

مشكلات التدريب لدى الباحثين الزراعيين القاطنين

بتدريب المرشدين الزراعيين

د. حنان محمد عبد الحليم

باحث بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

ملخص

يستهدف هذا البحث التعرف على المشكلات الاتصالية والبيئية (المادية) والمهارية (المهنية) والإدارية والتنظيمية بالإضافة إلى مشكلات الإعاقة والإقامة التي تواجه الباحثين الزراعيين عند تنفيذهم للبرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين، وكذلك تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والمهنية للمبحوثين وبين إدراكهم لتلك المشكلات . وقد أجري البحث بكل من مركز البحوث الزراعية ومركز بحوث الصحراء على المستوى المركزي (بالقاهرة الكبرى) وتم جمع البيانات من عينة عشوائية من الباحثين العاملين بكسل من المركزين بلغ حجمها ٣٠٠ مبحوثاً وذلك باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية ، وباستخدام في تحليل البيانات للتكرار والنسب المئوية والمتوسط المرجح واختبار مربع كاي (كا^٢) .

وكانت أهم نتائج البحث كما يلي :

- أن أهم المشكلات التدريبية الرئيسية التي تواجه المبحوثين هي على الترتيب المشكلات الإدارية والتنظيمية ومشكلات الإعاقة والإقامة والمشكلات الاتصالية والبيئية (المادية) وأخيراً المشكلات للمهارية (المهنية) .
- أن أهم خمس مشاكل فرعية يواجهها المبحوثون هي على الترتيب عدم اهتمام المتدربين بالتركيز والانتباه لما يقوله المدرب ، وقلة العمالة اللازمة لخدمة المتدربين ، وعدم مناسبة أجهزة التدريب مع محتوى البرنامج التدريبي ، وعدم قدرة المدرب في بعض الأحيان تقديم حلول لمشاكل المتدربين ، وعدم كفاية حافز التدريب .
- وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المدروسة وبين المشكلات موضع الدراسة فيما عدا متغير المدة من تاريخ الحصول على المؤهل والمشكلات المهنية ، ومتغير حضور دورة إعداد المدرب والمشكلات الاتصالية ، والمهارية ، والإدارية والتنظيمية .

المقدمة ومشكلة البحث :

تعتبر الموارد البشرية موردا رئيسيا في الإنتاج وتعتمد فاعليتها إلى حد كبير على حجم ومستوى إعدادها وتأهيلها للنهوض بمسؤوليات التقدم التكنولوجي ، لذا يعد بناء وتطوير تلك الموارد البشرية عنصرا أساسيا في عملية الإنتاج (عبد العال ، ١٩٩١ : ص ١) .

وبنظرة إلى الدول النامية نجد أن من أصعب المشكلات التي تواجهها في محاولاتها المستمرة لتنمية مجتمعاتها اقتصاديا واجتماعيا هي ما يتعلق بالعنصر البشري اللازم لضمان الاستغلال الأمثل لباقي العناصر الإنتاجية فالبشر هم هدف التنمية ووسائلها لذا يجب الاهتمام بتنمية ذلك العنصر البشري باستمرار كأحد أهم عناصر العملية الإنتاجية باعتباره الثروة القومية التي يعقد عليها الآمال في تحقيق التقدم والرخاء للمجتمع حيث أن لكثير الاستثمارات عندنا هي ما يوجه للتنمية الثروة البشرية (عبد الحليم ، ١٩٩٣ : ص ٣) .

ويعد أحد الجوانب الهامة في تنمية الموارد البشرية هو زيادة القدرات المعرفية والمهارية والإمكانات لدى الجميع وحسن تنظيم هذه الموارد وتوزيعها واستغلالها بكفاءة وإن يتأتى ذلك إلا من خلال طرق للتعليم والتدريب واكتساب الخبرات الجديدة (منكور وأبو حليلة ١٩٩٤ : ص ٢) ، فالتدريب يعتبر من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية العاملين بالمنظمات وتحسين أدائهم للعمل ، حيث تخصص له معظم المنظمات غالبية استثماراتها في مجال تنمية الأفراد .

ومما لا شك فيه أن نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها يتوقف على كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين بها على أداء ما يوكل إليهم من مهام ويعتبر التدريب من أهم العمليات التعليمية التي تقدمها المنظمة للعاملين فيها على مستوياتهم المختلفة بهدف تحسين مستوى أدائهم للعمل الذي يشغلونه حاليا أو يؤهلون لشغله مستقبلا وبذلك تزداد فعالية المنظمة من خلال جهاز وظيفي كفاء (الخطيب ، ١٩٨٩ : ص ١) ، فالتدريب هو مفتاح نجاح الأفراد في منظماتهم ، وهو عبارة عن وضع أو تحديد الأنشطة اللازمة لتطوير واكتساب الأفراد المهارات المناسبة والمتعلقة بالوظيفة (Schermrthorn & et all ، ١٩٩٨ : p.83) .

