

الكفاءات الأدائية لأخصائيي المادة الإرشادية لمحصول القمح

في بعض المحافظات المصرية

د. أحمد مصطفى محمود راضي

د. محمد لطفى محمد الصفتي

د. رمضان فهيم حسن عامر

باحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية

المستخلص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد الكفاءات الأدائية لأخصائيي المادة الإرشادية لمحصول القمح والمتعلقة بمهام تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بزراعة وإنتاج المحصول في بعض المحافظات بالوجهين القبلي والبحري وعلاقتها ببعض المتغيرات المستقلة للمبحوثين، وكذلك التعرف على أهم المشكلات التي واجهتهم أثناء أدائهم لمهام عملهم الإرشادي ومقترحاتهم لحلها وتم اختيار عينة البحث والبالغ قدرها (١٠٦) مبحوثاً من أخصائيي المادة الإرشادية لمحصول القمح بطريقة عشوائية من سبع محافظات هي الجيزة، والإسماعيلية، والسويس، والدقهلية، والشرقية بالوجه البحري، وأسيوط، وسوهاج بالوجه القبلي وتمثل نحو (٣٣%) من إجمالي شاملة الأخصائيين، وتم جمع بيانات البحث الميدانية خلال شهري إبريل ومايو عام ٢٠٠٧ باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية. واستخدم في تحليل البيانات مربع كاي، ومعامل الارتباط البسيط، وتحليل التباين بأسلوب بوريش Borich، والمدى بالإضافة إلى العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية، وأوضحت نتائج البحث أن ما يزيد عن نصف عدد المبحوثين حوالي (٥٩%) كانت كفاءتهم منخفضة في أداء مهام تنمية البرنامج الإرشادي لمحصول القمح من تخطيط وتنفيذ وتقييم، وكانت هناك علاقة معنوية موجبة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء المبحوثين للمهام الإرشادية الثلاث المدروسة وبين خمسة متغيرات فقط من المتغيرات الأربعة عشر المدروسة وهي: التخصص الدراسي، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة

استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الإنجاز، وأظهرت النتائج وجود (٢٩) مشكلة تواجه أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين في مجال محصول القمح أثناء أدائهم لعملهم خلال الموسم الزراعي وكذلك (٢٧) مقترحاً لها من وجهة نظرهم.

كلمات مفتاحية: كفاءة - أداء - أخصائي إرشاد زراعي

Introduction and Research Problem

يواجه الإرشاد الزراعي بصفته أحد المنظمات التنموية الفاعلة في تطوير ريفنا المصري بالعديد من التحديات الخارجية والداخلية والمتمثلة في تطورات التقنية المتلاحقة، والتدفق الدائم لنواتج البحث العلمي، وحدوث التغيرات الاقتصادية والسياسية والديموجرافية والاجتماعية والبيئية والتي تؤثر بدرجة كبيرة على استقرار وتنمية الريف. ويحاول الإرشاد الزراعي جاهداً المواكبة والمواعاة مع تلك التحديات المتغيرة. ولقد تزايدت مسؤوليات جهاز الإرشاد الزراعي بعد توقيع مصر على اتفاقية الجات (GATT)*، التي تؤثر مباشرة على إنتاج وتسويق منتجاتها الزراعية سواءً في الداخل أو في الخارج. ومن ثم لا يستطيع الإرشاد الزراعي أن يكون بمنأى عن تلك التغيرات والتحوللات.

وتتوقف فاعلية الجهاز الإرشادي كمنظمة هادفة لتحقيق استمرارية التنمية في الريف على مدى قدراته على استيعاب المتغيرات الخارجية بإحداث قدر كبير من التغيير الداخلي في أداء عناصره البشرية للتكيف والتوافق بل وأخذ زمام المبادرة في استمرارية التنمية في الريف في ظل تلك المتغيرات.

ويعتبر مدخل تنمية الكفاءات الأدائية Performance Competencies

للعاملين الإرشاديين، أحد المداخل التي من خلالها يمكن أن يحقق التنظيم الإرشادي الزراعي أهدافه، بالفعالية المطلوبة. فكفاءة أداء العاملين بالإرشاد الزراعي لأنشطتهم الإرشادية تتوقف بدرجة كبيرة على مدى تحسين معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم المتعلقة بالعمل الذي يقومون به، ومما لا شك فيه أن الأداء المحسن لأولئك العاملين يحقق أهداف كل من التنظيم الإرشادي والعامل نفسه ويتجاوب مع احتياجات المستهدفين من الزراع. كما أن تنمية الكفاءات لهؤلاء العاملين يتعلق بالعديد من

* General Agreement of Trade and Tariffs

العوامل التي منها: المعارف والمهارات والاتجاهات والخبرات الشخصية والدوافع وتوقعاتهم المستقبلية، ومعايير الأداء الجيد والإشراف الإرشادي.. الخ.

وقد تناول العديد من الباحثين في مجال تنمية الموارد البشرية مفهوم كفاءة الأداء في العمل وأهميتها وأنواعها ومؤثرات وأساليب وخطوات تقديرها، فقد ذكر Houston et al (١٩٧٠) بأنها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدوار الفرد المتعددة، ويتفق أبو السعود (١٩٩٨) مع ما أورده Hittlemen (١٩٧٦) بأنها قدرات يمتلكها الفرد تمكنه من أداء سلوك متعلق بمهام عمله الوظيفي بمستوى متوقع ومحدد بمعايير متفق عليها ومقبولة من التنظيم، وهي مزيج من السمات والصفات الشخصية والمهارية يمكن صقلها وتنميتها وتغييرها من خلال التدريب.

ويستعرض ما سبق من تعريفات لكفاءة الأداء يمكن القول بأن كفاءة الأداء هي القدرة على أداء سلوك يتضمن المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها عمل الفرد في المنظمة بحيث ينجز المهام المطلوبة منه بمستوى عالي وبمعايير محددة ويمكن تنميتها من خلال التدريب.

وأورد الناقة (٢٠٠١) نقلاً عن Borich بأن الكفاءة Competency لها أربعة أنواع هي: (١) الكفاءات المعرفية Cognitive Competencies وتشير إلى المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء الفرد لمهامه في شتى المجالات والأنشطة المتصلة بهذه المهام، (٢) الكفاءات الأدائية Performance Competencies وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفس حركية في مجالات عديدة منها ما يتصل بكل من التكنولوجيا المستخدمة وبالتكوين البدني والحركي. وتعتمد هذه المهارات على ما حصله الفرد من كفاءات معرفية، (٣) الكفاءات الوجدانية Affective Competencies وتشير إلى أداء الفرد أو استعداداته وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وسلوكه الوجداني وهذه تغطي جوانب متعددة كسياسة الفرد وتقبله لنفسه واتجاهاته نحو عمله الوظيفي، (٤) الكفاءات

الإنتاجية Product Competencies وتشير إلى أثر أداء الفرد للكفاءات السابقة على عمله في الواقع الميداني أي (ليس ما يؤديه ولكن ما يترتب على أدائه)، وتجمع البحوث والكتابات على صعوبة تحديد وتقويم وتقدير هذه الكفاءات.

وأكد السلمي (١٩٨٥) على أنه يمكن تقدير كفاءة أداء الفرد في العمل من خلال الاعتماد على بعض المؤشرات مثل ملاحظة جودة الأداء في العمل، وزيادة إنتاجية العامل، والتنقل، والترقية، وانخفاض تكاليف الإنتاج، وانخفاض معدلات كل من دوران العمل، وحالات الغياب، والخيرات وحوادث العمل والإصابات، والشكاوى والمنازعات، وحالات ترك العمل، والوقت الضائع، علاوة على ارتفاع الروح المعنوية والرضا عن العمل، وزيادة التعاون مع الغير، والارتفاع إلى مستوى المسؤولية.

وأوردت ديكسون (١٩٩٦) ثلاثة أساليب لتقدير كفاءة أداء العاملين أثناء العمل هي: أسلوب Borich، وأسلوب Brinkerhoff وأسلوب خطة العمل ومراجعتها، ويعد أسلوب بوريش Borich من أفضل الأساليب التحليلية لتقدير كفاءة أداء الفرد في العمل. ويعتمد هذا الأسلوب على إعداد قائمة بالكفاءات الأدائية التي يقوم بها الفرد في العمل والتي تشتمل من الأنشطة والأساليب المستخدمة لتحقيق أهداف المنظمة، ثم تدرج الكفاءات على نموذج معد لقياس إدراك الفرد لأهمية الكفاءة في العمل، وقدرته على استخدامها في الواقع الميداني على مقياس متدرج من خمس نقاط وذلك مع كل مجتمع الدراسة أو عينة منه، ويقوم المشاركون بوضع تقدير لكل واحدة من الكفاءات. ثم يتم حساب الفرق بين متوسط درجة إدراك المبحوثين لأهمية الكفاءة في العمل وبين متوسط درجة القدرة على أداء الكفاءة في العمل لجميع المبحوثين. ويتم ضرب متوسط الدرجة الكلية للأهمية لكل فقرة في درجة الاختلاف لكل إستجابة وذلك للحصول على درجة الوزن الخاصة بكل كفاءة.

وقد أشار Borich (١٩٨٠) بأن هناك خطوات لتقدير كفاءة الأداء للفرد في المنظمة كما يلي: (١) تحديد الأهداف النهائية الواجب على الفرد تحصيلها في موقف

تعليمي معين، (٢) تحديد الكفاءات المطلوبة لتحقيق الأهداف السابق تحديدها، (٣) ترجمة تلك الكفاءات إلى سلوكيات يمكن ملاحظتها وقياسها وهنا ينبغي تحديد المقاييس والمؤشرات لكل كفاءة، (٤) تصميم نظام التقييم الذي يضمن الإجابة على سؤالين هما: هل تم تحقيق الأهداف؟ وهل استطاع الفرد امتلاك الكفاءة المطلوبة من عدمه، (٥) تحديد الكفاءات التي بها قصور لتحسين الأداء من خلال البرامج التدريبية وبناءً على ذلك فإن نتائج هذا التحليل توضح ما هي الكفاءات التي لها الأولوية ويتطلب توجيه أكبر قدر من الاهتمام لها من أجل مساعدة الأفراد على أداء الكفاءات في العمل بالمستوى المطلوب.

