

**THE PERFORMANCE LEVEL OF THE AGRICULTURAL
RESEARCHERS FOR THEIR TRAINING DUTIES AND ITS
RELATIONSHIP WITH SOME VARIABLES IN THE
AGRICULTURE RESEARCH CENTERS
OF THE MINISTRY OF AGRICULTURE**

(Received:29.5.2005)

By
Z. H. H. Magd

*Department of Rural Sociology and Agricultural Extention,
Faculty of Agriculture ,Cairo University, Giza*

ABSTRACT

The aim of this study was to assess the agricultural researchers performance for their training activities related to the stages of planning - implementation and evaluation of training , also to identify the relationship between the performance level of researchers for their training duties and some personal and professional variables.

The study was excuted at the central level in the Agricultural Research Center who participated in training programes for the extention agents . A random sample of (250) researchers was studied which represents about(10%) of the total researchers. Data were collected by a questionnaire and personal interviews. The data were analysed by frequency, percentage, mean ,chi-square test and contingency coefficient

Findinges were as follows :

- The sequence of performance level of agriculture researchers for training activities related to training duties are implementation, planning, evaluation consequently.
- The most important training activities that the researchers performed in

the planning stage are : identify and organizing of the training content before the beginning of the program ,phrasing of objectives of the training programe before the beginning of the training and the participating in the identification of training used .

Implementation to the training stage ,the most important activities by researchers are the participation of the trainers in the discussion during training and answering questions . With respect to the activities of the evaluation stage ,the most important activities are recognition of the efficiency and participation of the trainers in the lectures.

There is a significant relationship at 0.05 between the performance level of researchers for training activities related to training planning stage and the period from qualification date ,and a significant relationship at 0.01 respect to the present of trainer qualification cycle, while there was no relation for age , work years in agricultural field ,the number of training cycles and the importance of training problems .

There is a significant relationship between the performance level of researchers and implementation, evaluation stage and the qualification date , work years in agricultural field , the present of trainer qualification cycle , the importance of training problems and there was no relation in respect to the age ,the number of training cycles which the researcher participated in its performance during the last three years .

Key words: agricultural researchers,performance level,some variables.

مستوى أداء الباحثين الزراعيين لمهامهم التدريبية وعلاقته ببعض المتغيرات
في مراكز البحوث الزراعية التابعة لوزارة الزراعة

زينب حسن حسن مجد

قسم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي ، كلية الزراعة - جامعة القاهرة

المخلص

يستهدف هذا البحث التعرف علي بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمبوثين ، والتعرف علي مستوى أداء الباحثين الزراعيين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب، وكذلك تحديد العلاقة بين مستوى

أداء المبحوثين لمهامهم التدريبية وبين بعض المتغيرات الشخصية والمهنية . اجري البحث علي مراكز البحوث الزراعية علي المستوي المركزي (أي العاملين بالقاهرة الكبرى) ممن شاركوا في دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين ويشغلون وظيفة باحث وحتى رئيس بحوث. تم اخذ عينة عشوائية من المبحوثين بلغ حجمها ٢٥٠ مبحوثا وتمثل ١٠% من إجمالي شاملة المبحوثين وذلك باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية واستخدم في تحليل البيانات التكرار والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابي ، ومربع كأي ، ومعامل التوافق .

كانت أهم نتائج البحث كما يلي :

١-مستوي أداء الباحثين الزراعيين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمهامهم التدريبية هي علي الترتيب : تنفيذ التدريب ، تخطيط التدريب ، وأخيرا تقييم التدريب .
٢-أهم الأنشطة التدريبية التي يقوم بها المبحوثين في مرحلة تخطيط التدريب هي : تحديد وتنظيم محتوى التدريب قبل بدء البرنامج ، صياغة الأهداف التعليمية للبرنامج التدريبي قبل بدء التدريب ، والمشاركة في تحديد أسلوب التدريب الذي يستخدمه .

وفيما يتعلق بمرحلة تنفيذ التدريب كانت أهم الأنشطة التي يقوم بها المبحوثين هي : الحرص علي مشاركة المتدربين في المناقشات أثناء التدريب ، الإجابة علي استفسارات المتدربين، ومراعاة التسلسل المنطقي لعرض موضوعات التدريب . أما من حيث مرحلة التقييم فكانت أهم هذه الأنشطة هي : التعرف علي مدي فاعلية ومشاركة المتدربين في المحاضرة من حيث الحضور _ الأسئلة والاستفسارات (، والتعرف علي الموضوعات التي يرغب المتدربون التدريب عليها مستقبلا .

٣ - وجود علاقة معنوية عند مستوي ٠,٠٥ بين مستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط التدريب وبين المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل ، وكانت العلاقة معنوية عند مستوي ٠,٠١ ، بالنسبة لمتغير حضور دورة إعداد المدرب ، بينما اتضح عدم وجود علاقة لكل من السن ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها ، وأهمية مشكلات التدريب . وجود علاقة معنوية بين مستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلتها تنفيذ وتقييم التدريب وكل من : المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وحضور دورة إعداد المدرب ، وأهمية مشكلات التدريب ، وكانت العلاقة غير معنوية بالنسبة لمتغير السن ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها خلال الثلاثة سنوات الأخيرة.