ويعتمد نجاح الإرشاد الزراعي في أداء دوره في عملية التنمية الريفية على كفاءة ومقدرة العاملين به خاصة على المستوى المحلي باعتباره أحد أهم التنظيمات العاملة بالريف والمنوط بها التعامل المباشر مع الريفيين، لذا فإن تدريب العاملين به خاصة المرشدين الزراعيين له مكانته الهامة في زيادة فاعلية وكفاءة العمل الإرشادي ، ومما يزيد من أهمية التدريب للجهاز الإرشادي وخاصة على المستوى المحلي والمضطلع بالعمل مع الريفيين اتساع مجالات الإرشاد وأنتشطته سواء لفنية منها أو بشرية ، ونمو التنظيم وتعاضد دوره في النهوض بالإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني .

لذا يعد التدريب أحد الوسائل المستخدمة في تنمية العاملين الإرشاديين ، كما أنه يحتل أهمية خاصة في مقابلة ما يستجد من احتياجات يعمل الإرشاد الزراعي على تلبيتها (أبو حليلة، ١٩٩٦: ص ٢٤) ، وهو فضل استثمار للطاقت البشرية العاملة بالتتظيم الإرشادي .

وهناك أربع متطلبات رئيسية للوصول إلى فضل استثمار للأفراد داخل التنظيم وهي: الالتزام العام من الإدارة العليا بتطوير كل العاملين من أجل تحقيق أهداف المنظمة ، المراجعة المنتظمة لاحتياجات التدريب والتطوير لدى جميع العاملين وفقاً لأغراض العمل ، ومواصلة العمل لتدريب الأفراد وتطويرهم لدى استخدامهم وطول فترة عملهم ، والتقييم المنتظم للاستثمار في التدريب والتطوير لتقييم الإنجاز وتحسين فاعليته المستقبلية (معهد الإدارة ببلندن ، ٢٠٠١ : ص ص ١٦٥ - ١٦٧) .

وفي هذا السياق يؤكد كل من لرمسترونج ، وجريفيين على أن مكونات التدريب النظامي تشمل على تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية ، وتحديد أهداف التدريب ، واعداد خطط التدريب بما تشملها من تكاليف وتسهيلات ووسائل تدريبية ومدربين ومتدربين ، وقياس وتحليل النتائج وأخيراً التغذية الراجعة لنتائج للفعاليات والتقييمات وبذلك يمكن تحسين خطط وبرامج وطرق التدريب (لرمسترونج ٢٠٠٣ : ص ١١١) (Griffin , 1996:pp.394-395) ، فنجاح العملية التدريبية وتحقيقها لأهدافها منوط بالدرجة الأولى بمدى تكامل العناصر المكونة داخل وخارج إطار عملية التدريب مع تضادى المشكلات الإدارية والتنظيمية والفنية المختلفة التي قد تواجه عملية التدريب وتؤثر سلباً على جودها (شادي ١٩٩٩ : ص ٢) .

والمدرّب كأحد مدخلات العملية التدريبية يعتبر من أهم مقومات نجاح التدريب ، فهو يعمل كمرشد ، وموجه ، ومنظم ، وقائد للعملية التدريبية ، ومثل المدرّب مثل أي قائد يقود مجموعات العمل لتحقيق أهداف معينة (الطعاني ، ٢٠٠٢ : ص ٦٥) ، كما يقوم المدرّبون بوضع معدل سرعة العملية التدريبية ، وتوفير الخبرة في مادة التدريب ، بالإضافة إلى أن لهم دوراً هاماً في تقويم البرنامج التدريبي (توفيق ، ١٩٩٥ : ص ١٢٦) .

لذا يعتمد نجاح أي برنامج تدريبي بدرجة كبيرة على المدرّب الذي يعد الركيزة الأساسية في العملية التدريبية نظراً لدوره في تغيير سلوك المتدربين ، كما أنه المفتاح لجميع العمليات التدريبية لذا يجب العمل على تذليل كل العقبات التي تعيق أدائه .

والتدريب مهنة كغيرها من المهن لها بعض المتاعب التي تعترض القائمين بها ؛ فالمدرّب عند تنفيذ مهامه التدريبية يواجه العديد من المشكلات منها ما يتعلق بالمدرّب ، ومنها ما يتعلق بتجهيزات مكان التدريب ، ومنها ما هو خاص بالمدرّب نفسه ... الخ (توفيق ، ١٩٩٥) .