ونظراً لوجود فجوة غذائية بين الإنتاج والاستهلاك للمحاصيل الزراعية المختلفة بصفة عامة في مصر وبالأخص لمحصول القمح أصبح مجال رفع الكفاءة الإنتاجية الزراعية للمحصول يأتي في مقدمة الأهداف الاستراتيجية لوزارة الزراعة للنهوض بزراعته وإنتاجه (وزارة الزراعة، ٢٠٠٣). كما أشار (مازن وعودة، ٢٠٠٢) إلى أن هذا المجال يأتي في مقدمة الترتيب من حيث الأهمية والرغبة في التنفيذ تبعاً لآراء المرشدين الزراعيين بالقرى بالمقارنة بالمجالات الأخرى للعمل الإرشادي الزراعي.

وفي واقع الأمر فقد أتضح أن هناك نقص وفرق ملحوظ في الإنتاجية الزراعية لمحصول القمح بين الحقول الإرشادية وحقول المقارنة المجاورة في بعض المحافظات حيث تراوح الفرق في الإنتاجية بين ٣-٥,٥٠ أردب في الفدان (وزارة الزراعة، ٢٠٠٦).

ولا شك أن هذا الفرق ربما يرجع لعدة عوامل مختلفة منها نقص كفاءة المرشدين الزراعيين في توعية وتدريب الزراع على التوصيات الفنية المسئولة عن زيادة إنتاج المحصول، ولما كان أخصائيو القمح هم المسئولين عن الإشراف وتدريب المرشدين على مستوى القرية على هذه التوصيات لتوعية وإقناع الزراع بها وتطبيقها في حقولهم. لذا فقد أجرى هذا البحث لتحديد الكفاءات الأدائية لهؤلاء الأخصائيين

لانعكاس ذلك على دورهم في تدريب مرشدي القرى لرفع كفاءتهم الأدائية في توعية وإقناع الزراع بتطبيق التكنولوجيا المسؤولة عن تطوير إنتاج المحصول.

وهذا ما دعا إلى ضرورة حصر واجبات ومهام أخصائيي المادة الإرشادية في مجال محصول القمح وذلك لأهمية دورهم في النهوض بزراعته وإنتاجه حيث يمثل أولئك الأخصائيين همزة الوصل بين جهاز الإرشاد الزراعي على مستوى المركز وبين المرشدين الزراعيين والمزارعين على مستوى القرية، حيث ذكر سليم (١٩٩٢) واجبات أخصائيي المادة الإرشادية كما يلي: توصيل التوصيات الفنية من الأجهزة البحثية لمرشدي القرى من جهة ونقل مشكلات تطبيقها لدى الزراع من جهة أخرى للأجهزة البحثية المعنية للعمل على حلها، والإشراف على والاشتراك في متابعة وتقييم تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية لمرشدي القرى. ولتحقيق تلك الواجبات يتطلب من الأخصائي القيام بالمهام التالية: الاتصال بالأجهزة البحثية المعنية للتعرف على التوصيات الفنية المتعلقة بمجال تخصصه وأساليب تطبيقها من ناحية، وتزويد هؤلاء الباحثين بالمشكلات الميدانية التي تواجه الزراع للعمل على حلها من ناحية أخرى، والمشاركة في تخطيط البرنامج الإرشادي من خلال بلورة الأهداف التعليمية الإرشادية، وتبسيط التوصيات الفنية، واختيار أنسب الطرق والمعينات الإرشادية المتاحة، والمشاركة في إعداد الخطة البحثية الخاصة بمجال تخصصه من خلال احتياجات ورغبات الزراع والتعديلات التي يدخلها هؤلاء الزراع عند تنفيذ بعض التوصيات بما يتلائم مع إمكانياتهم وقدراتهم، والمتابعة الميدانية الدورية لتنفيذ النشاطات الإرشادية المدرجة بخطة عمل البرنامج الإرشادي، والتعرف على إستجابة الزراع لنتائج التجارب الزراعية بالمنطقة وتبليغها إلى الجهات المعنية، والمشاركة في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية للمرشدين بالقرى، والمشاركة في الاجتماعات الإرشادية، ولقاءات يوم الحقل، وتبسيط المادة العلمية اللازمة لإصدار المطبوعات الإرشادية الزراعية، والمساهمة في إنتاج المعينات الإرشادية، والمشاركة في عضوية اللجان المحلية المعنية بالخدمة الريفية، وإعداد

التقارير الإرشادية عن النشاطات التي يمارسها، والمشاركة في تقييم أداء مرشدي القرى.

وحيث أنهم أيضا قد تم اختيارهم من المرشدين الزراعيين بالقرى من ذوي الخبرة الكافية، ومن الذين تم إعدادهم وتدريبهم بواسطة الباحثين بمحطات البحوث الزراعية، وبمراكز التدريب بالمحافظات فقد تم تكليفهم بالقيام بأعمال متمثلة في جمع مشكلات زراعة وإنتاج المحصول على مستوى المركز، والمشاركة في وضع البرنامج الإرشادي للمحصول على مستوى المركز، والتنسيق بين المرشدين الزراعيين في الأنشطة الزراعية المختلفة والمتعلقة بالمحاصيل الأخرى، وفي تنفيذ البرامج الزمنية للسنوات الإرشادية والاجتماعات وأيام الحقل والحصاد (وزارة الزراعة، ١٩٨٣)، (وزارة الزراعة، ١٩٩٣)، (مركز البحوث الزراعية، ٢٠٠٣)، (وزارة الزراعة، ٢٠٠٥)، (وزارة الزراعة ٢٠٠٦).

ولذلك فقد اهتم العديد من الباحثين في مجال الإرشاد الزراعي بموضوع الكفاءات الأدائية Performance Competencies في البحوث والدراسات في هذا المجال، وذلك لأهمية توفر تلك الكفاءات لدى كافة العاملين بالإرشاد الزراعي على وجه الخصوص ولأثرها على العملية الإنتاجية بشكل عام. حيث أوصى "فريد" (١٩٩٣) بضرورة تدريب المرشدين الزراعيين على المهارات المرتبطة بمهام تنمية البرنامج الإرشادي الزراعي من خلال العديد من الأساليب لتنمية قدراتهم الأدائية لأعمالهم بالكفاءة المطلوبة، وأوضح "راضي" (١٩٩٣) أن العاملين الإرشاديين على مستوى المركز بالمحافظات المدروسة قاموا بتنفيذ (خمسة عشر) نشاطاً متعلقاً بتخطيط البرنامج الإرشادي وكان تقديرهم لكفاءة تنفيذ جميع أنشطة التخطيط مرتفعاً بنسب تراوحت بين ٧٣% ، و٩٢% تقريبا. وكان ترتيب تلك الأنشطة تنازليا وفقا لنسب نكرها كما يلي: تحديد عدد وأماكن الحقول الإرشادية في قرى المركز، وكتابة البيانات في جدول خطة العمل الإرشادية، وتحديد ميزانية الحقول الإرشادية، وتحديد عدد وأماكن أيام الحقل في قرى المركز، وتحديد الموضوعات التدريبية للمرشدين

على مستوى المركز، ومناقشة البرنامج مع أعضاء المجلس الاستشاري بالمركز، وإقتراح ميزانية الوقود والصيانة على مستوى المركز، وكتابة تقرير عن إجراءات التخطيط التي تم تنفيذها، وتسليم البرنامج المكتوب بعد مناقشته إلى مدير الإرشاد الزراعي بمديرية الزراعة، والقيام بمتابعة المرشدين في القرى عند قيامهم بجمع البيانات من الزراع، وتحديد أهم المشكلات الفنية التي تواجه زراع المحصول على مستوى المركز، وتحديد عدد وأماكن أيام الحصاد في قرى المركز، وصياغة الأهداف الإرشادية المتصلة بالمشكلات الفنية، وتحديد أهم المعوقات التي تواجه الزراع في إنتاج المحصول على مستوى المركز، وترتيب الممارسات الموصى بها تنازلياً حسب نسب عدم تنفيذها على مستوى المركز.

وأظهرت " شنودة " (١٩٩٤) وجود علاقة معنوية موجبة بين معدل أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية من درجة استخدامهم للطرق الإرشادية ودرجة التعامل مع الزراع. وأوضح " أبو حنيفة " (١٩٩٥) إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين مستوى كفاية القدرات الأدائية المرتبطة بالمهام الرئيسية لعمل المرشدين الزراعيين وكل من مدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي. كما أوضحت " شربي " (١٩٩٦) أن مستوى أداء المرشدين الزراعيين كان مرتفعاً للأنشطة الإرشادية المتعلقة بمهام التخطيط والتنفيذ والتنسيق، وتنمية القيادة الريفية، والحفز والتقييم وكان هناك علاقة معنوية موجبة بين عدد الدورات التدريبية الإرشادية التي حصلوا عليها ودرجات أداء المرشدين الزراعيين للأنشطة الإرشادية المتعلقة بالمهام الثلاث الأولى لما سبق ذكره من مهام.

وذكر " بدران وسليمان " (١٩٩٦) أن أهم الطرق الإرشادية المستخدمة في تنفيذ البرنامج الإرشادي لزراع القمح محل البحث قد تبلورت في الاجتماعات الإرشادية، والزيارات الشخصية، والنشرات الإرشادية، وأفلام الفيديو، والحقول الإرشادية، والملصقات الإرشادية، والإذاعة المحلية، ومجلة الإرشاد الزراعي أيام الحقل، وأظهر " دهب " (١٩٩٩) أن هناك علاقة معنوية بين درجة أداء المرشدين

الزراعيين المبحوثين للخطوات المنهجية الكلية لطريقة الزيارات المنزلية وبين كل من النشأة، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة الخبرة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المرشدون المبحوثون أثناء الخدمة، وكذلك وجود علاقة معنوية بين درجة أدائهم للخطوات المنهجية الكلية لطريقة الاجتماع الإرشادي وبين كل من المؤهل والتخصص الدراسي، كما كان هناك علاقة معنوية بين درجة أدائهم للخطوات المنهجية الكلية لطريقة الإيضاح العملي وبين كل من النشأة والتخصص الدراسي.

وتوصل "شيخ" (١٩٩٩) إلى وجود علاقة معنوية بين مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية الزراعية وكل من درجة توفر القدرات الأدائية لديهم ودرجة أهميتها، ودرجة الرضا الوظيفي، ودرجة الاستفادة من الدورات التدريبية وعددها. وأشار كلا من "مازن وعوده" (٢٠٠٢) إلى ضرورة وضع مؤشرات ومعايير يتم على أساسها تقييم أداء المرشدين الزراعيين منها تطور متوسطات الإنتاجية الزراعية بمناطق عملهم، والطرق الإرشادية التي قاموا باستخدامها وما تمخضت عنه من نتائج ومستوى تنفيذهم للمهام الموكولة إليهم والتي أمكن ترتيبها تنازلياً من حيث أهميتها لتنمية البرامج الإرشادية كما يلي: التخطيط و التنفيذ والتقييم، وتنمية القيادة المحلية وتوطيد العلاقات مع المنظمات المحلية، وحفز المسترشدين وتشجيعهم.