١- المقدمة ومشكلة البحث

تمثل العملية التدريبية العنصر الحاسم في كفاءة وفاعلية مختلف أنواع المنظمات علي اختلاف أحجامها وأنشطتها وأهدافها فطبيعة العمل داخل المنظمات

يتطلب أن تكون الموارد البشرية العاملة بها علي درجة عالية من الكفاءة في أداء العمل . (حسين ، ١٩٩٦) .

فالفرد هو هدف التدريب وغايته ، كما أن النشاط التدريبي بمراحله و أجرأته المختلفة ابتداءً من التخطيط وتحديد الاحتياجات ووصولاً إلى تقييم التدريب وتحديد العائد منه يركز علي الفرد لذلك يهدف التدريب إلى الوصول بالفرد إلى موقف أفضل بصفة مستمرة خلال مراحل حياة الوظيفة لرفع كفاءة وفعالية هذا الفرد في عمله الحالي من ناحية أو بإعداده لمتطلبات عمل جديد . (السمري ، ١٩٩٧) .

فالتدريب هو مفتاح نجاح الأفراد في منظماتهم حيث تقوم المنظمات بتحديد احتياجاتهم من خلال التعرف علي مواطن الضعف والقوة في مهاراتهم وأدائهم ثم تحدد كيفية تحسين وتقوية هذا الضعف من أجل أداء أفضل . (عبد الوهاب ، ٢٠٠٣)
والتدريب خبرة ونظام يساعد الأفراد علي الحصول علي التكنولوجيات التي تسمح لهم بأداء أعمالهم علي مستوي عالي من الكفاءة (Laird, 1993) . يعطي التدريب الإرشادي لمختلف العاملين با لجهاز الإرشادي والقادة الإرشاديين بهدف تنمية معلوماتهم وتحسين اتجاهاتهم وسلوكهم ومهاراتهم في كل ما يتعلق بالعمل الإرشادي من تنظيم وسياسات إلى أساليب الإنتاج الزراعي المختلفة .

(Vidayaragavan & Singh, 1997)

ويتوقف تقدم العمل الإرشادي ونجاحه علي مدي كفاءة العاملين الإرشاديين وتتوقف هذه الكفاءة علي رغبة المرشد في القيام بالعمل الإرشادي ، وتوفر المعدات والوسائل اللازمة لنجاحه في هذا العمل ، وتوفير فرص التدريب لسد النقص في معارفهم النظرية ومهاراتهم الاتصالية (شاكر ، ٢٠٠٣) .

يعتبر التدريب المهني الزراعي عملية تعليمية منظمة تقدم فيها الخبرات والمعلومات والمهارات المتصلة با لعمل الزراعي لكافة العاملين بالزراعة لأجل أداء أو تحسين أعمال زراعية معينة (سو يلّم ، ١٩٩٨) . ومن أهم عناصر نجاح التدريب المهني والتعليم التقني توافر الكفاءة التعليمية في المعاهد والمراكز ، والمدرّبون في حقل التدريب المهني هم العمود الفقري والركيزة الأساسية لمجمل العملية التدريبية وعليهم وبقدر كفاءتهم يتوقف نجاح العملية في أعداد المتدربين الأكفاء ، كما أن استمرار وإعادة تدريبهم علي المعارف والمهارات والخبرات الجديدة والمتطورة يعتبر شرطاً لاغني عنه ومطلباً حيوياً وملحاً لنجاح العملية التدريبية (قويدر ، بدون تاريخ) .

يعتبر المدرّب كأحد مدخلات العملية التدريبية من أهم مقومات نجاح التدريب ، فهو يعمل كمرشد ، وموجه ، ومنظم ، وقائد للعملية التدريبية . (الطعاني ، ٢٠٠٢)

كما يقوم المدرّبون بوضع معدل سرعة العملية التدريبية ، وتوفير الخبرة في مادة التدريب بالإضافة إلي أن لهم دوراً هاماً في تقويم البرنامج التدريبي ، (توفيق ، ١٩٩٥) ولذلك يعتمد نجاح أي برنامج تدريبي بدرجة كبيرة علي مستوي أداء

المدرّب الذي يعدّ الركيزة الأساسية في العملية التدريبية نظراً لدوره في تغيير سلوك المتدربين .

ولذلك فالعملية التدريبية تتطلب أن يكون المدرّب علي فهم كبير للعملية التدريبية وتخطيطها وتنفيذها (Wentling , 1993) . وأداء الفرد هو الطاقة والجهد المبذول في القيام بالأنشطة التي يتم أدائها . (زينب حسن ، ١٩٩٥) .
يعرف (أبو السعود ، ١٩٨٧) مستوى الأداء علي أنه كمية إنتاج الشخص لعمل معين في وقت محدد ومستوي جودة متفق عليه .