وينكر (سويلم، ١٩٩٨، ص ١٩٧-٢٠٠) العديد من المشكلات العالمة التي تواجه تدريب الموظفين والقادة من الموظفين في مصر وهي مقاومة الموظف لفكرة التدريب، وعدم توفر فئة من منظمي التدريب المعدين إعدادا تربويا مناسباً، وعدم فهم نفسية الدارس، وعدم توفر التسهيلات اللازمة للدراسة الحديثة، وعدم وضوح أهداف التدريب، وعدم اتفاق المناهج مع أهداف التدريب، والارتباط بفئة خاصة من المحاضرين، وعدم إشراك الدارسين في تحديد أهداف الدراسة وبرامجها، وعدم اتباع أساليب عملية لتقييم كفاءة الدورات التدريبية، وعدم الإيمان بفعالية فكرة التدريب.

وقد تناولت العديد من الدراسات مشكلات التدريب بصفة عامة والتدريب الإرشادي منه بصفة خاصة، ففي دراسة تعميمية عن التدريب الصيفي لطلبة المدارس الثانوية الزراعية نظام الثلاث سنوات (أبو النجا، ١٩٨٨) اتضح أن أهم المشاكل التي تواجه عملية التدريب الصيفي هي عدم اتفاق محتويات التدريب مع احتياجات المتدربين للتدريبية، مع عدم مناسبة الظروف البيئية التي يعمل فيها المتدربون، وضعف قيمة الحوافز للتدريبية المنصرفة مما قلل من كفاءة للتدريب، وضرورة الاهتمام بالتدريب العملي وإجراء للتطبيقات العملية، وزيادة عدد المتدربين في مكان التدريب، وعدم استخدام معينات تدريبية.

وقد أوضحت دراسة (الرافعي وسلام، ١٩٨٠) عن تحديد المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية والاحتياجات التدريبية اللازمة لأدائها اتضح أن أهم المشكلات التي تقابل تنفيذ البرامج التدريبية هي عدم توفر الإمكانيات التعليمية من طرق ومعينات تدريبية، وعدم توفر وسائل الانتقال، وعدم توفر التوصيات الفنية في الوقت المناسب.

كما أوضحت دراسة (شادي، ١٩٩٩) عن مشكلات التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية أن أهم تلك المشكلات كانت على الترتيب هي حوافز التدريب، والإعاشة والإقامة، واختيار المتدرب، ومشكلات المتدرب، وميعاد عقد دورات التدريب، ومحتوى التدريب، واحتياجات المتدرب، ومساعدات التدريب، ومشكلات خاصة بالمدرّب، وأخيراً مشكلات خاصة بمكان التدريب.

وينظم كل من مركز البحوث الزراعية ومركز بحوث الصحراء دورات تدريبية يقوم فيها الباحثون بتدريب المرشدين الزراعيين على أحدث التوصيات الفنية الزراعية، وقد يقابل هؤلاء الباحثون معوقات ومشكلات تؤثر على أدائهم لدورهم التدريبي، مما قد يؤثر على كفاءة العملية التدريبية وتحقيقها لأهدافها، من هنا كان اهتمام هذا البحث التعرف على تلك المشكلات لتلافيها مستقبلاً من قبل الجهات المنظمة لتلك الدورات التدريبية، خاصة مع قلّة الدراسات التي تناولت مشكلات التدريب للمدربين.

أهداف البحث :

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على المشكلات التي تواجه الباحثين الزراعيين عند قيامهم بمهمة تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر هؤلاء الباحثين وقد اقتضى ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على أهم المشكلات للتدريبية التي تواجه الباحثين الزراعيين عند قيامهم بمهمة تدريب المرشدين الزراعيين .
- ٢- تحديد العلاقة بين إدراك المبحوثين لهذه المشكلات وبين بعض خصائصهم الشخصية والمهنية .

ولتحقيق الهدف الثاني من البحث تم صياغة الفرض البحثي التالي :

توجد علاقة بين إدراك المبحوثين لمشكلات التدريب وبين للمتغيرات المستقلة المدروسة التالية : السن- المدة من تاريخ الحصول على المؤهل- عدد سنوات العمل في المجال الزراعي - وعدد الدورات التدريبية التي نفذها للمبحوث - وحضور المبحوث لدورة إعداد المدرب .