وأوضح "راضي" (٢٠٠٣) أن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين المبحوثين (٨٥%) كانت قدراتهم على أداء الأنشطة الإرشادية المتعلقة بعمليات زراعة وإنتاج محصول الذرة الشامية في منطقة عملهم كانت منخفضة بشكل عام. وكانت هناك علاقة معنوية موجبة بين الدرجة الكلية لقدراتهم على أداء تلك الأنشطة وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: المؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، ودرجة القدرة على حل المشكلات الميدانية، ودرجة دافعية الانجاز، ودرجة الاتجاه نحو الأنشطة التدريبية، ودرجة الرغبة في أداء الأنشطة

الإرشادية. وذكر "الصفطي" (٢٠٠٤) أن نحو ٤٥% من المرشدين الزراعيين المبحوثين كانت الدرجة الكلية لكفاءة تنفيذهم لمهام الإرشاد التسويقي للبصل كانت متوسطة بصفة عامة، وكانت العلاقة ارتباطية معنوية وطردية بينها وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: المؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي وعدد سنوات الخبرة في الإرشاد الزراعي وإجمالي مدة التدريب خلال العام السابق، وعدد مصادر المعلومات لهم، وكذلك بينها وبين إجمالي درجة كفاءة استخدامهم للطرق الإرشادية، وكانت أكثر المتغيرات تأثيراً هي المتغيرات الثلاثة الأخيرة المذكورة سلفاً. وأخيراً أشار "عبد الوهاب وشادي" (٢٠٠٥) أن مستوى كفاءة أداء المرشدين الزراعيين المبحوثين للمهارات الاتصالية في الزيارات الحقلية كان متوسطاً بصفة عامة، ووجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجات أداء المبحوثين لتلك المهارات وكل من درجة الرضا الوظيفي، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية وهما أيضاً من أكثر المتغيرات إسهاما في المتغير التابع (كفاءة الأداء).

وباستعراض نتائج البحوث والدراسات الأثني عشر السابقة يتضح أنها تعرضت لقياس كفاءة الأداء للعاملين بالإرشاد الزراعي بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال قياس التحسن في مستوى الأداء أو تقدير الكفاءات الأدائية للأنشطة الفنية والإرشادية التخصصية في الواقع الميداني، وكذلك المعايير التي يقاس على أساسها كفاءة الأداء.

وحيث كان تركيز اهتمام الباحثين في مجال الإرشاد الزراعي في البحوث والدراسات السابقة بمجال الكفاءات الأدائية للمرشدين الزراعيين بصفة عامة، لذا فقد استلزم الأمر إجراء هذا البحث لتحديد الكفاءات الأدائية لدى فئة أخصائيو المادة الإرشادية لمحصول القمح الذين تتضمن أنشطتهم المشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بإنتاجية المحصول، وعلاقة ذلك المتغيرات المستقلة الأربعة عشر التالية: السن، والنشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي وعدد

الدورات التدريبية السابقة في مجال محصول القمح، ودرجة الاستفادة منها، وعدد مرات الاشتراك في الحملات القومية الإرشادية للنهوض بالمحصول، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الانجاز، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح. وكذلك التعرف على المشكلات التي واجهتهم أثناء أداء عملهم، والتعرف أيضاً على مقترحاتهم لحل تلك المشكلات.

أهداف البحث

Research Objectives

انطلاقاً من العرض السابق للمشكلة، استهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد الكفاءات الأدائية لأخصائيي المادة الإرشادية في مجال محصول القمح، ولتحقيق هذا الهدف العام تم صياغة الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحديد مستوى الكفاءات الأدائية لأخصائيي المادة الإرشادية لكل من مهام تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بإنتاج محصول القمح.
- ٢- تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيي المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بالمحصول القمح وبين المتغيرات المستقلة التالية: السن، والنشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية السابقة في مجال المحصول، ودرجة الاستفادة من التدريب السابق، وعدد مرات الاشتراك في الحملات القومية الإرشادية للنهوض بالمحصول، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الانجاز، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح.
- ٣- التعرف على المشكلات التي تواجه أخصائيي المادة الإرشادية المبحوثين في

مجال محصول القمح عند أداء مهامهم الإرشادية خلال موسم زراعة المحصول.

٤- التعرف على مقترحات أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين في مجال محصول القمح للتغلب على تلك المشكلات.

الطريقة البحثية

Methodology

يتناول هذا الجزء استعراضاً يتضمن التعريفات الإجرائية، والفروض البحثية للبحث وعينية، أسلوب جمع البيانات، وأساليب المعالجة الكمية للبيانات، وأساليب جمعها، ثم أخيراً أدوات التحليل الإحصائي للبيانات البحثية.

أولاً: التعريفات الإجرائية Operational Definitions

استخدم الباحث المصطلحات التالية:

١- الكفاءات الأدائية: Performance competencies

وتعني القدرات التي لدى أخصائي المادة الإرشادية والتي تمكنه من أداء مهام وأنشطة تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بإنتاج محصول القمح في الواقع الميداني عند التعامل مع زملائه ومع زراع المحصول.

٢- أخصائي المادة الإرشادية لمحصول القمح: Subject matter specialist of

Wheat crop

ويقصد به أخصائي المادة الإرشادية في مجال زراعة وإنتاج محصول القمح، والذي يعمل بالتنظيم الإرشادي الزراعي على مستوى المركز بالمحافظات المختارة، والذي تم اختياره من بين المرشدين الزراعيين بالقرى.

٣- عدد الدورات التدريبية السابقة: Number of pervious training courses

ويقصد به عدد الدورات التدريبية الإرشادية في مجال زراعة وإنتاج محصول القمح التي ألتحق بها أخصائي المادة الإرشادية خلال العامين السابقين أثناء الخدمة.

٤- التعرض لمصادر المعلومات: Exposure to information Sources
ويقصد به عدد مصادر المعلومات التي لجأ إليها أخصائي المادة الإرشادية عادة لكي يحصل على المعلومات الزراعية المتعلقة بزراعة وإنتاج محصول القمح خلال الموسم الزراعي السابق ومنها الرؤساء المباشرين في العمل وأخصائي المادة الفنية، والبرامج الإذاعية والتلفزيونية والصحف والمجلات. والباحثين بمحطة البحوث الزراعية الإقليمية وغيرها.

٥- استخدام الطرق والمعينات الإرشادية: Use of extension methods and aids
وتعني درجة استخدام أخصائي المادة الإرشادية الفعلية للطرق والمعينات الإرشادية عند تنفيذ مهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بزراعة وإنتاج محصول القمح خلال الموسم الزراعي من اجتماعات إرشادية وإيضاح عملي وزيارات ويوم حقل وحصاد وغيرها.

٦- الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي:
Job satisfaction about working in the agricultural extension.
ويقصد به درجة شعور أخصائي المادة الإرشادية بالإيجابية أو السلبية نحو عمله بجهاز الإرشاد الزراعي ونظرته إلى عمله من حيث مدى مناسبته له فيما يتعلق بدخله وعلاقته بزملائه ورؤسائه وأسلوب الإشراف وعدالة توزيع الحوافز والمكافآت.

٧- دافعية الإنجاز: Achievement motivation
ويقصد بها مدى رغبة أخصائي المادة الإرشادية في أداء الأنشطة الإرشادية المتعلقة بزراعة وإنتاج محصول القمح من حيث قدرته على مواجهة الصعاب واستمتاعه بعمله والشعور بروح المنافسة وحماسة في إنجاز الأعمال وبذل قصارى جهده واستغلال كل إمكاناته المتاحة.

٨- الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح

Attitude toward training regarding wheat crop sector.

ويقصد به درجة استعداد المبحوث ورغبته في حضور دورات تدريبية مستقبلية في مجال محصول القمح ومدى اقتناعه بقدرته وخبرة المدربين وبمحتوي التدريب وأهميته له وللزراعة ومدى ما تم تحقيقه من عائد تدريبي.

ثانياً : فروض البحث Research Hypothesis

ولتحقيق هدف البحث الثاني، فقد تم صياغة الفروض البحثية والإحصائية التالية:

*** الفرض البحثي العام للبحث :**

" توجد علاقة معنوية موجبة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية: السن، والنشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية السابقة في مجال المحصول، ودرجة الاستفادة من التدريب السابق، وعدد مرات الاشتراك في الحملات القومية الإرشادية للنهوض بالمحصول، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الإنجاز، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح".

ومن هذا الفرض البحثي العام تم اشتقاق أربعة عشر فرضاً إحصائياً تتناول

العلاقة المستقلة لكل متغير على حدة مع المتغير التابع وذلك على النحو التالي:

*** الفروض الإحصائية الأربعة عشر:**

وتشترك جميعها في مقولة واحدة مؤداها " لا توجد علاقة معنوية موجبة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح كمتغير تابع وبين كل من المتغيرات المستقلة الأربعة عشر المدروسة كل على حدة".

ثالثاً: شاملة وعينة البحث Population and sample of the research

حيث أن أغلب المساحات المنزرعة بالقمح في موسم ٢٠٠٥/٢٠٠٦ تقع في نطاق المحافظات التي بداخل الوادي القديم، والتي بلغت نحو ٢,٧ مليون فدان بمتوسط إنتاجية ١٨,٥٠ أردب / فدان (٢,٧ طن / فدان) من إجمالي المساحة المزروعة الكلية في مصر، والتي بلغت نحو ٣,٢ مليون فدان تقريباً (وزارة الزراعة، ٢٠٠٦).

فقد تم اختيار منطقة البحث من سبع محافظات هي الجيزة، والإسماعيلية، والسويس، والدقهلية، والشرقية بالوجه البحري، وأسيوط، وسوهاج بالوجه القبلي، وذلك لوجود فجوة ملحوظة في الإنتاجية الفدانية بها بين الحقول الإرشادية وحقول المقارنة المجاورة حيث تراوحت تلك الفجوة بين ٣ أردب / فدان في حدها الأدنى بمحافظة السويس وبين ٥,٥٠ أردب / فدان في حدها الأعلى بمحافظة أسيوط.