ونظراً لأهمية قيام المدرّبين من الباحثين الزراعيين بدورهم في الأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط التدريب ثم تنفيذه ثم تقييم المتدربين وهم المرشدين الزراعيين علي المستوي المحلي ومع تعدد الدراسات التي تناولت التدريب إلا أنها لم تتناول المهام التدريبية للباحثين الزراعيين ولذا كان من الضروري إجراء هذه الدراسة لتحديد مستوي أداء هؤلاء الباحثين لمهامهم التدريبية ومدى قيامهم بها ، وماهي المتغيرات التي تؤثر علي مستوي أدائهم لهذه الأنشطة حتى يمكن إعداد برامج تدريبية مستقبلية لرفع مستوي أدائهم وخاصة التركيز علي حضورهم دورة إعداد المدرّب .

٢- أهداف البحث

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد مستوي أداء الباحثين الزراعيين لمهامهم التدريبية وقد إقتضى ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- ١- التعرف علي بعض الخصائص الشخصية والمهنية للباحثين الزراعيين المبحوثين .
- ٢- تحديد مستوي أداء الباحثين الزراعيين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط وتنفيذ و تقييم التدريب ودرجة قيامهم بها .
- ٣- تحديد العلاقة بين مستوي أداء الباحثين الزراعيين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب وبين بعض خصائصهم الشخصية والمهنية.

ولتحقيق الهدف الثالث من البحث تم صياغة الفرض البحثي التالي :

" توجد علاقة بين مستوي أداء الباحثين الزراعيين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية :

العمر - المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل - عدد سنوات العمل في المجال الزراعي - عدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها خلال الثلاثة سنوات الأخيرة - حضور دورة إعداد المدرّب - أهمية مشكلات التدريب .

٣- الطريقة البحثية

وتشمل استعراضاً لكل من شاملة وعينة البحث ، واستمارة الاستبيان ، والمعالجة الكمية للبيانات ، وأسلوب التحليل الإحصائي .

٣-١-١ - أولاً . شاملة وعينة البحث .

أقتصر هذا البحث علي العاملين في مركز البحوث الزراعية علي المستوي المركزي (القاهرة الكبرى) والحاصلين علي درجة الدكتوراه والذين شاركوا في دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين وتم جمع البيانات من عينة من المبحوثين بلغت ٢٥٠ مبحوثاً بنسبة ١٠% من إجمالي الشاملة .

٣-٢-٢ - ثانياً : استمارة الاستبيان .

تم تصميم استمارة استبيان عن الأنشطة التي يقوم بها الباحثون في الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين حيث اشتملت الاستمارة علي ثلاثة أديان هي ، أولاً : تخطيط التدريب ، وتضمنت ١٥ نشاطاً، وثانياً : تنفيذ التدريب ، ويتضمن ١٠ أنشطة ، وثالثاً : تقييم التدريب ويتضمن ١٠ أنشطة . تم عرض الاستمارة علي عدد من المحكمين بلغ عددهم ١٥ محكماً منهم عشرة من أساتذة الإرشاد الزراعي ، وخمسة من الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ، وتم حذف عشرة أنشطة ، منهنما خمسة أنشطة في مرحلة التخطيط ، ونشاط واحد فقط في مرحلة التنفيذ ، واربعة أنشطة في مرحلة التقييم ، كما تم إضافة تسعة أنشطة منهنما نشاط واحد في مرحلة التخطيط ، وسبعة أنشطة في مرحلة التنفيذ ، ونشاط واحد فقط في مرحلة التقييم ، وبذلك بلغ العدد الإجمالي للأنشطة التي يقوم بها الباحثين الزراعيين في الدورات التدريبية ٣٤ نشاطاً منها ١١ نشاطاً في مرحلة التخطيط ، و ١٦ نشاطاً في مرحلة التنفيذ ، و ٧ أنشطة في مرحلة تقييم التدريب . كما اشتملت استمارة الاستبيان علي المتغيرات الشخصية والمهنية التالية : العمر ، المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل ، عدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، عدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها خلال السنوات الثلاثة الأخيرة ، وحضور المبحوث دورة إعداد المدرب . كما اشتملت الاستمارة علي عدد من المشكلات التي يتعرض لها الباحثون أثناء تنفيذهم للدورات التدريبية ، وقد بلغ عدد هذه المشكلات ٣٦ مشكلة .

٣-٣ - ثالثاً : المعالجة الكمية للبيانات :

٣-٣-١ - أولاً : المتغيرات المستقلة

- ١- العمر : يقاس بالرقم الخام لعمر المبحوث وقت إجراء الدراسة .
- ٢- ا- لمدة من تاريخ الحصول علي المؤهل : تقاس بالرقم الخام
- ٣- عدد سنوات العمل في المجال الزراعي : تقاس بالرقم الخام .
- ٤- عدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها خلال الثلاثة سنوات الأخيرة : تقاس بالرقم الخام .
- ٥ -حضور دورة إعداد المدرب : يحصل المبحوث علي درجتين في حالة الحضور ، ودرجة واحدة في حالة عدم الحضور .