الطريقة البحثية

شاملة للبحث وعينته :

اجري هذه البحث بكل من مركز البحوث الزراعية ومركز بحوث الصحراء بالقاهرة ، وقد تشكلت شاملة المبحوثين من الباحثين العاملين بكلتا المركزين على المستوى المركزي (أي العاملين بالقاهرة الكبرى) ممن شاركوا في تنفيذ دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين وبشغلون وظيفة باحث وحتى رئيس بحوث ، وتم اخذ عينة عشوائية من المبحوثين بلغ حجمها ٣٠٠ مبحوثا وتمثل حوالي ١٥% من إجمالي شاملة المبحوثين .

وصف عينة المبحوثين :

- يبين جدول رقم (١) توزيع المبحوثين وفقا لخصائصهم الشخصية حيث نضع أن :
- ١- حوالي خمسي المبحوثين ٤٠,٩ % بلغت أعمارهم ٥٣ سنة فأكثر ، وهذا ربما يرجع إلى طول مدة الدراسة الأكاديمية .
 - ٢- تراوحت المدة الزمنية من تاريخ الحصول على الدكتوراه ما بين ١- ١٠ سنوات لحوالي ثلثي المبحوثين ٦٤,٥ % .
 - ٣- تقاربت نسبة المبحوثين الذين تتراوح عدد سنوات عملهم بالمجال الزراعي ما بين ١٩- ٢٩ سنة ، و ٣٧,٧ % ، و ٣٨,٦ % على الترتيب .
 - ٤- أن ما يقرب من ثلاثة أخماس المبحوثين ٥٩,١ % شارك في تنفيذ ما بين ١- ٨ دورة تدريبية خلال الثلاث سنوات الأخيرة .
 - ٥- أن غالبية المبحوثين ٨٩,٥ % لم يحضروا دورة إعداد المدرب .

استمارة الاستبيان والمعالجة الكمية للبيانات :

تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية حيث اشتملت على قسمين : الأول خاص بقياس المتغيرات المستقلة للدراسة، والثاني خاص بدراسة المشكلات التي من المحتمل أن تواجه الباحث أثناء تنفيذ الدورة التدريبية تضمنت ٤٠ مشكلة من مشكلات التدريب ، وتم تصنيفها تحت خمس مجالات رئيسية هي: مشكلات اتصالية وتضمنت ٥ مشكلات ، ومشكلات مادية أو بينية واشتملت على ١٤ مشكلة ، ومشكلات مهارية أو مهنية وتضم ٥ مشكلات ، ومشكلات إدارية وتنظيمية وتضمنت ٩ مشكلات ، وأخيراً مشكلات خاصة بالإعاشة والإقامة واشتملت على ٧ مشكلات ، وقد طلب من كل مبحوث إيداء وجهه نظره بشأن كل مشكلة منها وعما إذا كانت تعتبر هذه المشكلة هامة - أو هامة لحد ما - أو قليلة الأهمية وأعطيت لها الأوزان ٣ - ٢ - ١ على الترتيب .

أدوات التحليل الإحصائي :

واستخدم في تحليل البيانات المتوسط المرجح واختبار مربع كاي (كا^٢) لاختبار العلاقة بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية تلك المشكلات وبين خصائصهم المدروسة بالإضافة إلى استخدام معامل التوافق لحساب شدة هذه العلاقة ، أيضاً تم استخدام التكرار والنسب المئوية لعرض بعض بيانات البحث .

النتائج ومناقشتها

أولاً: المشكلات التدريبية التي تواجه الباحثين للزراعيين من وجهة نظر المبحوثين

للتعرف على أهمية المشكلات التي تواجه الباحثين للزراعيين عند تنفيذهم للدورات التدريبية من وجهة نظر المبحوثين بهدف ترتيب هذه المشكلات تم حساب المتوسط الحسابي المرجح للمشكلات التي تناولها البحث حيث أوضحت النتائج الواردة في جدول رقم (٢) أن مشكلات الإعاشة والإقامة جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قيمته ٢,٠٠ درجة ، يليها المشكلات المادية (بينية) بمتوسط مرجح قيمته ١,٩٢ درجة ، ثم المشكلات الاتصالية بمتوسط مرجح قيمته ١,٨٧ درجة ، ثم المشكلات المهارية (المهنية) بمتوسط مرجح قيمته ١,٨٢ درجة ، وأخيراً المشكلات الإدارية والتنظيمية بمتوسط مرجح قيمته ١,٧٩ درجة .

ويوضح جدول (٣) ترتيب مشكلات الإعاشة والإقامة الفرعية طبقاً لإدراك المبحوثين لمدى أهميتها حيث جاء في مقدمة تلك المشكلات قلة العمالة اللازمة لخدمة المدربين ، وعدم توافر المكان المناسب للمبيت أثناء التدريب ، وعدم توافر وسائل المواصلات اللازمة لإجراء الزيارات الميدانية حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لتلك المشكلات ٢,١ درجة ،

و ٢,٠٠٠ درجة ، و ١,٩٨٠ درجة على الترتيب ، وهذا يشير إلى أهمية التخطيط لإعاشة وإقامة المدربين حتى تزداد كفاءتهم ويحقق التدريب أهدافه .