وقد تم اختيار عينة عشوائية من أخصائيي المادة الإرشادية لمحصول القمح على مستوى المراكز الإدارية بتلك المحافظات السبع والبالغ عددها (١٠٦) مبحوثاً وتمثل نحو ٣٣% من إجمالي الشاملة البالغ عددها (٣١٨) مبحوثاً.

رابعاً : استمارة الاستبيان والمعالجة الكمية وجمع البيانات :

The questionnaire, quantitative assessment techniques and data collection

تم جمع البيانات الميدانية خلال شهري إبريل ومايو عام ٢٠٠٧ باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لإستيفاء بيانات هذا البحث وذلك بعد اختبار الاستمارة مبدئياً من خلال اختبار الصدق الظاهري للاستمارة بواسطة عشرة محكمين من الأساتذة والباحثين المتخصصين في مجال الإرشاد الزراعي، وإختبار معامل ثبات ألفا (كرنباخ) لجميع العبارات التي تضمنتها المؤشرات الاتجاهية بالاستمارة، وبعد ذلك تم إجراء التعديلات اللازمة لها لتصبح صالحة لجمع البيانات.

وقد اشتملت الاستمارة في شكلها النهائي على ثلاث أقسام: الأول تضمن عدد من الأسئلة لقياس إحدى عشر متغيراً مستقلاً من المتغيرات الأربعة عشر المدروسة وهي: السن، والنشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية السابقة في مجال محصول القمح، ودرجة الاستفادة منها، وعدد مرات الاشتراك في الحملات القومية الإرشادية للمحصول، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، وأشتمل القسم الثاني على إختبار لقياس درجة أداء المبحوثين للكفاءات المتعلقة بكل من مهام تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح (المتغير التابع)، وأخيراً القسم الثالث وتضمن باقي المتغيرات المستقلة الثلاثة والمتعلقة بالمؤشرات الاتجاهية وهي: درجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الإنجاز، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح.

وقد تم قياس سن المبحوث بالرقم الخام لعدد السنوات الصحيحة، وتم قياس النشأة الأصلية بإعطاء درجتين للريفي ودرجة واحدة للحضري، كما تم قياس المؤهل الدراسي بإعطاء درجتين للمؤهل العالي ودرجة واحدة للمتوسط. وفيما يتعلق بالتخصص الدراسي فقد تم إعطاء المبحوث المتخصص في الإرشاد الزراعي درجتين، وذو التخصص الزراعي غير الإرشادي درجة واحدة، وقيس كل من مدة الخدمة بالعمل الزراعي ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي وفقاً لعدد سنوات الخبرة مقربة لأقرب رقم صحيح، وكذلك تم قياس عدد الدورات التدريبية السابقة بالرقم الخام. أما درجة الاستفادة من تلك الدورات فقد تم حسابها بإعطاء المبحوث الدرجات التالية: إستفادة منخفضة (١)، وإستفادة متوسطة (٢)، وإستفادة عالية (٣)، وجمع الدرجات فقد تم حساب درجة الاستفادة الكلية من تلك الدورات. كما تم قياس عدد مرات الاشتراك في الحملات القومية الإرشادية للنهوض بالمحصول بالرقم الخام لعدد مرات الاشتراك. وفيما يتعلق بكيفية حساب درجة التعرض لمصادر المعلومات للنهوض

بالمحصول والتي تضمنت (١٦) مصدراً للمعلومات وذلك بإعطاء الدرجات التالية:
تعرض عالي (٣)، وتعرض متوسط (٢)، وتعرض منخفض (١)، وقد تم حساب
الدرجة الكلية للتعرض لمصادر المعلومات بجمع درجات كل المصادر.

وقد تم قياس استخدام الطرق والمعينات الإرشادية بإعطاء الدرجات التالية:
استخدام دائم (٣)، واستخدام أحياناً (٢)، واستخدام نادراً (١)، لا يستخدم (صفر)
وبذلك تم حساب الدرجة الكلية لاستخدام الطرق والمعينات الإرشادية من جمع
درجات كل الطرق والمعينات، وبخصوص قياس الدرجة الكلية لكفاءة أداء
الأخصائيين الإرشاديين لمهام تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض
بمحصول القمح (المتغير التابع) معتمداً على تقسيم بلوم Bloom (حمدان، ١٩٨٤)
في صياغة عبارات قياس الكفاءة التي تتكون من ثلاثة أجزاء تمثل المهام السابقة
مقسمة إلى ٦٣ بنداً أمام كل منها مقياس ثلاثي متدرج (عالية، متوسطة، منخفضة)
وأعطيت درجات (٣، ٢، ١) على الترتيب لتقدير درجة إدراك المبحوث لأهمية
الكفاءة المتعلقة بكل من المهام الثلاث، بينما كان (دائماً وأحياناً ونادراً) لتقدير درجة
قدرة المبحوث من وجهة نظره على أداء تلك الكفاءة لتلك المهام وأعطيت الدرجات
(٣، ٢، ١) قرين كل إستجابة على الترتيب وإستخدام أسلوب بوريش (ديكسون
Dixon، ١٩٩٠) لتحليل التباين بين درجة إدراك المبحوث لأهمية الكفاءات الثلاث
(التخطيط، التنفيذ والتقييم) وبين درجة القدرة على أدائها، حيث أعطيت الدرجات
التالية: ذوي كفاءة منخفضة (١)، وذوي كفاءة متوسطة (٢) وذوي كفاءة عالية (٣).
وأخيراً فيما يتعلق بالمؤشرات الاتجاهية الثلاث المتعلقة بكل من درجة الرضا
عن العمل بالإرشاد الزراعي (١٦ عبارة)، ودرجة دافعية الانجاز (١٥) عبارة
ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح (١٥) عبارة، وقد طلب من كل
مبحوث أن يعطي استجابة واحدة أمام كل عبارة على مقياس متدرج ثلاثي (موافق،
ومحايد، وغير موافق) ولتحديد درجة الموافقة تم إعطاء الدرجات (٣، ٢، ١) على
الترتيب للعبارات الموجبة والعكس للعبارات السالبة.

خامساً : أساليب التحليل الإحصائي Statistical Analysis Methods

استخدم في تحليل البيانات تحليل التباين بأسلوب بوريش، ومعامل الارتباط لبيرسون، ومعامل التطابق النسبي كاً، بالإضافة إلى المدى، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري (بركات، ٢٠٠٠). كما استخدم العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية لعرض بيانات البحث.

النتائج ومناقشتها

Results and Discussion

أولاً : الكفاءات الأدائية لأخصائي المادة الإرشادية والمتعلقة بمهام تخطيط وتنفيذ

وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح :

تم التعرف على الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لكل من مهام تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح باستخدام أسلوب بوريش Borich لتحليل التباين بين درجة إدراك المبحوث لأهمية الكفاءات في عمله الإرشادي ودرجة قدرته على أدائها في الواقع الميداني.

وقد تراوحت درجة أهمية التخطيط بين (٢٣-٤٢) درجة بمتوسط حسابي قدره (٣٨,٢٢) درجة، وإنحراف معياري قدره (٤,٣٥). بينما تراوحت درجات أهمية التنفيذ بين (٥٩-١١٧) درجة بمتوسط حسابي قدره (١٠٨,١٦) درجة، وإنحراف معياري قدره (١,٦١). في حين تراوحت درجات أهمية التقييم بين (١١-٣٠) درجة بمتوسط حسابي قدره (٢٧,٢٨) درجة وإنحراف معياري (٣,٦٠). وبناء على ذلك فإن الدرجات الكلية لإدراك المبحوث لأهمية الكفاءات الأدائية للمهام الثلاث تراوحت بين (١٠٧-١٨٩) درجة بمتوسط حسابي قدره (١٨٣,٨٨) درجة وبانحراف معياري قدره (٢,٢٧).

وقد تراوحت درجات القدرة على التخطيط بين (١٤-٤٢) درجة بمتوسط

حسابي قدره (٣٣,٣٩) درجة وبتانحراف معياري قدره (٥,٥١). وقد تراوحت درجات القدرة على التنفيذ بين (٥٣-١١٧) درجة بمتوسط حسابي قدره (٩٥,٤٤) درجة وبتانحراف قدره (٥,١٠). بينما تراوحت درجة القدرة على التقييم بين (١١-٣٠) درجة بمتوسط حسابي قدره (٢٣,٨٢) درجة وبتانحراف معياري قدره (٤,٧١). وبناءً على ذلك فإن الدرجة الكلية للقدرة على أداء المهام الثلاث تراوحت بين (٨٦-١٨٩) درجة بمتوسط حسابي قدره (١٥٢,٦٥) درجة وبتانحراف معياري قدره (٢,٧٩).

وتم تقدير الدرجة الكلية لكفاءة أداء المبحوثين للمهام الإرشادية الثلاث المدروسة بواسطة تحليل التباين بأسلوب بوريش الذي تراوح بين (-١٠١,٦) درجة في حدها الأدنى، وبين (١٥٢) درجة في حدها الأقصى بمتوسط حسابي قدره (٥٧,٧٨) درجة وبتانحراف معياري قدره (٥,١٤).

وأمكن توزيع المبحوثين حسب المدى النظري الذي تراوح بين (١-١٨٩) درجة إلى ثلاث فئات هي: ذوو كفاءة أدائية منخفضة (٦٣ درجة فأقل)، وذو كفاءة أدائية متوسطة (٦٤-١٢٦) درجة، وذو كفاءة أدائية عالية بين (١٢٧-١٨٩) درجة. حيث تبين النتائج الواردة بالجدول (١) أن ما يزيد عن نصف عدد الأخصائيين الإرشاديين في مجال محصول القمح حوالي (٥٩%) تقريباً من المبحوثين ذوي كفاءة أدائية منخفضة لإجمالي مهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بالمحصول وقد تراوحت تلك النسب بين نحو (٥٦%) تقريباً لمهمة التنفيذ، وبين (٦٠%) تقريباً، (٦٢%) تقريباً لمهمتي التخطيط والتقييم على التوالي. في حين كانت النسبة المئوية الإجمالية لذوي الكفاءات الأدائية المتوسطة من المبحوثين نحو (٢٤%) تقريباً، وقد تراوحت تلك النسب بين (١٢%) تقريباً لمهمة التقييم وبين (٢٦%) تقريباً، (٣٤%) لكل من مهمتي التخطيط والتنفيذ على التوالي.

