩,١٢٢٨٦

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

(١) % التراكمية للتباين

(٢) % للتباين المفسر للمتغير التابع .

من هذا يتبين أن هناك علاقة بين عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وزيادة معلوماته وذلك يرجع الى زيادة تواجده المرشد مع الزراع تساعدهم أكثر على معرفة احتياجاتهم ومشاكلهم وتجعل المزارعين يلجأون اليه أكثر مما يدفعه الى المعرفة الزائدة دائماً لى يمكنه حل مشاكلهم وتلبية احتياجاتهم .
رابعاً : الاستفادة الكلية للمرشد من التدريب .

أثبت التحليل الارتباطى والاحدارى المتعدد أن هناك ثلاثة متغيرات مستقلة فقط من المتغيرات المدروسة قد ساهمت فى تفسير (١٦%) من التباين الكلى للاستفادة الكلية للمرشد من التدريب، وهؤلاء المتغيرات هم عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وقد ساهمت بنسبة (٠,٨) ، عدد مجالات التدريب وقد ساهم بنسبة (٤%) من التباين الكلى ، وعدد ساعات العمل الرسمية وقد ساهمت بنسبة ٤% جدول (٧)

جدول (٧): العوامل المؤثرة على مدى الاستفادة الكلية للمرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب فسي ببعض قرى محافظتى المنوفية والغربية كما اظهرها التحليل الارتباطى الاحدارى المتدرج الصاعد .

المتغيرات المستقلة الداخلة فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية ^(١) للتباين الحادث	% المفسرة ^(٢) للتباين الحادث	قيم ف لاختبار معنوية الاحدار
عدد ساعات العمل الفعلية	٠,٢٨٢٥٠	٠,٠٨	٠,٠٨	٧,٧١٨٦٧
عدد المجالات التى تدرب فيها	٠,٣٤٩٨٠	٠,١٢	٠,٠٤	٦,١٣٤٣٥
عدد ساعات العمل الرسمية	٠,٤٠١٩٨	٠,١٦	٠,٠٤	٥,٥٨٩٢٣

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

(١) % التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع .

(٢) % للتباين المفسر للمتغير التابع .

Khairy, Doria M.

من هذا يتبين مدى تأثير استعادة المرشد الكلية من التدريب لعدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وكذلك باتساع مجالات التدريب التي يتعرض لها وكذلك التزامه بعدد ساعات العمل الرسمية لأن هذه العوامل تساعد على سهولة الإتصال بالزراع وزيادة معلوماته وكذلك سهولة ممارسته لعمله بالإضافة لكافة مجالات الإستفادة الأخرى التي لم تشملها الدراسة.

المراجع

- ١- السامراتي ، عبد الله أحمد : (دراسة الإحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد فى الجمهورية العراقية - رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة القاهرة ١٩٧٨ .
- ٢- سلام ، محمد شفيق - فريد ، محمد أحمد - جمال الدين ، أحمد (نكاترة) : أثر التدريب على التغييرات المعرفية للمهندسات الزراعيات فى بعض محافظات جمهورية مصر العربية نشرة بحثية رقم ٢١ معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الزراعية ١٩٨٧ .
- ٣- شعبان ، محمود طلحة (دكتور) التدريب فى الإرشاد الزراعى باب فى كتاب (مقدمة فى الإرشاد الزراعى) اعداد / أعضاء هيئة التدريس بقسم الإرشاد الزراعى - كلية الزراعة بالشاطبي ١٩٨٩ .

4-Beach, Dal. S., " Personal : The Management of People at Work (New York. The MC. Millon Co. 1965".

5-Homblin , A. C. , " Evaluation and Control of Training Mc. Grow Hill Book Co. N Y 1974 "

THE EFFECT OF TRAINING ON EFFECTENESS OF EXTENSION AGANTES AT SOME VILLAGES IN GHARBIA AND MINOFIYA GOVERNORATES

Khairy, Doria M.

Dept. of Agric. Extension, Fac. Of Agric., Minofiya Univ.

ABSTRACT

This study aimed at determining the effect of training on the agricultural extensional Agent competence and some variables affecting on this competence Data were collected by a questionnaire through personal interview with agricultural extensional Agent in some villages in two districts at El- Gharbia and El- Minufiya Governorates Data were analysed by multiple regression correlation and Results showed the effect of the training on the extensional agent competence was influenced by some variables such as of his experience and size of his work, communion with the formers, his duration Knowledge and total competence .