لما من حيث المشكلات المادية (البيئية) فقد اتضح من جدول رقم (٤) أن أهم تلك المشكلات هي عدم مناسبة أجهزة التدريب مع محتوى البرنامج للتربوي حيث بلغت قيمة المتوسط للمرجح ٢,٠٠٢ درجة ، وعدم قدرة بعض المساعدات التدريبية على تحقيق الغرض منها بمتوسط مرجح قدره ٢,٠٠٠ درجة ، وحدث أعطال بأفلام الفيديو والسنيما كمعينات تدريبية بمتوسط مرجح ١,٩٨٠ درجة ، وعدم كفاءة الفنيين في إصلاح أجهزة التدريب بمتوسط مرجح قدره ١,٩٤٠ درجة . وكثرة أعطال مساعدات التدريب أثناء استخدامها ، وعدم مناسبة قاعة التدريب لعدد المتدربين حيث بلغ المتوسط المرجح لكلا من هاتين المشكلتين ١,٩١٠ درجة ، وتشير هذه النتيجة إلى ضرورة الاهتمام بالإعداد الجيد للمساعدات التدريبية وللتجهيزات الخاصة بمكان التدريب لزيادة كفاءة العملية التدريبية .

ويوضح جدول (٥) ترتيب المشكلات الاتصالية الفرعية طبقاً لإدراك المبحوثين لمدى أهميتها حيث تم حساب المتوسط الحسابي للمرجح للمشكلات الفرعية وترتيبها حيث اتضح أن أهم المشكلات هي عدم اهتمام بعض المتدربين بالتركيز والانتباه لما يقوله المدرب ، وخروج بعض المتدربين من قاعة التدريب دون استئذان ، وزيادة عدد المتدربين في الدورة الواحدة ، وقد بلغ المتوسط الحسابي للمرجح لتلك المشكلات ٢,٢٥ درجة ، و ١,٨٤٠ درجة ، و ١,٨٢٠ درجة على الترتيب .

وفيما يتعلق بالمشكلات المهارية أو المهنية جدول رقم (٦) فقد جاء في مقدمة تلك المشكلات وجود مشكلات للمتدربين يصعب على المدرب في بعض الأحيان تقديم حلول لها ، ونقص تخصص بعض المدربين في موضوع التدريب ، وعدم قدرة بعض المدربين على التحكم في وقت المحاضرة أو البرنامج وبلغ المتوسط المرجح لتلك المشكلات ٢,١٢ درجة ، و ١,٨٤٠ درجة ، و ١,٨٣٠ درجة على الترتيب ويشير هذا إلى أهمية اختيار مدرب على درجة عالية من الكفاءة بحيث يستطيع حل المشكلات والتحكم في وقت التدريب بالإضافة إلى كفاءته التخصصية في مجاله .

ومن حيث المشكلات الإدارية والتنظيمية فقد أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٧) أن أهم تلك المشكلات هي عدم كفاية حافز التدريب للمدربين وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمرجح ٢,٤٥ درجة ، وقصر الدورات التدريبية على مجموعة معينة من المدربين بمتوسط مرجح قدره ٢,٢٦ درجة . وعدم وجود معايير محددة لاختيار المدربين بمتوسط مرجح قدره ٣,٢١ درجة ، وعدم إخطار المدرب بميعاد التدريب ومكانه بفترة كافية وبلغ المتوسط الحسابي لهذه المشكلة ١,٩٢ درجة .

ثانياً: العلاقة بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية المشكلات للتدريبية وخصائصهم الشخصية والمهنية المدروسة :

لاختبار صحة الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية المشكلات الاتصالية، والمادية (البيئية) ، والمهارية (المهنية) ، والإدارية والتنظيمية ، ومشكلات الإعاشة والإقامة كل على حده وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية : السن، والمدة من تاريخ الحصول على المؤهل ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوثين في تنفيذها ، وحضور المبحوث دورة إعداد المدرب " واختبار تلك العلاقة تم حساب قيمة مربع كاي ومقارنتها بالقيم الجدولية طبقاً للنتائج الواردة بجدول رقم (٨) حيث لتوضح ما يلي :

١- توجد علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية مشكلات الإعاشة والإقامة وبين جميع المتغيرات المدروسة فيما عدا متغير ولجند فقط هو حضور دورة إعداد المدرب حيث كانت تلك العلاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وتراوحت قيم معامل التوافق بين ٠,١٤٢ - ٠,٢٧٨ كما تراوحت قيم معامل التوافق للمعدل بين ٠,١٧٦ - ٠,٣٤٣ ، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرات المدروسة وبين مشكلات الإعاشة والإقامة كانت كبيرة إلى حد ما فيما عدا متغير حضور دورة إعداد المدرب .