وأخيراً كانت إجمالي النسبة المئوية منخفضة لذوي الكفاءات الأدائية العالية من المبحوثين حيث بلغت نحو (١٦%) تقريباً، وقد تراوحت تلك النسبة بين (١٠%)

تقريباً لمهمة التنفيذ، وبين (١٣%) تقريباً، (٢٦%) تقريباً لمهمتي التخطيط والتقسيم على التوالي.

وتشير النتائج السابقة إلى وجود إنخفاض ملحوظ في مستوي الكفاءات الأدائية لغالبية المبحوثين من أخصائي القمح في إنجاز مهامهم الإرشادية الثلاثة سواء المتعلقة بتخطيط أو تنفيذ أو تقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بالمحصول بصفة عامة. وقد يعزي ذلك إلى وجود بعض المشكلات الفنية المتعلقة بمستلزمات الانتاج (أسمدة ومبيدات)، ومدى توافرها في الوقت المناسب، وكفاءة إدارة المورد المائي للري، وكذلك للظروف المحيطة بعمل أخصائي المادة الإرشادية نفسه، وإلى إنخفاض فعالية التدريب الذي تعرضوا له.

ثانياً : العلاقة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بإنتاج محصول القمح وبين المتغيرات المستقلة المدروسة:

ولبيان معنوية العلاقة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لمهام تنمية البرنامج الإرشادي لمحصول القمح كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة المدروسة أتضح أن هناك ثلاثة فروض إحصائية من أرقام (١-٣) تختبر معنوية العلاقة بكل من المتغيرات المستقلة التالية: النشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، وإحدى عشر فرضاً إحصائياً من أرقام (٤-١٤) تختبر معنوية العلاقة الإرتباطية بكل من المتغيرات المستقلة التالية: السن، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية السابقة في مجال محصول القمح، ودرجة الاستفادة من التدريب السابق، وعدد مرات الإشتراك في الحملات القومية الإرشادية، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة إستخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الإنجاز، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح.

وقد تم إختبار الفروض الإحصائية من أرقام (١-٣)، باستخدام معامل التتابع النسبي (كأ) للتعرف على معنوية العلاقة بين كل من الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح، وبين كل من النشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي. حيث توضح النتائج الواردة بالجدول (٢) أن هناك علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح وبين التخصص الدراسي عند مستوي معنوية ٠,٠١، بينما لا توجد علاقة معنوية مع كل من النشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بالتخصص الدراسي، والقائل بأنه " لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح وبين التخصص الدراسي ". بينما لا يمكن رفض الفرضين الإحصائيين المتعلقين بكل من النشأة الأصلية والمؤهل الدراسي والقائلين بأنه " لا توجد علاقة معنوية بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح وكلا من النشأة الأصلية، والمؤهل الدراسي ".

وهذا يعني وجود علاقة معنوية بين كفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح وتخصصهم الدراسي. مما يشير ذلك إلى تفوق ذوي تخصص الإرشاد الزراعي في الكفاءات الأدائية عن ذوي التخصصات الزراعية الأخرى، وربما يرجع ذلك إلى إكتسابهم المهارات الاتصالية الإرشادية أثناء إعدادهم الدراسي واستخدامهم لها في عملهم الإرشادي.

ولإختبار صحة الفروض الإحصائية الإحدى عشر الأخرى من (٤-١٤)، تم استخدام معامل الارتباط البسيط (r) لإختبار معنوية العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لمهام تنمية البرنامج الإرشادي

للنهوض بمحصول القمح وبين كل من: السن، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية السابقة في مجال محصول القمح، ودرجة الاستفادة من التدريب السابق، وعدد مرات الإشتراك في الحملات القومية الإرشادية للنهوض بالمحصول، ودرجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الإنجاز، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح، وفيما يلي عرض لنتائج هذا الاختبار:

يتضح من النتائج الواردة بالجدول (٢) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي الثلاث وكل من درجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة دافعية الإنجاز عند مستوي معنوية (٠,٠١)، وبين درجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي عند مستوي معنوية (٠,٠٥). بينما لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين ذات الدرجة وباقي المتغيرات المستقلة السبعة المدروسة وهي السن، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية السابقة في مجال محصول القمح، ودرجة الاستفادة من التدريب السابق، وعدد مرات الإشتراك في الحملات القومية الإرشادية للنهوض بالمحصول، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفروض الإحصائية القائلة بأنه " لا توجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح وبين كل من درجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الإنجاز"، بينما لا يمكن رفض الفروض الإحصائية المتعلقة بكل من " السن، ومدة الخدمة بالعمل الزراعي، ومدة الخدمة بالعمل الإرشادي، وعدد الدورات التدريبية السابقة في مجال محصول

القمح، ودرجة الاستفادة من التدريب السابق، وعدد مرات الاشتراك في الحملات القومية الإرشادية للنهوض بالمحصول، ودرجة الاتجاه نحو التدريب في مجال محصول القمح.

وهذا يعني أن درجة التعرض لمصادر المعلومات، ودرجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الانجاز كان لها علاقة إرتباطية موجبة بكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح.

ويتضح من النتائج السابقة أن أهمية تعرض أخصائيو المادة الإرشادية لمصادر المعلومات المختلفة، وأهمية استخدام الطرق والمعينات الإرشادية، ودرجة رضاهم عن عملهم بالإرشاد الزراعي، ودرجة دافعية الإنجاز لديهم وجميعها تعد من المؤشرات المؤثرة والفاعلة في رفع مستوى الكفاءات الأدائية لأولئك الأخصائيين.

ثالثاً : المشكلات التي تواجه أخصائيو المادة الإرشادية عند أداء الأنشطة الإرشادية

المتعلقة بمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح :

يتضح من البيانات الواردة بالجدول (٤) أن هناك تسع وعشرون مشكلة تواجه أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين عند قيامهم بأداء الأنشطة الإرشادية المتعلقة بمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بإنتاج محصول القمح، حيث أفاد المبحوثون بأن هذه المشكلات تواجههم بنسب تراوحت بين (٤٣,٤% - ٨٨,٧%).

وأمكن تقسيم المشكلات التي ذكرها أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين إلى أربع فئات وهي مرتبة تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها من جانب المبحوثين كما يلي:

١- مشكلات متعلقة بالزراع :

تبين أن هناك خمس مشكلات متعلقة بالزراع يمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها كما يلي: عدم إقتناع بعض الزراع بالتوصيات الفنية لزراعة المحصول. (٧٣,٦%)، وعدم تدعيم وتحفيز الإرشاد الزراعي للمزارع الصغير المتميز بالخدمات المادية والعينية (٦٩,٨%)، وعدم اهتمام الكثير من الزراع بتطهير

مستودعات الصرف المغطي بالأحواض (٦٢,٣%)، وعدم إلتزام الكثير من الزراع بالدورة الزراعية (٥٤,٧%)، وعدم اهتمام الزراع بعمليات الحصاد لارتفاع أجور العمالة الفنية (٤٦,٢%).

٢- مشكلات متعلقة بمستلزمات الإنتاج :

تبين أن هناك ثمان مشكلات متعلقة بمستلزمات الإنتاج يمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها كما يلي: عدم توفر كميات الأسمدة اللازمة للزراعة بالسعر المناسب أثناء الموسم (٨٠,٢%)، وإنخفاض مناسيب مياه الري وعدم إنتظام المناوبات في نهايات الترع (٧٦,٤%)، وارتفاع أسعار المبيدات الكيماوية المخصصة لمكافحة الحشائش وخاصة الزمير (٧٢,٦%)، وارتفاع أسعار التقاوي المستمر وعدم استقرارها وتفاوتها بين المنافذ الحكومية والمنافذ الأهلية (٧١,٧%) وعدم توفر أصناف التقاوي عالية الإنتاجية التي ينتجها مركز البحوث الزراعية (٦٧,٩%)، وإنخفاض أسعار توريد أردب القمح إلى المطاحن بعد الحصاد (٦١,٣%)، وقلة مراكز أو أماكن تجميع المحصول مما يصعب تسويقه. (٥٠,٩%)، وإنخفاض التمويل اللازم لتنفيذ الحقول الإرشادية وأيام الحقل والحصاد لدي الزراع (٤٣,٤%).

٣- مشكلات متعلقة بظروف العمل :

تبين أن هناك عشر مشكلات متعلقة بظروف عمل أخصائي المادة الإرشادية يمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها كما يلي: عدم توفر وسائل المواصلات اللازمة للأخصائيين للمرور الدوري على الزراع أثناء الموسم (٨٨,٧%)، وعدم توفر الحافز المادي الشهري للأخصائيين (٨٥,٨%)، وعدم كفاية الحوافز المادية للمرشدين الزراعيين بالقرى. (٨٣%)، وعدم توفر الوقود وقطع الغيار اللازمة لتشغيل المركبات المتعلقة بالأخصائيين. (٨٠,٢%)، ونقص عدد المطبوعات من النشرات الفنية أو المجلات المخصصة للمرشدين الزراعيين أو للمزارعين (٧٨,٣%)، وقلة الإمكانيات المتاحة من وسائل الإيضاح العملي من المعينات الإرشادية (٧٥,٥%)، وعدم توفر أجهزة كمبيوتر حديثة تمكن الأخصائي من الدخول على شبكة الإنترنت

(٧١,٧%)، وانخفاض أعداد المرشدين الزراعيين بالقرى بسبب وصول الكثير منهم إلى سن التقاعد (٦٨,٩%)، وعدم وجود تنسيق وتعاون بين الباحثين وأخصائيو المادة الإرشادية (٦٢,٣%)، وقلة عدد الاجتماعات الإرشادية وانعقادها في مواعيد لا تتناسب مع ظروف المزارعين أثناء الموسم (٤٨,١%).

٤- مشكلات متعلقة بالتدريب :

تبين أن هناك ست مشكلات متعلقة بالتدريب أمكن ترتيبها تنازلياً حسب نسب ذكرها كما يلي: قلة عدد الدورات التدريبية في مجال محصول القمح لأخصائيي المادة الإرشادية (٧٧,٤%)، وعدم مناسبة مواعيد التدريب مع مواعيد تقديم الخدمة الإرشادية للزراع أثناء الموسم (٧١,٧%)، وعدم كفاية مدة التدريب لأخصائيي المادة الإرشادية (٦٨,٩%)، وعدم اشتراك الأخصائيين في مراحل تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للمحصول (٦٥,١%)، وعدم قدرة الأخصائيين على التعامل مع الزراع لعدم تأهيلهم وتدريبهم على استخدام كلا من مهارات الاتصال الإرشادي وسيكولوجية الإقناع مع المزارعين (٦١,٣%)، وندرة عقد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين بالقرى (٥٤,٧%).

