

المهارات التدريبية للباحثين الزراعيين بمحطة البحوث الزراعية بسجا محافظة كفر الشيخ للتعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين

د. حسين على هجرس

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

المستخلص

استهدف البحث بصفة رئيسية تحديد مستوى المهارات التدريبية للباحثين الزراعيين بمحطة البحوث الزراعية بسجا محافظة كفر الشيخ للتعامل مع إحدى وعشرين نمطاً من الأنماط السلوكية للمتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي ومن الزراع ، والتعرف على المشكلات التي تواجه هؤلاء الباحثين أثناء قيامهم بتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي والزراع ، و تم جمع بيانات البحث خلال شهرى يناير وفبراير ٢٠٠٩ م عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية لعينة عشوائية بلغ قوامها ١٥٠ باحثاً زراعياً تم تحديدها طبقاً لجدول تحديد العينات لكرجسى ومورجان من شاملة الباحثين الزراعيين العاملين بمحطة البحوث الزراعية بسجا والبالغ عددهم ٢٤٥ باحثاً زراعياً ، ممن يشغلون وظيفة باحث وباحث أول ورئيس بحوث الذين شاركوا فى أنشطة وبرامج تدريبية سواء كان ذلك للعاملين بالإرشاد الزراعي أو الزراع ، واستخدمت بعض الأدوات الإحصائية المتمثلة فى :النسب المئوية ، وجداول التوزيع التكراري ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، وذلك لتحليل وتفسير البيانات .

وتمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي :

- ١- الأنماط السلوكية الأكثر تواجداً بين المتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي هي : النمط الايجابي ، يليه النمط المدقق . فالنمط الثرثار ، ثم النمط المرح ، وأقلها تواجداً : النمط العدوانى ، يليه النمط المعارض ، ثم النمط القناص . فالنمط المتعالي . وذلك من وجهة نظر معظم الباحثين المبحوثين .
- ٢- الأنماط السلوكية الأكثر تواجداً بين المتدربين من الزراع هي : النمط الشاكي ، يليه النمط المتشكك ، فالنمط الثرثار ، ثم النمط المتردد ، و اقل الأنماط تواجداً : النمط الكاتب ، يليه النمط القناص ، ثم النمط المعارض ، فالنمط العدوانى ، وذلك من وجهة نظر معظم الباحثين الزراعيين المبحوثين .
- ٣- أكثر من ثلاثة أرباع الباحثين الزراعيين المبحوثين يتسمون بمستوى مهارة تدريبية متوسطة فى التعامل مع الأنماط السلوكية المختلفة للمتدربين ، وأن قرابة ربع المبحوثين نوى مستوى مهارة تدريبية منخفضة ، بينما ٦,٧ % من اجمالى المبحوثين يتوافر لديهم مستوى المهارة التدريبية المرتفعة فى التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين سواء كانوا من العاملين بالإرشاد الزراعي أو من الزراع .
- ٤- أمكن حصر أهم المشكلات التي تواجه الباحثين الزراعيين المبحوثين أثناء تدريبهم للعاملين بالإرشاد الزراعي وترتيبها تنازلياً على النحو التالى : عدم توافر الوسائل والمعينات التدريبية ، وعدم اهتمام بعض المتدربين

بالتدريب ، وحضور بعض المتدربين لأغراض غير تدريبية ، أما أهم المشكلات التي تواجه الباحثين فى تدريب الزراع فكانت : تمسك المتدربين بالأساليب التقليدية ، وضعف ثقة المتدربين فيما يطرحه التدريب من موضوعات ، وكثرة المشكلات الخارجية التي يطرحها المتدربين .

المقدمة والمشكلة البحثية

يعيش العالم اليوم عصر الانفتاح المعرفي والمزاوجة بين العلم والعمل والنظرية والتطبيق وقد أدى ذلك إلى ظهور عدد هائل من الاكتشافات العلمية والأفكار والأساليب المستحدثة التي تصلح للتطبيق المباشر في مختلف مجالات الحياة والإنتاج ومنها الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني (عبد المقصود، ١٩٨٦، ص:١٠٠) لذلك يعد البحث العلمي الزراعي الأساس المتين للقاعدة الصلبة التي تقوم عليها النهضة الزراعية فى أى دولة عصرية (العادلى، ١٩٧٢، ص:٦) إذا انتقلت نتائجه من معاقلة البحثية إلى حيز التطبيق الفعلي لها (Maunder, 1972, p:7) .

وجهاز الإرشاد الزراعي هو التنظيم المسئول عن نقل وتوصيل نتائج البحوث الزراعية من مصادرها البحثية في شكل مبسط ومفهوم ومقنع إلى من هم في حاجة إلى تطبيقها ألا وهم الزراع ، كما يتولى فى نفس الوقت نقل مشاكل الزراع إلى المراكز البحثية لبحثها وإيجاد الحلول لها (العادلى ، ١٩٧٢ ، ص ص : ١٦ - ١٧) .