٢- وجود علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية المشكلات البيئية (المادية) وبين كل من السن ، والمدة من تاريخ الحصول على المؤهل ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي وبلغت قيم معامل التوافق ٠,٢٩٣ ، و٠,٢٦٣ ، و٠,٢٨١ على الترتيب كما كانت قيم معامل التوافق المعدل ٠,٣٦١ ، و٠,٣٢٤ ، و٠,٣٤٧ على الترتيب مما يشير إلى تأثير تلك المتغيرات على المشكلات المادية ، وكانت للعلاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ بالنسبة لمتغيري عدد الدورات التدريبية التي شارك في تنفيذها المبحوث ، وحضور دورة إعداد المدرب وبلغت قيم معامل التوافق ٠,١٧٢ ، و٠,١٦٣ ، كما كانت قيم معامل التوافق المعدل ٠,٢١٣ ، و٠,٢٠١ على الترتيب .

٣- هناك علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية المشكلات الاتصالية وكل من السن ، والمدة من تاريخ الحصول على المؤهل ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها ، وتراوحت قيم معامل التوافق بين ٠,٢٢١ - ٠,٣٢٧ كما تراوحت قيم معامل التوافق المعدل بين ٠,٠٢٧٣ - ٠,٠٤٠٤ ، وهي قيم مرتفعة تشير إلى التأثير الكبير لتلك المتغيرات على المشكلات الاتصالية .

٤- هناك علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية المشكلات المهنية (المهنية) وبين كل من السن ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها ، وبلغت قيم معامل التوافق ٠,٢٤٥ ، ٠,٢٧٢ ، و ٠,٢٣٦ على الترتيب ، وبلغت قيم معامل التوافق المعدل ٠,٣٠١ ، ٠,٣٣٦ ، و ٠,٢٩١ على الترتيب ، وهي قيم كبيرة نسبياً مما يعني وجود تأثير لتلك المتغيرات على المشكلات المهنية .

٥- توجد علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ بين مستوى إدراك المبحوثين لأهمية المشكلات الإدارية والتنظيمية وبين كل من متغيري السن، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وكانت تلك العلاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ بالنسبة لمتغيري المدة من تاريخ الحصول على المؤهل ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك في تنفيذها المبحوث ، وتراوحت قيم معامل التوافق بين ٠,١٨٨ - ٠,٣٥١ كما تراوحت قيم معامل التوافق للمعدل بين ٠,٢٣٢ - ٠,٤٣٣ ، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرات المدروسة وبين المشكلات الإدارية والتنظيمية كانت عالية إلى حد ما .

وبناء على ما سبق من نتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي فيما يتعلق بكل من المتغيرات المدروسة والمشكلات موضع الدراسة فيما عدا متغير المدة من تاريخ الحصول على المؤهل والمشكلات المهنية ، ومتغير حضور دورة إعداد المدرب والمشكلات الاتصالية ، والمهارة ، والإدارية والتنظيمية .

المراجع :

- ١- أبو حليلة ، وفاء أحمد ، (١٩٩٦) ، الاحتياجات التدريبية للإشرافيين الإرشاديين الزراعيين ببعض مراكز محافظة كفر الشيخ ، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي ، المجلد الثاني ، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة ، الجيزة .
- ٢- أبو النجا ، محمد مجدي ، (١٩٨٨) ، التدريب الصيفي في المدارس الثانوية الزراعية ، نظام الثلاث سنوات ، دراسة تقييمية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- ٣- Armstrong ، ميشيل ، (٢٠٠٣) ، المرجع الكامل في تقنيات الإدارة ، الطبعة الأولى ، مكتبة جرير ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- ٤- الخطيب ، حورية كامل ، (١٩٨٩) ، دراسة للأثر التدريبي لدورة تأهيل المرشحات الزراعيات بولدي سهام وسردود بمنطقة تهامة بالجمهورية العربية اليمنية . نشرة بحثية رقم ٥٦ ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية ، الجيزة .