رابعاً: مقترحات المبحوثين لحل المشكلات التي تواجههم عند أداء الأنشطة

الإرشادية المتعلقة بمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح:

أوضحت البيانات الواردة بالجدول (٥) أن هناك سبعة وعشرون مقترحاً لحل المشكلات التي تواجه أخصائيو المادة الإرشادية عند أداء الأنشطة الإرشادية المتعلقة بمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح، حيث أفاد المبحوثين بتلك المقترحات بنسب تراوحت بين (٣١,١% - ٩١,٥%).

وأمكن تقسيم المقترحات التي ذكرها أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين إلى

أربع فئات وهي مرتبة تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها من جانب المبحوثين كما يلي:-

١- مقترحات متعلقة بالزراعة:

تبين أن هناك ست مقترحات متعلقة بزراعة المحصول، والتي أمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها كما يلي: تكثيف برامج التوعية للمزارعين لإقناعهم بالتوصيات الفنية لزراعة المحصول بكافة وسائل الإعلام المسموعة والمرئية (٧٩,٢%)، وتوفير مياه الري ورفع مناسبيها في الأوقات المناسبة وتنظيم مواعيد المناوبات في نهايات الترع بالتنسيق مع مهندسي الري خلال الموسم الزراعي (٧٥,٥%)، والاهتمام بتوفير مراكز أو أماكن لتشوين المحصول بالتنسيق مع المطاحن وبنوك القرى لتسهيل عمليتي التخزين والتسويق (٧٣,٦%)، وتحفيز المزارعين المتميزين بتقديم خدمات مادية زراعية كالتقاي والمبيدات اللازمة قبل وأثناء الموسم الزراعي (٧٠,٨%)، ودعم وتحديد سعر توريد أردب القمح قبل استلام المطاحن للمحصول في بداية الموسم الزراعي (٥٠,٩%)، وتطهير شبكة الصرف المغطى بالأحواض قبل بداية الموسم الزراعي (٣٩,٦%).

٢- مقترحات متعلقة بمستلزمات الإنتاج:

أضح أن هناك ست مقترحات متعلقة بمستلزمات الإنتاج، والتي أمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها كما يلي: دعم أسعار الأسمدة وخاصة البوتاسية، والمبيدات الكيماوية المتعلقة بمكافحة الحشائش من خلال بنوك القرى والجمعيات الزراعية (٨٣%)، وتوفير كميات الأسمدة والمبيدات الكيماوية اللازمة للزراعة في المواعيد المناسبة (٦٣,٢%)، وتوفير كميات التقاي عالية الإنتاجية بالأسعار المناسبة واللازمة لتغطية المساحات المطلوب زراعتها (٦١,٣%)، ودعم أسعار السولار (الجاز) لخفض أسعار الخدمة بالميكنة وللحد من ارتفاع أجور العمالة الفنية (٥٦,٦%)، وتوحيد جهة توزيع مستلزمات الإنتاج (تقاي، وأسمدة) من خلال بنوك القرى والتأكد من جودتها قبل توزيعها على المزارعين (٥٠,٩%)، وتقرير أسعار مناسبة لأردب القمح ومجزية للمزارعين قبل ميعاد الحصاد بوقت كاف (٣٣%).

٣- مقترحات متعلقة بظروف العمل:

أظهرت النتائج أن هناك إحدى عشر مقترحاً متعلق بظروف عمل أخصائيو المادة الإرشادية ، والتي أمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها كما يلي: توفير وسائل الانتقال المناسبة للأخصائيين وما يلزمها من وقود وقطع غيار لتشغيلها (٩١,٥%)، وتوفير المطبوعات الإرشادية من نشرات فنية دورية ومجلات وملصقات بالأعداد الكافية لتوزيعها قبل بداية الموسم الزراعي بوقت كاف (٨١,١%)، وتوفير الحوافز المالية والمكافآت الشهرية المجزية لأخصائيي المادة الإرشادية أثناء الموسم الزراعي (٧٧,٤%)، وتوفير الحوافز المالية الشهرية المناسبة للمرشدين الزراعيين بالقرى لتشجيعهم على أداء عملهم (٧٣,٦%)، وتوفير وسائل الإيضاح العملي من المعينات السمعية والبصرية، وتجهيز أماكن لعرض وتوضيح أهم عمليات مقاومة الآفات وكيفية استخدام السطارة للمزارعين (٦٥,١%)، وتوفير العدد الكافي من المرشدين الزراعيين في الإدارات الزراعية بالقرى (٦٣,٢%)، وتوفير وسائل الاتصال الحديثة التي تمكن الأخصائي من الاتصال بالباحثين والمرشدين الزراعيين بالقرى (٦١,١%)، والاستعانة بالقادة المحليين في توصيل المعلومات والتوصيات للمزارعين بالتعاون مع الأخصائي والمرشد الزراعي (٥٤,٧%)، وتدعيم المرشدين الزراعيين بوسائل الانتقال والوقود اللازم لتشغيلها لمتابعة مراحل زراعة المحصول (٥٠,٩%)، وزيادة عدد الاجتماعات الإرشادية وتوفير أماكن لانعقادها على مستوى المركز أثناء الموسم الزراعي (٣٤,٩%).

٤- مقترحات متعلقة بالتدريب:

أوضحت نتائج البحث أن هناك خمس مقترحات متعلقة بالتدريب، أمكن ترتيبها تنازلياً وفقاً لنسب ذكرها كما يلي: زيادة مدة التدريب التخصصي للأخصائيين في مجال زراعة وإنتاج محصول القمح (٦٩,٨%)، وضرورة عقد الدورات التدريبية في مواعيد لا تتعارض مع مواعيد تقديم الخدمة الإرشادية للزراع أثناء الموسم (٥٤,٧%)، وضرورة صرف حوافز مالية للمتدربين من الأخصائيين (٥٢,٨%)، وزيادة عدد الدورات التدريبية للأخصائيين في مجال تنمية مهارات تخطيط البرنامج

الإرشادي للمحصول، ومهارات الاتصال الفعال (٩٠،٩%)، وتقديم دورات تدريبية للأخصائيين في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقدم في محطات البحوث الزراعية بالمحافظات المختلفة (٣١،٢%).

التوصيات

Recommendations

في ضوء أهداف البحث والنتائج التي تم مناقشتها، أمكن استخلاص التوصيات التالية للاهتمام بها في تنمية وتطوير الكفاءات الأدائية لأخصائيي المادة الإرشادية والمتعلقة بتنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بمحصول القمح.

١- ضرورة الاستمرار في تنظيم برامج تدريبية تخصصية مكثفة أثناء الخدمة لأخصائيي المادة الإرشادية في مجال محصول القمح وبالأخص الحاصلين منهم على مؤهلات متوسطة أو مؤهلات عليا ذوي التخصصات غير الإرشادية لسد الفجوة في كفاءتهم الأدائية لمهام تنمية البرنامج الإرشادي، الموكولة لهم حتى يتسنى لهم إنجاز تلك المهام بالمستوى المطلوب وللوصول إلى مستوى الإنتاجية المستهدف.

٢- ضرورة الاهتمام بالمحتوى التدريبي الفني الإرشادي لتحقيق التوازن مع المحتوى التدريبي المتخصص في مجال محصول القمح والذي يتلقاه أخصائيو المادة الإرشادية بصفة دورية.

٣- مراعاة المتغيرات الشخصية والمهنية عند اختيار أو ترشيح الأخصائيين الإرشاديين للالتحاق بالبرامج التدريبية والمتعلقة بالسن، والخبرة الوظيفية الزراعية والإرشادية، وطبيعة نشاطهم ومدة التدريب السابق في مجال محصول القمح وغيرها والتي يتم في ضوئها تخطيط البرامج التدريبية المناسبة لهم.

٤- مراعاة مقترحات أخصائيو المادة الإرشادية للحد من المشكلات التي واجهتهم عند أداء مهام تنمية البرنامج الإرشادي وعند تخطيط برامج تدريبية مستقبلية لهم.

٥- تكرار البحث مع أخصائيو المادة الإرشادية في مجال المحاصيل الزراعية الهامة الأخرى كالقطن، والأرز، والذرة الشامية، وقصب السكر للتأكد من مستوى كفاءتهم على أداء مهام تنمية البرنامج الإرشادي لكل محصول على حدة والمكلفين بها في الواقع الميداني، وكذلك الكشف عن متغيرات أخرى قد تؤثر على كفاءتهم الأدائية لتلك المهام.

الجدول

جدول (١) : التوزيع والنسبة المئوية لأخصائي المادة الإرشادية في مجال محصول القمح تبعاً للدرجة الكلية لكفاءتهم الأدائية لمهام تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للنهوض بالمحصول.

المهام الإرشادية		تخطيط		تنفيذ		تقييم		الإجمالي	
الكفاءة الأدائية		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
منخفضة (٦٣ درجة فأقل)		٦٤	٦٠,٤	٥٩	٥٥,٦	٦٦	٦٢,٣	٦٣	٥٩,٤
متوسطة (٦٤-١٢٦) درجة		٢٨	٢٦,٤	٣٦	٣٤	١٣	١٢,٣	٢٦	٢٤,٢
عالية (١٢٧-١٨٩) درجة		١٤	١٣,٢	١١	١٠,٤	٢٧	٢٥,٤	١٧	١٦,٤
الإجمالي		١٠٦	١٠٠	١٠٦	١٠٠	١٠٦	١٠٠	١٠٦	١٠٠

المصدر : عينة البحث.

جدول (٢) : معاملات التطابق النسبي بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين لمهام تنمية البرنامج الإرشادي للنهوض بالمحصول القمح والمتغيرات المستقلة المدروسة

رقم المتغير	المتغيرات المستقلة	معامل التطابق النسبي (كا ^٢)	مستوي المغنوية
١	النشأة الأصلية	٤,٠٤٥	-
٢	المؤهل الدراسي	١,٦٤٦	-
٣	التخصص الدراسي	١٢,٥٦٧	**

كا^٢ الجدولية = ٥,٩٩١ عند مستوى ٠,٠٥ د.ح. (٢).

كا^٢ الجدولية = ٩,٢١٠ عند مستوى ٠,٠١ د.ح. (٢).

المصدر : عينة البحث.