ولقد تمكنت مصر خلال العقود الثلاث الماضية من بناء منظومة بحثية وإرشادية دعمت الأداء الزراعي بالمستوى الذي أمكن معه مضاعفة الإنتاجية الزراعية فى العديد من المحاصيل والارتقاء بجودة المنتجات الزراعية وتدعيم قدرتها التنافسية في الأسواق ، ورغم ذلك فإن كافة المؤشرات تؤكد أن معدلات استفادة الزراعة من هذه المؤسسات لا يتسق مع القدرات الكامنة لديها ، حيث تشير البيانات المتوافرة إلى وجود فارق كبير بين الإنتاجية المحققة من غالبية المحاصيل والإنتاجية الممكنة يتراوح هذا الفارق بين ٢٥-٥٠% في معظم المحاصيل الزراعية الرئيسية (وزارة الزراعة ، ٢٠٠٩ ، ص: ٢٨) .

وقد يرجع الفارق بين كمية ما هو ناتج وما يجب أن ينتج إلى عدد من الأسباب منها عدم توافر العنصر البشرى المؤهل والمدرب للتعامل بكفاءة مع التقنيات الجديدة ، حيث أن نصف عائد الإنتاج يأتي من التقدم العلمي الذي تفرزه البحوث وثالث العائد يرجع إلى الإعداد والتدريب

الجيد للقوى البشرية المعنية بتطبيق نتائج تلك البحوث أما الجزء المتبقي من عائد الإنتاج (حوالي ١٥ %) فيعود للاستثمارات المادية في هذا القطاع (علام ، ١٩٩٣ ، ص : ١٢).
لذلك أنيط بمركز البحوث الزراعية في إطار استراتيجية التنمية الزراعية القيام بثلاث مهام رئيسية هي : إجراء البحوث التطبيقية والأكاديمية المرتبطة بالإنتاج الزراعي والتي تكفل الارتقاء بالإنتاجية الزراعية وخفض تكلفة الإنتاج ، ونقل التكنولوجيا الجديدة إلى حقول التطبيق من خلال الإرشاد الزراعي ومتابعة تطبيقها وتطويرها إذا لزم الأمر ، والتدريب المتواصل للقدرات البشرية العاملة بقطاع الزراعة (WWW . a r c . e g) كأحد الأسس الهامة لرفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة الإنتاجية الزراعية ، وإعداد الأفراد العاملين في مختلف قطاعات العمل الزراعي على اختلاف مستوياتهم للقيام بواجبات أعمالهم المعنيين بها ، والمهام الموكولة إليهم على خير وجه مع تمكين هؤلاء الأفراد من مساهمة التطور المعاصر والإمام بالأساليب والوسائل المستحدثة في مجالات أعمالهم (سويلم ، ١٩٩٨ ، ص : ١٤٥).

وقد تزايد اهتمام الباحثين الزراعيين بمركز البحوث الزراعية في الفترة الأخيرة بتدريب القوى البشرية العاملة في قطاع الزراعة لتعريفهم بالتقنيات الجديدة والمساهمة في الإسراع بنشر وتطبيق نتائج بحوثهم ، خاصة بعد صدور القرار الوزاري رقم ٩٩٩ لسنة ٢٠٠٨ بتخصيص ٢٠ % من درجة تقييم الباحثين الزراعيين بمركز البحوث الزراعية للتقدم في القيام بالأنشطة الإرشادية والتدريبية ، كما تلاه القرار الوزاري رقم ١٣٦٦ لسنة ٢٠٠٩ باعتبار الأنشطة الإرشادية والتدريبية للباحثين الزراعيين بمركز البحوث الزراعية من العناصر الأساسية لجودة الأداء البحثي .

ولما كان المدربون من الباحثين الزراعيين يمثلون أحد مدخلات العملية التدريبية ، بل والركيزة الأساسية لمجمل العمليات التدريبية في القطاع الزراعي ، لذا يجب أن يتوافر في هؤلاء المدربين خصائص ومقومات المدرب الكفاء والفعال ، و من أهمها القدرة على التعامل مع الجماعات ، والسيطرة على سلوك الآخرين في المواقف التدريبية المختلفة (السلمي ، ١٩٩٢ ، ص : ٢٩٢) ، و (عبد الرحمن ، ١٩٩٣ ، ص : ٧٤) ، و(توفيق ، ١٩٩٥ ، ص : ١٣٥) ، و(بسيوني ، ١٩٩٧ ، ص : ٣٩٦) ، و(سويلم ، ١٩٩٨ ، ص : ١٩٥) ، و(ماهر ، ١٩٩٨ ، ص : ٣٤٧) ، و(عليوه ، ٢٠٠١ ، ص : ٧٧ - ٨٧) .