٦ - أهمية مشكلات التدريب التي يتعرض لها الباحثون : ويستجيب المبحوث علي مدرج مكون من ثلاثة فئات هي هامة ، وهامة إلي حد ما ، وغير هامة حيث يحصل المبحوث علي الدرجات التالية ٣ ، ٢ ، ١ علي الترتيب .

٣-٣-٢ ثانياً : المتغيرات التابعة :
تتضمن عملية التدريب ثلاثة مراحل هي :

١- تخطيط التدريب : يستجيب المبحوث علي مدرج مكون من ثلاثة فئات هي يقوم بها ، ويقوم بها إلي حد ما ، و لا يقوم بها ، حيث يحصل المبحوث علي الدرجات التالية ٣ ، ٢ ، ١ علي التوالي ، وبذلك تتراوح الدرجة التي يحصل عليها المبحوث بين ٣٣ درجة كحد أعلي ، و ١١ درجة كحد أدني وقد قسم المبحوثين إلي فئتين حسب المتوسط الحسابي لدرجات الأداء ؛ الفئة الأولى منخفض الأداء (أقل من ٢٦ درجة) ، والفئة الثانية مرتفع الأداء (٢٦ درجة فأكثر) .

٢- تنفيذ التدريب : يستجيب المبحوث علي مدرج مكون من ثلاثة فئات هي يقوم بها ، ويقوم بها إلي حد ما ، و لا يقوم بها حيث يحصل المبحوث علي الدرجات التالية ٣ ، ٢ ، ١ علي التوالي . وبذلك تتراوح الدرجة التي يحصل عليها المبحوث بين ٤٨ درجة كحد أعلي ، و ١٦ درجة كحد أدني . وقد قسم المبحوثين إلي فئتين : منخفض الأداء (أقل من ٤٢ درجة) ، ومرتفع الأداء (٤٢ درجة فأكثر) .

٣- تقييم التدريب : يستجيب المبحوث علي مدرج مكون من ثلاثة فئات هي يقوم بها ، ويقوم بها إلي حد ما ، و لا يقوم بها حيث يحصل المبحوث علي الدرجات التالية ٣ ، ٢ ، ١ علي التوالي . وبذلك تتراوح الدرجة التي يحصل عليها المبحوث بين ٢١ درجة كحد أعلي ، و ٧ درجات كحد أدني . وقد قسم المبحوثين إلي فئتين : منخفض الأداء (أقل من ١٧ درجة) ، ومرتفع الأداء (١٧ درجة فأكثر) .

٣-٤-٤ - رابعاً : أسلوب التحليل الإحصائي .

أستخدم في تحليل البيانات المتوسط الحسابي ، واختبار مربع كأي . لاختبار العلاقة بين مستوي أداء المبحوثين لمهامهم التدريبية وبين خصائصهم المدروسة . بالإضافة إلي استخدام معامل التوافق لحساب شدة العلاقة ، وأيضاً أستخدم التكرار ، والنسب المئوية لعرض بعض بيانات البحث .

٤ - النتائج ومناقشتها

٤-١-١ أولاً : الخصائص الشخصية والمهنية للباحثين الزراعيين المبحوثين
أوضح من الجدول رقم (١) الآتي .

- ١- يقع غالبية المبحوثين (٥١,٦ %) في فئة العمر المتوسط (٤٤-٥٥ سنة) بينما تقع نسبة (٢٣,٢ %) منهم في فئة العمر الكبير (٥٦ سنة فأكثر).
- ٢- أوضحت النتائج أن أكثر من نصف المبحوثين (٥٧,٢ %) كانت المدة الزمنية من تاريخ الحصول علي الدكتوراه مابين (٢- ١٢ سنة).
- ٣- كما تبين أن (٤٨ %) من المبحوثين كانت عدد سنوات عملهم في المجال الزراعي من (١٧ - ٣٠ سنة) بينما ٢٩,٦% من المبحوثين كان عدد سنوات عملهم في المجال الزراعي ٣١ سنة فأكثر
- ٤- أن غالبية المبحوثين (٦٣,٢%) شاركوا في تنفيذ من (١ - ٦ دورات) تدريبيه خلال الثلاثة سنوات الأخيرة .
- ٥- كما تبين من النتائج الواردة بالجدول أن غالبية المبحوثين ٧٩,٢ % لم يحضروا دورة إعداد المدرب
- ٦- تقاربت نسبة المبحوثين الذين يدركون أهمية مشكلات التدريب مابين (٣٦- ٦٠ درجة) ، و ٨٦ درجة فأكثر حيث بلغت ٤١,٢ % ، ٤٣,٢ % علي الترتيب .

٤-٢ ثانياً : تحديد مستوي أداء الباحثين الزراعيين المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب .

لتحديد مستوي أداء الباحثين الزراعيين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب تم حساب المتوسط الحسابي لكل نشاط في كل مرحلة وإعطاء رتبة لكل درجة من هذه الدرجات بهدف ترتيب المهام التدريبية الرئيسية التي تناولها البحث حيث أوضحت النتائج الواردة في جدول رقم (٢) أن مرحلة تنفيذ التدريب جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢,٥٨ درجة) ، يليها مرحلة تخطيط التدريب بمتوسط حسابي قيمته (٢,٣٧ درجة) ، وأخيراً مرحلة تقييم التدريب بمتوسط حسابي قيمته (٢,٢٧ درجة) .