جدول (٣) : قيم معامل الارتباط البسيط بين الدرجة الكلية لكفاءة أداء أخصائيو المادة الإرشادية المبحوثين والمتعلقة بمهام تنمية البرنامج الإرشادي وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

رقم المتغير	المتغيرات المستقلة المدروسة	معامل الارتباط البسيط (r)	المعنوية
٤	السن	٠,٠٧١	-
٥	مدة الخدمة بالعمل الزراعي	٠,٠٣٤	-
٦	مدة الخدمة بالعمل الإرشادي	٠,٠٦٨	-
٧	عدد الدورات التدريبية السابقة	٠,٠٣٤	-
٨	درجة الاستفادة من التدريب السابق	٠,٠٥٢	-
٩	عدد مرات الاشتراك في الحملات القومية	٠,٠١٢	-
١٠	درجة التعرض لمصادر المعلومات	٠,٣٤٠	**
١١	درجة استخدام الطرق والمعينات الإرشادية	٠,٣٧٤	**
١٢	درجة الرضا عن العمل بالإرشاد الزراعي	٠,١٩٦	*
١٣	درجة دافعية الإنجاز	٠,٣٠	**
١٤	درجة الاتجاه نحو التدريب الإرشادي	٠,١١١	-

قيمة (r) الجدولية = ٠,١٩٥ عند مستوي معنوية ٠,٠٥ د.ح. (١٠٤).

قيمة (r) الجدولية = ٠,٢٥٤ عند مستوي معنوية ٠,٠١ د.ح. (١٠٤).

المصدر : عينة البحث.

جدول (٤) : التوزيع والنسبة المئوية للمشكلات التي تواجه أخصائيو المادة الإرشادية أثناء موسم زراعة محصول القمح.

ن = ١٠٦		المشكلات
عدد	%	
I - مشكلات متعلقة بالزراع :		
٧٣,٦	٧٨	١- عدم إقتناع بعض الزراع بالتوصيات الفنية لزراعة المحصول.
٦٩,٨	٧٤	٢- عدم تدعيم وتحفيز الإرشاد الزراعي للمزارع الصغير المتميز بالخدمات المادية أو العينية.
٦٢,٣	٦٦	٣- عدم اهتمام الكثير من الزراع بتطهير مستودعات الصرف المغطي بالأحواض.
٥٤,٧	٥٨	٤- عدم إلتزام الكثير من الزراع بالدورة الزراعية.
٤٦,٢	٤٩	٥- عدم اهتمام الزراع بعمليات الحصاد لارتفاع أجور العمالة الفنية.
II - مشكلات متعلقة بمستلزمات الإنتاج :		
٨٠,٢	٨٥	٦- عدم توفر كميات الأسمدة اللازمة للزراعة بالسعر المناسب أثناء الموسم
٧٦,٤	٨١	٧- إنخفاض مناسيب مياه الري وعدم إنتظام المناوبات في نهايات الترعة.
٧٢,٦	٧٧	٨- إرتفاع أسعار المبيدات الكيماوية المخصصة لمكافحة الحشائش وخاصة الزمير.
٧١,٧	٧٦	٩- إرتفاع أسعار التقاوي المستمر وعدم استقرارها وتفاوتها بين المنافذ الحكومية والمنافذ الأهلية.
٦٧,٩	٧٢	١٠- عدم توفر أصناف التقاوي عالية الإنتاجية التي ينتجها مركز البحوث الزراعية.

ن = ١٠٦		المشكلات
عدد	%	
٦٥	٦١,٣	١١- إنخفاض أسعار توريد أردب القمح إلى المطاحن بعد الحصاد
٥٤	٥٠,٩	١٢- قلة مراكز وأماكن تجميع المحصول مما يصعب تسويقه.
٤٦	٤٣,٤	١٣- إنخفاض التمويل اللازم لتنفيذ الحقول الإرشادية وأيام الحقل والحصاد لدي الزراع.
III - مشكلات متعلقة بظروف العمل :		
٩٤	٨٨,٧	١٤- عدم توفر وسائل المواصلات اللازمة للأخصائيين للمرور الدوري على الزراع أثناء الموسم.
٩١	٨٥,٨	١٥- عدم توفر الحافز المادي الشهري للأخصائيين.
٨٨	٨٣,٠٠	١٦- عدم كفاية الحوافز المادية للمرشدين الزراعيين بالقرى.
٨٥	٨٠,٢	١٧- عدم توفر الوقود وقطع الغيار اللازمة لتشغيل المركبات المتعلقة بالأخصائيين.
٨٣	٧٨,٣	١٨- نقص عدد المطبوعات من النشرات الفنية أو المجالات المخصصة للمرشدين الزراعيين أو للمزارعين.
٨٠	٧٥,٥	١٩- قلة الإمكانيات المتاحة من وسائل الإيضاح العملي من المعينات الإرشادية.
٧٦	٧١,٧	٢٠- عدم توفر أجهزة كمبيوتر حديثة تمكن الأخصائي من الدخول على شبكة الانترنت.
٧٣	٦٨,٩	٢١- إنخفاض أعداد المرشدين الزراعيين بالقرى بسبب وصول الكثير منهم إلى سن التقاعد.
٦٦	٦٢,٣	٢٢- عدم وجود تنسيق أو تعاون بين الباحثين وأخصائيو المادة الارشادية.

ن = ١٠٦		المشكلات
عدد	%	
٥١	٤٨,١	٢٣- قلة عدد الاجتماعات الإرشادية وانعقادها في مواعيد لا تتناسب مع ظروف المزارعين أثناء الموسم. IV- مشكلات متعلقة بالتدريب :
٨٢	٧٧,٤	٢٤- قلة عدد الدورات التدريبية في مجال محصول القمح لأخصائيي المادة الإرشادية.
٧٦	٧١,٧	٢٥- عدم مناسبة مواعيد التدريب مع مواعيد تقديم الخدمة الإرشادية للزراع أثناء الموسم.
٧٣	٦٨,٩	٢٦- عدم كفاية مدة التدريب لأخصائيي المادة الإرشادية.
٦٩	٦٥,١	٢٧- عدم إشتراك الأخصائيين في مراحل تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي للمحصول.
٦٥	٦١,٣	٢٨- عدم قدرة الأخصائيين على التعامل مع الزراع لعدم تأهيلهم وتدريبهم على استخدام كلا من مهارات الاتصال الإرشادي وسيكولوجية الإقناع مع المزارعين
٥٨	٥٤,٧	٢٩- ندرة عقد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين بالقرى

المصدر : عينة البحث.

جدول (٥): التوزيع والنسبة المئوية لمقترحات لأخصائيي المادة الإرشادية المبحوثين لمواجهة المشكلات التي تواجههم أثناء موسم زراعة محصول القمح

ن = ١٠٦		المقترحات
عدد	%	
I مقترحات متعلقة بالزراع:		
٧٩,٢	٨٤	١- تكثيف برامج التوعية للمزارعين لإقناعهم بالتوصيات الفنية لزراعة المحصول بكافة وسائل الإعلام المسموعة والمرئية.
٧٥,٥	٨٠	٢- توفير مياه الري ورفع مناسبتها في الأوقات المناسبة، وتنظيم مواعيد المناوبات في نهايات الترع بالتنسيق مع مهندسي الري خلال الموسم الزراعي.
٧٣,٦	٧٨	٣- الاهتمام بتوفير مراكز أو أماكن لتثوين المحصول بالتنسيق مع المطاحن وبنوك القرى لتسهيل عمليتي التخزين والتسويق.
٧٠,٨	٧٥	٤- تحفيز المزارعين المتميزين بتقديم خدمات مادية زراعية كالتقايي والمبيدات اللازمة قبل وأثناء الموسم الزراعي.
٥٠,٩٨	٥٤	٥- دعم وتحديد سعر توريد أردب القمح قبل استلام المطاحن للمحصول في بداية الموسم الزراعي.
٣٩,٦	٤٢	٦- تطهير شبكة الصرف المغطى بالأحواض قبل بداية الموسم الزراعي.
II مقترحات متعلقة بمستلزمات الإنتاج:		
٨٣,٠٠	٨٨	٧- دعم أسعار الأسمدة وخاصة البوتاسيه والمبيدات الكيماوية المتعلقة بمكافحة الحشائش من خلال بنوك القرى، والجمعيات الزراعية.
٦٣,٢	٦٧	٨- توفير كميات الأسمدة والمبيدات الكيماوية اللازمة للزراعة في المواعيد المناسبة.

ن = ١٠٦		المقترحات
عدد	%	
٦٥	٦١,٣	٩- توفير كميات التقاوي عالية الإنتاجية بالأسعار المناسبة واللازمة لتغطية المساحات لمطلوب زراعتها
٦٠	٥٦,٦	١٠- دعم أسعار السولار (الجاز) لخفض أسعار الخدمة بالميكنة وللحد من ارتفاع أجور العمالة الفنية
٥٤	٥٠,٩	١١- توحيد جهة توزيع مستلزمات الإنتاج (تقاوي وأسمدة) من خلال بنوك القرى، والتأكد من جودتها قبل توزيعها على المزارعين
٣٥	٣٣,٠٠	١٢- تقرير أسعار مناسبة لأردب القمح ومجزية للمزارعين قبل ميعاد الحصاد بوقت كاف
III مقترحات متعلقة بظروف العمل:		
٩٧	٩١,٥	١٣- توفير وسائل الانتقال المناسبة للأخصائيين وما يلزمها من وقود وقطع غيار لتشغيلها.
٨٦	٨١,١	١٤- توفير المطبوعات الإرشادية من نشرات فنية دورية، ومجلات وملصقات بالأعداد الكافية لتوزيعها قبل بداية الموسم الزراعي بوقت كاف
٨٢	٧٧,٤	١٥- توفير الحوافز المالية والمكافآت الشهرية المجزية لأخصائيي المادة الإرشادية أثناء الموسم الزراعي.
٧٨	٧٣,٦	١٦- توفير الحوافز المالية الشهرية المناسبة للمرشدين الزراعيين بالقرى لتشجيعهم على أداء عملهم
٦٩	٦٥,١	١٧- توفير وسائل الإيضاح العملي من المعينات السمعية والبصرية وتجهيز أماكن لعرض وتوضيح أهم عمليات مقاومة الآفات، وكيفية استخدام السطارة للمزارعين.