- ٥- الرفاعي ، أحمد كامل ، وسلام ، محمد شفيع (١٩٨٠) ، تحديد المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية والاحتياجات التدريبية اللازمة لأدائها، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، نشرة بحثية رقم (١٥) .
- ٦- الطعاني ، حسن أحمد ، (٢٠٠٢) ، التدريب ، مفهومه - فعالياته - بناء البرامج التدريبية وتقويمها ، الطبعة الأولى ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- ٧- توفيق ، عبد الرحمن ، (١٩٩٥) ، كيف تصبح مدرباً فعالاً ، موسوعة للتدريب والتنمية البشرية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، للجيزة .
- ٨- سويلم ، محمد نسيم علي ، (١٩٩٨) ، الإرشاد الزراعي ، مصر للخدمات العلمية ، للقاهرة .
- ٩- شادي ، سامي علي ، (١٩٩٩) ، مشكلات التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية ، نشرة بحثية رقم ٢٢٠ ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، مركز البحوث الزراعية ، للجيزة .
- ١٠- عبد الحلیم ، حنان كمال ، (١٩٩٣) ، لختيار وتقييم القائمين بالتدريب في الدورات الإرشادية الزراعية في مصر ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة بمشنتهر ، جامعة للزقازيق .
- ١١- عبد العال ، سعد الدين محمد ، (١٩٩١) ، دراسة بعض العوامل المؤثرة على فاعلية المواقف التدريبية للعاملين بالقطاع الزراعي ، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة .
- ١٢- معهد الإدارة بلندن ، (٢٠٠١) ، وضع السياسات والتدريب والتنمية للأفراد ، ترجمة عبد الكريم عقيل ، الطبعة الأولى ، مكتبة جرير ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- 13- Griffin, Ricky W. (1996). Management, 5th Edition, Houghton Mifflin company, New Jersey .
- 14- Schermermerhorn, Jr., John R.,& et all, (1998). Basic Organizational, Behavior, second edition, JOHN Wiley & sons, Inc.New York..

جدول رقم (١) توزيع المبحوثين طبقاً لخصائصهم الشخصية والمهنية

النسبة %	التكرار	الخصائص
		الجنس
٢٣,٧	٧١	٣١ - ٤١ سنة
٣٥,٣	١٠٦	٤٢ - ٥٢ سنة
٤١	١٢٣	٥٣ سنة فأكثر
		المدة من تاديع الحصول على المؤهل
٦٤,٧	١٩٤	١ - ١٠ سنة
٢٩	٨٧	١١ - ٢٠ سنة
٦,٣	١٩	٢١ سنة فأكثر
		عدد سنوات العمل في المجال الزراعي
٢٣,٧	٧١	٨ - ١٨ سنة
٣٧,٧	١١٣	١٩ - ٢٩ سنة
٣٨,٧	١١٦	٣٠ سنة فأكثر
		عدد الدورات التدريبية
٥٩	١٧٧	١ - ٨ دورة
٣٠	٩٠	٩ - ١٦ دورة
١١	٣٣	١٧ دورة فأكثر
		حضور دورة إعداد مدرب
١٠,٣	٣١	نعم
٨٩,٧	٢٦٩	لا

جدول رقم (٢) ترتيب المشكلات التدريبية الرئيسية من وجهة نظر المبحوثين

المتوسط المرجح	المشكلات	م
٢,٠٠	مشكلات الإقامة والإعاشة	١
١,٩٢	مشكلات مادية (بيئية)	٢
١,٨٧	مشكلات اتصالية	٣
١,٨٢	مشكلات مهارية (مهنية)	٤
١,٧٩	مشكلات إدارية وتنظيمية	٥

جدول رقم (٣) ترتيب مشكلات الإعاقة وطبقا لإدراك المبحوثين لأهميتها

م	المشكلات	المتوسط المرجح
	أولاً: مشكلات إعاشة وإقامة	
١	قلة العمالة اللازمة لخدمة المدربين	٢,١
٢	عدم توفر السكن المناسب للمبيت أثناء التدريب	٢,٠٠
٣	عدم توافر وسائل المواصلات اللازمة لإجراء الزيارات الميدانية	١,٩٨
٤	عدم اهتمام جبة التدريب بصرف بدل الانتقال	١,٩٠
٥	عدم توفر وسائل الترفيه أثناء التدريب	١,٧٩
٦	عدم توفر التغذية الجيدة أثناء التدريب	١,٧٤