يوضح جدول (٣) ترتيب أنشطة مرحلة تخطيط التدريب ترتيباً تنازلياً طبقاً لدرجة قيام المبحوثين بها حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (١,٨٥ درجة كحد أدنى - ٢,٦ درجة كحد أقصى) حيث جاءت في مقدمة تلك الأنشطة تحديد وتنظيم محتوى التدريب قبل بدء البرنامج بمتوسط حسابي قدرة (٢,٦٠ درجة) ، وصياغة الأهداف التعليمية للبرنامج التدريبي قبل بدء التدريب بمتوسط حسابي قدرة (٢,٥٨ درجة) ، والمشاركة في تحديد أسلوب التدريب الذي يستخدمه بمتوسط حسابي قدرة (٢,٥) درجة) ، والتعرف علي مشكلات العمل المستقبلية للمتدربين واقتراح الحلول المناسبة لها حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٢,٥٠ درجة) ، واختيار الطرق والمعينات التدريبية التي تتلاءم مع أهداف التدريب وعدد وخصائص المتدربين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٨ درجة) .

وفيما يتعلق بالأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تنفيذ التدريب فقد أوضحت النتائج الواردة بجدول رقم (٤) ترتيب هذه الأنشطة طبقاً لدرجة قيام المبحوثين بها حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي مابين (٢,٠٦ درجة كحد أدنى - ٢,٩٠ درجة كحد أقصى) حيث جاءت في مقدمة تلك الأنشطة الحرص علي مشاركة المتدربين

في المناقشات أثناء التدريب بمتوسط حسابي قدرة (٢,٩٠ درجة) ، والإجابة علي استفسارات المتدربين بمتوسط حسابي قدرة (٢,٨٨ درجة) ، ومراعاة التسلسل المنطقي لعرض موضوعات التدريب حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٢,٨٤ درجة) ، والحرص علي تنظيم الحوار والمناقشة والمشاركة للمتدربين حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٢,٨٢ درجة) ، واستخدام وسائل التدريب المناسبة (السبورات - الوسائل السمعية والبصرية - النماذج الخ) بمتوسط حسابي قدرة (٢,٧٤ درجة) .

جدول رقم (١) توزيع المبحوثين طبقاً لخصائصهم الشخصية والمهنية

الخصائص	التكرار	%
العمر		
٣٣ - ٤٣ سنة	٦٣	٢٥,٢
٤٤ - ٥٥ سنة	١٢٩	٥١,٦
٥٦ سنة فأكثر	٥٨	٢٣,٢
المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل		
٢ - ١٢ سنة	١٤٣	٥٧,٢
١٣ - ٢٣ سنة	٨٢	٣٢,٨
٢٤ سنة فأكثر	٢٥	١٠
عدد سنوات العمل في المجال الزراعي		
٣ - ١٦ سنة	٥٦	٢٢,٤
١٧ - ٣٠ سنة	١٢٠	٤٨
٣١ سنة فأكثر	٧٤	٢٩,٦
عدد الدورات التدريبية		
١ - ٦ دورات	١٥٨	٦٣,٢
٧ - ١٢ دورة	٥٢	٢٠,٨
١٣ دورة فأكثر	٤٠	١٦
حضور دورة إعداد المدرب		
حضر	٥٢	٢٠,٨
لم يحضر	١٩٨	٧٩,٢
أهمية مشكلات التدريب		
٣٦ - ٦٠ درجة	١٠٣	٤١,٢
٦١ - ٥٨ درجة	٣٩	١٥,٦
٨٦ درجة فأكثر	١٠٨	٤٣,٢

جدول رقم (٢) المهام التدريبية الرئيسية علي حسب درجة قيام المبحوثين بها.

المهام	المتوسط الحسابي
مرحلة تنفيذ التدريب .	٢,٥٨
مرحلة تخطيط التدريب .	٢,٣٧
مرحلة تقييم التدريب .	٢,٢٧

جدول رقم (٣) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة قيامهم بالأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط التدريب.