المقترحات		ن = ١٠٦
عدد	%	
٦٧	٦٣,٢	١٨- توفير العدد الكافي من المرشدين الزراعيين في الإدارات الزراعية بالقرى.
٦٥	٦١,١	١٩- توفير وسائل الاتصال الحديثة التي تمكن الأخصائي من الاتصال بالباحثين والمرشدين الزراعيين بالقرى
٥٨	٥٤,٧	٢٠- الاستعانة بالقادة المحليين في توصيل المعلومات والتوصيات للمزارعين بالتعاون مع الأخصائي والمرشد الزراعي
٥٤	٥٠,٩	٢١- تدعيم المرشدين الزراعيين بوسائل الانتقال والوقود اللازم لتشغيلها لمتابعة مراحل زراعة المحصول
٣٧	٣٤,٩	٢٢- زيادة عدد الاجتماعات الإرشادية وتوفير أماكن لانعقادها على مستوى المركز أثناء الموسم الزراعي
IV مقترحات متعلقة بالتدريب:		
٧٤	٦٩,٨	٢٣- زيادة مدة التدريب التخصصي للأخصائيين في مجال زراعة وإنتاج محصول القمح.
٥٨	٥٤,٧	٢٤- ضرورة عقد الدورات التدريبية في مواعيد لا تتعارض مع مواعيد تقديم الخدمة الإرشادية للزراع أثناء الموسم.
٥٦	٥٢,٨	٢٥- ضرورة صرف حوافز مالية للمتدربين من الأخصائيين.
٥٤	٥٠,٩	٢٦- زيادة عدد الدورات التدريبية للأخصائيين في مجالي تنمية مهارات تخطيط البرنامج الإرشادي للمحصول ومهارات الاتصال الفعال.
٣٣	٣١,٢	٢٧- تقديم دورات تدريبية للأخصائيين في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث تنظم من خلال محطات البحوث الزراعية بالمحافظات المختلفة.

المصدر: عينة البحث

المراجع REFERENCES

أولاً : المراجع العربية :

١- أبو السعود، خيرى حسن (١٩٩٨)، " إعداد وتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في الوطن العربي "، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية الزراعية في الوطن العربي " المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، إتحاد الجامعات العربية، القاهرة، ٩-١١ ديسمبر، ص ١١٠.

٢- أبو حليلة، إبراهيم سيد أحمد (١٩٩٥)، " بعض المتغيرات المؤثرة على كفاية القدرة الأدائية للمهام الرئيسية في وظيفة المرشد الزراعي لدى المرشدين الزراعيين بمحافظة أسيوط "، المجلد الأول، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، الجيزة، ص. ١٥١، ١٥٢.

٣- السلمي، علي (١٩٨٥)، " إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية "، الطبعة الثالثة، مكتبة الغريب، القاهرة، ص.ص ٣٨٠-٣٨٨.

٤- الصفطي، محمد نطفي محمد (٢٠٠٤)، " مستوى أداء المرشدين الزراعيين للمهام والأنشطة الإرشادية الخاصة بتسويق محصول البصل في محافظة الغربية "، المجلد (٢٩)، العدد (٦)، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ص ٤٠٤٨.

٥- الناقه، محمود كامل (٢٠٠١)، " البرنامج التعليمي القائم على الكفاءات - أسسه وإجراءاته "، مطبعة كلية التربية، جامعة عين شمس، ص.ص. ١٨، ١٩.

٦- بدران، شكري محمد، وسمير عبد الغفار سليمان (١٩٩٦)، " محددات إختيار الطرق الإرشادية التي يستخدمها المرشدون الزراعيون في تنفيذ البرنامج الإرشادي لزراع القمح بمحافظة المنوفية وسوهاج " نشرة بحثية رقم (١٦٨)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية

- الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، ص.ص. ٩، ١٠.
- ٧- بركات، محمد محمود (٢٠٠٠)، " الإحصاء الاجتماعي وطرق القياس "، الطبعة الثانية، مطبعة الهادي للطباعة والكمبيوتر، القاهرة، ص.ص. ٣٩٥-٤٠٠.
- ٨- حمدان، محمد زياد (١٩٨٤)، " قياس كفاية التدريس، طرقه ووسائله الحديثة"، سلسلة التربية الحديثة (١٤)، الدار السعودية للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، ص.ص ١٢٦-١٣١.
- ٩- ذهب، وحيد الطوخي إبراهيم خليل (١٩٩٩)، " دراسة تقييميه لأداء المرشدين الزراعيين المحليين لبعض الطرق الإرشادية بمحافظة المنوفية "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، ص.ص ١٩٤، ١٩٥.
- ١٠- ديكسون، نانسي (١٩٩٦)، " تقويم الأداء - وسيلة تحسين النوعية في تنمية الموارد البشرية "، ترجمة سامي على الفرس، مطبعة معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ص.ص. ١٥٥-١٦٥.
- ١١- راضي، أحمد مصطفى محمود (٢٠٠٣)، " كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، ص.ص. ١٦٣-١٦٧.
- ١٢- راضي، أحمد مصطفى محمود (١٩٩٣)، " تقييم البرامج الإرشادية الزراعية في مصر "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، ص.ص ٨٣-٨٥.
- ١٣- سليم، فؤاد كمال الدين (١٩٩٢)، " واجبات ومهام العاملون المهنيون بالجهاز الإرشادي "، مكون نقل التكنولوجيا، المشروع القومي للأبحاث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، تقرير غير منشور.

١٤- شربي، فاطمة عبد السلام (١٩٩٦)، " أداء المرشدين الزراعيين بجمهورية مصر العربية "، مؤتمر إستراتيجية العمل الإرشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي"، مؤسسة فريدريش ناومان الألمانية، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي بكلية الزراعة، جامعة القاهرة، ص.ص. ٢٠٣-٢١٣.

١٥- شنودة، هدي صبحي (١٩٩٤)، " بعض العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين في بعض محافظات جمهورية مصر العربية "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، ص.ص. ١٣١-١٣٦.

١٦- شيخ، درويش جمعة (١٩٩٩)، دراسة تحليلية لبعض العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية الزراعية بمحافظة الجيزة "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، ص.ص. ٢١٥-٢١٨.

١٧- عبد الوهاب، محمد محمد السيد، وسامي على المرسي شادي (٢٠٠٥)، كفاءة أداء المرشدين الزراعيين للزيارات الحقلية ببعض محافظات الدلتا، المجلد (٨٣)، العدد (٢)، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ص.ص ٩٨٣-٩٩٦.

١٨- فريد، محمد أحمد (١٩٩٣)، " دراسة في كفاية القدرات الأدائية المتعلقة بالتخطيط وتنمية البرنامج الإرشادي لدى المرشدين الزراعيين بإقليم تهامة بالجمهورية اليمنية، المجلد (٩)، العدد (١)، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق، ص.ص. ٦٩٤-٦٩٥.

- ١٩- مازن، محمد حسين، وعوده حفني عوده (٢٠٠٢)، "توصيف وظيفة المرشد الزراعي بجمهورية مصر العربية"، المجلد (٨٠)، العدد (١)، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، ص.ص. ٤٤٠-٤٤١.
- ٢٠- مركز البحوث الزراعية (٢٠٠٣)، قرار رقم (٨١٩) لسنة ٢٠٠٣ غير منشور، ٢ يونيو، الإدارة المركزية للتنظيم والإدارة بالمركز، الجيزة.
- ٢١- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ومركز البحوث الزراعية، وأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، مجلس بحوث الغذاء والزراعة والري (٢٠٠٦)،
- "تقرير الحملة القومية لمحصول القمح"، تقرير منشور، وحدة المطبعة الزراعية بمركز البحوث الزراعية، الجيزة، ص.ص. ٣-١٨، ٣٧، ٣٨.
- ٢٢- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، مركز البحوث الزراعية (٢٠٠٥)، "زراعة القمح في الأراضي القديمة (أراضي الوادي)"، نشرة فنية رقم (٩٩٥)، الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، مطابع مركز الدعم الإعلامي بديكرنس، الدقهلية، ص.ص. ٣-٣٢.
- ٢٣- وزارة الزراعة، استصلاح الأراضي، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (٢٠٠٣)، "إستراتيجية التنمية الزراعية في مصر حتى عام ٢٠١٧"، تقرير منشور، مايو، القاهرة، ص.٦.
- ٢٤- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي (١٩٩٣)، قرار وزاري رقم ٧٢٩ لسنة ١٩٩٣، غير منشور، ١٤ يونيو، مكتب الوزير.
- ٢٥- وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي (١٩٨٣)، "بطاقة وصف وظيفة أخصائي إرشاد زراعي"، الإدارة المركزية للتنظيم والإدارة بمركز البحوث الزراعية، ص.ص. ٣٧-٣٨.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 26- **Borich, G.C. (1980).** "A needs Assessment Model for Conducting Follow-up Studies", Addison Wesley publishing Co., Washington, USA, P.39.
- 27- **Broich, G. D. (1977).** "The Appraisal to Teaching Concepts and Process". Philippines Copyright Addison – Wesley Publishing Co., Washington, USA, p.p.7,8.
- 28- **Hittmen D.R. (1976).** "A Model for Competency-Based Teacher Preparation Program". Document Reproduction Services, Arlington, Virginia, USA, p.2.
- 29- **Houston, W.R., et al (1970).** "Translating Competencies into Performance Measures for the Evaluation of Teaching", Document Reproduction Services, Arlington, Virginia, USA, p.9.

*Performance Competencies for Subject Matter Specialists of
Wheat Crop in Some Egyptian Governorates.*

Dr. Radi, A.M.M.;

Dr. M.L.M. El Safty and Dr. R. F. H. Amer

Researchers, Agricultural Extension and Rural Development Research
Institute, ARC.

ABSTRACT

The main objective of this research is to; assess the competencies of subject matter specialists (SMSs) performing different extension tasks related to wheat crop cultivation and production. The research was conducted by using a sample of crop specialists who performed the tasks of extension program development (planning, implementation and evaluation) during 2006 and 2007. The research was included seven governorates which were: Giza, Isamilia, Suez, Dukahlia, Sharkia, Assiut and Sohag. A random sample of (106) specialists was selected (33% of the population). The research data were collected during the period of April and May 2007. Through a written questionnaire by personal interviews was used for collecting the research data. Frequencies, percentage, range, chi square, simple correlation coefficient and Borich analysis of variance were used in analyzing the data statistically. The research findings indicated that the respondents (59%) had low competencies in performing extension tasks. There was a significant positive relationship between the total competency score of extension specialists in performing the agricultural extension development tasks studied and each of the following (5) independent variables: educational specialization, exposure to information sources, use of extension methods & Aids' Job satisfaction towards extension work and achievement motivation. The research indicated that there were about (29) problems facing SMSs of wheat crop in performing extension activities and suggestions (27) to overcoming these problems.

Key Words: Competency, Performance and Agric. Extension Specialist.