جدول رقم (٤) ترتيب المشكلات البيئية طبقاً لإدراك المبحوثين لأهميتها

م	المشكلات	المتوسط المرجح
	ثانياً: مشكلات مادية (بيئية)	
١	عدم مناسبة أجهزة التدريب مع محتوى البرنامج للتدريبي	٢,٠٢
٢	عدم قدرة بعض المساعدات للتدريبية على تحقيق الغرض منها	٢,٠٠
٣	حدوث أعطال بأفلام الفيديو والسينما كمعينات تدريبيه	١,٩٨
٤	عدم كفاءة الفنيين في إصلاح أجهزة التدريب	١,٩٤
٥	كثرة أعطال مساعدات التدريب أثناء استخدامها	١,٩١
٦	عدم مناسبة قاعة التدريب لعدد المتدربين	١,٩١
٧	عدم وجود سماعات كافية بقاعة التدريب	١,٨٩
٨	عدم وجود ستائر لحجب الإضاءة داخل قاعة التدريب	١,٨٢
٩	صعوبة وصول المتدربين إلى مكان التدريب	١,٧٣
١٠	تهالك القواعد والأثاث بقاعة التدريب	١,٦٧
١١	ضعف الإضاءة بقاعة التدريب	١,٦٤
١٢	عدم توافر التهوية المناسبة بقاعة التدريب	١,٦٢
١٣	صعوبة حركة المدربين داخل قاعة التدريب	١,٦٠
١٤	كثرة تدخين المدربين بقاعة التدريب مع سوء التهوية	١,٥١

جدول رقم (٥) ترتيب المشكلات الاتصالية طبقا لإدراك المبحوثين لأهميتها

م	المشكلات	المتوسط المرجح
	<u>ثالثا: مشكلات اتصالية</u>	
١	عدم اهتمام بعض المتدربين بالتركيز والانتباه لما يقوله المدرب أثناء التدريب	٢,٢٥
٢	خروج بعض المتدربين من قاعة التدريب دون استئذان	١,٨٤
٣	زيادة عدد المتدربين في الدورة الواحدة	١,٨٢
٤	كثرة الأحاديث الجانبية للمتدربين	١,٨
٥	صعوبة سيطرة بعض المدربين على المدرب المشاغب أثناء التدريب	١,٦٥

جدول رقم (٦) ترتيب المشكلات المهارية طبقا لإدراك المبحوثين لأهميتها

م	المشكلات	المتوسط المرجح
	<u>رابعا: مشكلات مهارية (مهنية)</u>	
١	وجود مشكلات للمتدربين يصعب على المدرب في بعض الأحيان تقديم حلول لها.	٢,١٢
٢	نقص تخصص بعض المدربين في موضوع التدريب	٢,٨٤
٣	عدم قدرة بعض المدربين على التحكم في وقت المحاضرة أو البرنامج.	١,٨٣
٤	صعوبة إيجاد علاقة قوية بين المدربين والمتدربين	١,٦٣
٥	صعوبة توضيح بعض المعلومات للمتدربين.	١,٥٤

جدول رقم (٧) ترتيب المشكلات الإدارية والتنظيمية طبقا لإدراك المبحوثين لأهميتها

م	المشكلات	المتوسط المرجح
	<u>خامسا: مشكلات إدارية وتنظيمية</u>	
١	عدم كفاية حافز التدريب للمدربين	٢,٤٥
٢	قصر الدورات التدريبية على مجموعة معينة من المدربين	٢,٢٦
٣	عدم وجود معايير محددة لاختيار المدربين	٢,٢١
٤	عدم إخطار المدرب بميعاد التدريب ومكانه بفترة كافية	١,٩٢
٥	تنفيذ التدريب في أوقات لا تناسب والمحتوى التدريبي	١,٩١
٦	تدخل الوساطة في اختيار المدربين	١,٩٠
٧	تنفيذ التدريب في أوقات غير مناسبة لظروف المدربين	١,٨٣
٨	عدم اهتمام المسؤولين بحل مشكلات التدريب	١,٧٧
٩	عدم تدخل المسؤولين عن التدريب لحل مشاكل المتدربين	١,٦٨

**Training problems for the agricultural researchers
Who train the Extension Workers
Dr. Hanan Kamal Abdel - Haliem**

ABSTRACT

This study aimed at determining various problems of agricultural researchers, how important each of these problems is as perceived by them and the relationship between their characteristics and degree of problem importance . Data were collected by using personal questionnaire from a sample of 300 researchers in both Agricultural Research Center (A,R,C,) and Dèsert Research Center (D,R,C,) in Cairo. Data were analyzed by using the weighted Mean, chi-square, and percentages .

The results of the study revealed that the agricultural researchers face many administrative, residence, communication, material, and skill problems. The most important problems are: the trainees don't aware and concentrate on training contents, inadequate labors for the trainees service, inappropriate training tools for the training program contents, not capability of the trainer in some cases to introduce the needed solutions for the trainees constraint, not enough training incentives.

The results also showed that the relationship between the characteristics of agricultural researchers and the degree of problems importance differs according to their kind.