م	الأنشطة	القيام بالمهام التدريبية						
		يقوم بها		يقوم بها الي حد ما		لا يقوم بها		
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١	تحديد وتنظيم محتوى التدريب قبل بدء البرنامج .	١٢٨	٧٢,٨	٣٥	١٤	٣٣	١٣,٢	٢,٦٠
٢	صياغة الأهداف التعليمية للبرنامج التدريبي قبل بدء التدريب .	١٧٩	٧١,٦	٣٦	١٤,٤	٣٥	١٤	٢,٥٨
٣	المشاركة في تحديد أسلوب التدريب الذي يستخدمه .	١٦٨	٦٧,٢	٤٩	١٩,٦	٣٣	١٣,٢	٢,٥٤
٤	التعرف علي مشكلات العمل المستقلة للمتدربين وإقترح الحلول المناسبة لها .	١٥٧	٦٢,٨	٦٢	٢٤,٨	٣١	١٢,٤	٢,٥٠
٥	اختيار الطرق والمعينات التدريبية التي تتلائم مع أهداف التدريب وعدد وخصائص المتدربين .	١٥٩	٦٣,٦	٥٣	٢١,٢	٣٨	١٥,٢	٢,٤٨
٦	التأكد من صلاحية معينات التدريب قبل بدء التدريب .	١٥٧	٦٢,٨	٣٥	١٤	٥٨	٢٣,٢	٢,٤٠
٧	المشاركة في تحديد المهارات الجديدة التي سيتم إكسابها للمتدربين .	١٣١	٥٢,٤	٧٥	٣٠	٤٤	١٧,٦	٢,٣٥
٨	التأكد من إعداد ومناخية مكان التدريب قبل تنفيذه .	١٣٧	٥٤,٨	٥٥	٢٢	٥٨	٢٣,٥	٢,٣٢
٩	المشاركة في أعداد الإداة المناسبة لتقييم ما تعلمه المتدربين في البرنامج التدريبي .	١٣٥	٥٤	٥٥	٢٢	٦٠	٢٤	٢,٣٠
١٠	إستخدام أداة للتعرف علي الخبرات السابقة للمتدربين .	١٠٨	٤٣,٢	٦٥	٢٦	٧٧	٣٠,٨	٢,١٢
١١	المشاركة في تحديد مدة وموعد البرنامج التدريبي .	٦٩	٢٧,٦	٧٥	٣٠	١٠٦	٤٢,٤	١,٨٥

أما من حيث الأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تقييم التدريب فقد أتضح من جدول رقم (٥) ترتيب هذه الأنشطة ترتيباً تنازلياً طبقاً لدرجة قيام المبحوثين بها حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي ما بين (١,٩١ درجة - ٢,٥٨ درجة كحد أقصى) حيث جاءت في مقدمة تلك الأنشطة التعرف علي مدي وفاعلية ومشاركة المتدربين في المحاضرة من حيث (الحضور - الأسئلة والاستفسارات) بمتوسط حسابي قدرة (٢,٥٨ درجة) ، والتعرف علي الموضوعات التي يرغب المتدربون التدريب عليها مستقبلاً بمتوسط حسابي قدرة (٢,٣٩ درجة) ، وقياس التقدم الحادث للمتدربين (ماذا تعلموا- ماذا يحتاجون) بمتوسط حسابي قدرة (٢,٣٦ درجة) ، والتعرف علي إيجابيات وسلبيات تطبيق البرنامج بمتوسط حسابي قدرة

The performance level of the agricultural.....

(٢,٣١ درجة) . و يشير هذا إلي الدور الحيوي والهام الذي يقوم به المدرب في مرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب ، ولذلك يجب أن يكون علي درجة عالية من الكفاءة وذلك عن طريق حضوره ومشاركته في دورات تدريبية وخاصة دورة إعداد المدرب والعمل علي مشاركتهم في إعداد محتوى البرنامج التدريبي الذي يقوم بتنفيذه وتقييمه للمتدربين .

جدول رقم (٤) توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة قيامهم بالأنشطة التدريبية المتوقعة
بمرحلة تنفيذ التدريب.

م	الأنشطة	القيام بالمهام التدريبية						
		يقوم بها		لا يقوم بها		المتوسط الحسابي		
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١	الحرص علي مشاركة المتدربين في المناقشات أثناء التدريب .	٢٣٧	٩٤,٨	٢	٠,٨	١١	٤,٤	٢,٩٠
٢	الإجابة علي استفسارات المتدربين .	٢٣٠	٩٢	٩	٣,٦	١١	٤,٤	٢,٨٨
٣	مراعاة التسلسل المنطقي لعروض موضوعات التدريب .	٢٢٤	٨٩,٦	١٣	٥,٢	١٣	٥,٢	٢,٨٤
٤	الحرص علي تلخيص المحتوى التدريبي .	٢١٢	٨٤,٨	١٤	٥,٦	٢٤	٩,٦	٢,٨٣
٥	الحرص علي تنظيم الحوار والمناقشة والمشاركة للمتدربين .	٢١٧	٨٦,٨	٢٢	٨,٨	١١	٤,٤	٢,٨٢
٦	إستخدام وسائل التدريب المناسبة (السبورات - الوسائل السمعية والبصرية - الملاج الخ)	٢٠١	٨٠,٤	٣٣	١٣,٢	١٦	٦,٤	٢,٧٤
٧	إثارة اهتمام المتدربين لزيادة معلوماتهم في تخصصهم و التخصصات الأخرى .	١٧٣	٦٩,٢	٥٣	٢١,٢	٢٤	٩,٦	٢,٦٠
٨	مساعدة المتدربين علي تنمية مهارة العمل مع المسترشدين .	١٦٥	٦٦	٥٨	٢٣,٢	٢٧	١٠,٨	٢,٥٥
٩	الحرص علي التمسك في استخدام المعينات وتكرارها .	١٧٠	٦٨	٤٢	١٦,٨	٣٨	١٥,٢	٢,٥٣
١٠	الحرص علي قياس تعلم المتدربين أثناء مشاركتهم في الأنشطة للتدريبية .	١٥٩	٦٣,٦	٥٥	٢٢	٣٦	١٤,٤	٢,٤٩
١١	إثارة اهتمام المتدربين للتعرف علي احتياجاتهم المستقبلية .	١٤٨	٩٥,٢	٧٥	٣٠	٢٧	١٠,٨	٢,٤٨
١٢	ملاحظة أنشطة المتدربين وتصحيح أخطائهم .	١٥٠	٦٠	٧١	٢٨,٤	٢٩	١١,٦	٢,٤٨
١٣	مساعدة المتدربين علي تطبيق الخبرات التي حصلوا عليها من التدريب .	١٤٦	٥٨,٤	٦٤	٢٥,٦	٤٠	١٦	٢,٤٢
١٤	الاهتمام بالتدريب الميداني للمتدربين كل فيما يخصه .	١٤١	٥٦,٤	٦٠	٢٤	٤٩	١٩,٦	٢,٣٧
١٥	الحرص علي حل مشاكل المتدربين أثناء للتدريب .	١٠٩	٤٣,٦	٨٨	٣٥,٢	٥٣	٢١,٢	٢,٢٢
١٦	تحفيز المتدربين معنوياً ومادياً كلما أمكن .	٨٢	٣٢,٨	١٠١	٤٠,٤	٦٧	٢٦,٨	٢,٠٦

جدول رقم (٥): توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة قيامهم بالأنشطة التدريبية المتعلقة
بمرحلة تقييم التدريب .

م	الأنشطة	القيام بالمهام التدريبية					
		يقوم بها		يقوم بها إلى حد ما		لا يقوم بها	
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
١	التعرف علي مدي فاعلية ومشاركة المتدربين في المحاضرة من حيث (الحضور، الأسئلة والاستفسارات)	٧٠	٤٦	١٨,٤	٢٩	١١,٦	٢,٥٨
٢	التعرف علي الموضوعات التي يرغب المتدربون التدريب عليها مستقبلا .	٥٧,٦	٦٠	٢٤	٤٦	١٨,٤	٢,٣٩
٣	قياس التقدم الحادث للمتدربين (ماذا تعلموا - ماذا يحتاجون)	٥٦,٤	٥٨	٢٣,٢	٥١	٢٠,٤	٢,٣٦
٤	التعرف علي إيجابيات وسلبيات تطبيق البرنامج التدريبي .	٥٤	٥٨	٢٣,٢	٥٧	٢٢,٨	٢,٣١
٥	مناقشة المتدربين في أسلوب التقييم المناسب .	٥٠,٤	٥٥	٢٢	٦٩	٢٧,٦	٢,٢٣
٦	مساعدة المتدربين في متابعة ماتعلموه وتنفيذه ميدانياً .	٤١,٦	٧١	٢٨,٤	٧٥	٣٠	٢,١٢
٧	تعرف المتدربين بنتائج التقييم وتفسيرها ودلالاتها .	٣٠,٨	٧٣	٢٩	١٠٠	٤٠	١,٩١

٣-٤ ثالثاً: العلاقة بين مستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة
بمرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب وخصائصهم الشخصية والمهنية
المدروسة

لاختبار صحة الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا توجد علاقة بين مستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب كل علي حدة ، وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية : السن ، والمدة من تاريخ الحصول علي المؤهل ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها خلال الثلاثة سنوات الأخيرة ، وحضور دورة إعداد المدرب ، وأهمية مشكلات التدريب" . وتميز تلك العلاقة تم حساب قيمة مربع كاي (كا^٢) ومقارنتها بالقيم الجدولية طبقاً للنتائج الواردة بجدول رقم (٦) حيث أتضح مايلي :

١ - توجد علاقة معنوية عند مستوي ٠,٠٥ بين مستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط التدريب وبين المدة من تاريخ الحصول المؤهل ، وبلغت قيمة معامل التوافق ٠,١٧٧، وكانت العلاقة معنوية عند مستوي ٠,٠١ بالنسبة لمتغير حضور دورة إعداد المدرب حيث بلغت قيمة معامل التوافق ٠,١٨٢ .

٢ - هناك علاقة معنوية عند مستوي ٠,٠١ بين مستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تنفيذ التدريب وكل من : المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وحضور دورة إعداد المدرب ، وأهمية مشكلات التدريب ، وبلغت قيم معامل التوافق ٠,١٩٩ ، ٠,٢٢١ ، ٠,١٧٨ ، و ٠,٢٢٨ ، على الترتيب .

٣ - توجد علاقة معنوية عند مستوى ٠,٠٥ بين مستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تقييم التدريب وبين درجة أهمية مشكلات التدريب ، وبلغت قيمة معامل التوافق ٠,١٦٢ وكانت العلاقة معنوية عند مستوى ٠,٠١ وكل من : المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي ، وحضور دورة إعداد المدرب ، وبلغت قيمة معامل التوافق ٠,٢٧٦ و٠,٢٦٣ و٠,٢٤٠ علي التوالي .

وبناءً علي ما سبق من نتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي فيما يتعلق بكل من المتغيرات المستقلة المدروسة ومستوي أداء المبحوثين للأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلة تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب موضع الدراسة فيما عدا : العمر ، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي . وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها خلال الثلاثة سنوات الأخيرة ، وأهمية مشكلات التدريب والأنشطة المتعلقة بمرحلة تخطيط التدريب ، والعمر ، وعدد الدورات التدريبية التي شارك المبحوث في تنفيذها خلال الثلاثة سنوات الأخيرة ، لكل من الأنشطة التدريبية المتعلقة بمرحلتي تنفيذ وتقييم التدريب .

جدول (٦) العلاقة بين مستوي أداء المبحوثين لمهامهم التدريبية وخصائصهم الشخصية و المهنية.

تقييم التدريب		تنفيذ التدريب		تخطيط التدريب		المتغيرات
معامل التوافق	كا	معامل التوافق	كا	معامل التوافق	كا	
٠,٠٩٥	٢,٢٧٩	٠,٠٦٣	١	٠,٠٧٥	١,٤٢	النسب.
٠,٢٧٦	٢٠,٦٠	٠,١٩٩	١٠,٢٩٢	٠,١٧٧	٨,٠٩٧	المدة من تاريخ الحصول علي المؤهل .
٠,٢٦٣	١٨,٥٢٢	٠,٢٢١	١٢,٨٠٨	٠,٠٩٨	٢,٤١٦	عدد سنوات العمل في المجال الزراعي .
٠,٠٥١	٠,٦٥١	٠,٠٧٣	١,٣٤٥	٠,١٤٩	٥,٦٦٥	عدد الدورات التدريبية التي شارك فيها المبحوث .
٠,٢٤٠	١٥,٢٨٨	٠,١٧٨	٨,١٧٢	٠,١٨٢	٨,٦١٣	حضور دورة إعداد المدرب .
٠,١٦٢	٦,٧٤٥	٠,٢٢٨	١٣,٦٦٦	٠,٠٩٢	٢,١٢٩	أهمية مشكلات التدريب .

* معنوي عند مستوى ٠,٠٥

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

٥ - المراجع

- ١ - أبو السعود ، خيرى حسن . (١٩٨٧) ، الإرشاد الزراعي ، التنظيم والتخطيط والتقييم ، الطبعة الأولى ، وزارة التربية والتعليم بالجمهورية العربية اليمنية ، ص ٣٤٢ .
- ٢ - السمري ، طلعت . (١٩٩٧) ، فنون التدريب و حرفيته ، الطبعة الأولى ، الجمعية المصرية لتطوير التعبئة والتغليف ، القاهرة ، ص ص ٣٠ - ٣١ .

- ٣- الطعاني ، حسن أحمد . (٢٠٠٢) ، التدريب مفهومه ، فعالياته ، وبناء البرامج التدريبية وتقويمها ، الطبعة الأولى ، دار الشرق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ص ٦٥ .
- ٤- توفيق ، عبد الرحمن . (١٩٩٥) ، كيف تصبح مدربا فعالا ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، الجيزة ، ص ١٢٦ .
- ٥- حسين ، عبد الفتاح دياب . (١٩٩٦) ، دور التدريب في تطوير العمل الإداري ، الطبعة الأولى ، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية ، الجيزة ، ص ١١ .
- ٦- سو يلم ، محمد نسيم علي . (١٩٩٨) ، الإرشاد الزراعي ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة ، ص ١٤٤ .
- ٧- شاكر ، محمد حامد . (٢٠٠٣) ، الركائز الأساسية الزراعية لنجاح الخدمة الإرشادية الزراعية في ظل التغيرات المعاصرة ، المؤتمر السابع للجمعية العلمية للإرشاد الزراعي ، العمل الإرشادي في ضوء التغيرات في جمهور الخدمة الإرشادية الزراعية . ص ١٣ .
- ٨- عبد الوهاب ، علي محمد وأخرون . (٢٠٠٣) ، إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ص ٣٧١ .
- ٩- قويدر ، إبراهيم . (بدون تاريخ) ، تنمية الموارد البشرية العربية وسياسات خلق فرص عمل جديدة ، مطابع جامعة الدول العربية ، ص ص ١٤٧-١٤٨ .
- ١٠- زينب حسن . (١٩٩٥) ، بعض المتغيرات المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين في محافظة الدقهلية ، دكتوراه ، إرشاد زراعي ، كلية الزراعة - جامعة القاهرة ، ص ١٤ .

- 11-Laird Dugan (1993).Approaches to training and development, (Second Edition)by addison-wesly publishing ,company ,Inc,p 11.
- 12-Vidayaragavan.K and Singh.Y.P. Edited by Swanson , Burton.E , Bentz , Robert.P , Sofranko , Andrew.J . Manging Human Resources Within Extension , Improving Agricultural Extension , A reference Manual , F.A.O , Roma , 1997 , P . 129.
- 13-Wentling ,Tim,(1993). Planning for effective training a guide to curriculum development ,F.A.O ,Rome .p 1.