وفي ضوء ما لاحظته الباحث من تباين في سلوك بعض المتدربين من العاملين بالإرشاد

الزراعي والزراع في بعض المواقف التدريبية أثناء الشرح أو المناقشة لموضوع أو مشكلة يطرحها التدريب ، وما تم ملاحظته أيضا من ردود أفعال متباينة لبعض المدربين من الباحثين الزراعيين تجاه بعض المتدربين في مواقف تدريبية معينة ، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى حدوث بعض المشكلات بين بعض المتدربين وبعضهم البعض أو بين بعض المدربين و المتدربين ، الأمر الذي قد يؤثر سلبا على درجة نجاح العملية التدريبية ، وهو ما لفت نظر الباحث وأثار لديه بعض التساؤلات البحثية التي دفعته لإجراء هذا البحث ، ومنها مايلي :

- ما هي الأنماط السلوكية للمتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي والزراع ؟
- ما هو مستوى توافر المهارات التدريبية للمدربين من الباحثين الزراعيين في التعامل مع هذه الأنماط السلوكية ؟
- ما هي المشكلات التي تواجه المدربين من الباحثين الزراعيين في تدريب العاملين بالإرشاد الزراعي والزراع ؟

أهداف البحث

- 1- التعرف على الأنماط السلوكية للمتدربين لكل من العاملين بالإرشاد الزراعي والزراع من وجهة نظر الباحثين الزراعيين المبحوثين كمدربين .
- 2- تحديد مستوى المهارات التدريبية للباحثين الزراعيين المبحوثين - كمدربين - في التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي ومن الزراع .
- 3- التعرف على المشكلات التي تواجه الباحثين الزراعيين المبحوثين - كمدربين - أثناء تدريب كل من العاملين بالإرشاد الزراعي والزراع .

الإطار النظري

يعتبر سلوك الإنسان غاية في التعقيد ، حيث يشمل جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والانفعالي والاجتماعي ، ويختلف باختلاف النمو الجسمي والعقلي والنفسي والاجتماعي للفرد ، كما يتأثر بمستوى قدراته واستعداداته العقلية وظروفه الاجتماعية والاقتصادية والبيئة المحيطة به وما تشتمل عليه من موروثات ثقافية وميسرات أو معوقات تساعده أو تعيقه عن تحقيق أهدافه (على ، وآخرون، ١٩٩١، ص:٣٢) .

وتتأرجح أنماط السلوك البشرى بين قطبين متناقضين تماماً وهما العدوانية والعنف من جهة والسلبية الشديدة واللامبالاة من ناحية أخرى وبينهما درجات مختلفة من السلوك المتدرج بين الاعتدال إلى الايجابية أو السلبية ، والأشخاص الطبيعيين هم الذين يتعاملون بثقة واعتدال و توازن فى الظروف الطبيعية ، ويحتلون المنطقة الوسطى فى التعبير عن النفس و التعامل مع الآخرين وهى منطقة واسعة وفيها مجال كبير للمناورة والابتكار والتميز (برينكمان وكيرشنيير ، ١٩٩٥ ، ص :١).

وهناك عشرة أنماط من الأنماط السلوكية الصعبة التى يمكن مقابلتها فى الحياة اليومية ، وتصنف من حيث الايجابية والسلبية إلى : ١- النماذج العدوانية للسلوك وتشمل الشخص الدبابة ، والشخص القناص ، والشخص العالم ببواطن الأمور، و الشخص مدعى المعرفة ، والشخص القنبلة. ٢- النماذج السلبية للسلوك وتشمل الشخص الباكي ، والشخص الراض ، والشخص الصامت ، والشخص المتردد ، والشخص الموافق دائماً (برينكمان وكيرشنيير ، ١٩٩٥ ، ص ص: ٨-٢).

ويرى الطوبجى (١٩٩٢ ، ص:١٥) أن الأنماط السلوكية الشخصية السلبية تتمثل فى : النمط المتردد ، والنمط المتعجل ، والنمط المدقق ، والنمط المشاكس ، والنمط المتفرج ، والنمط الذي لا يصدق ، والنمط الشاكي. ويضيف جبر(١٩٩٨ ، ص :١٠٠) إلى هذه الأنماط: النمط المتعالي ، والنمط المدعى ، والنمط الثرثار ، والنمط الخجول، والنمط الخبير .

وفيما يتعلق بالأنماط السلوكية الشخصية المختلفة للمتدرجين فى المواقف التدريبية فقد ذكرها توفيق (١٩٩٥ ، ص ص : ٢٦٤-٣٧٤) فيما يلى : النمط المعارض ، والنمط الذي لا يمكنه التعبير ، والنمط المنذع ، والنمط الثرثار ، والنمط الصديق الايجابي ، والنمط الغامض العدائى ، والنمط الاجتماعى المرح ، والنمط المنعزل ، والنمط المناور مدعى المعرفة ، والنمط الكاتب ، ويرى الصيفى (٢٠٠٢ ، ص ص: ٣٩-٤١) أنها تتمثل فى: النمط الثرثار ، والنمط غير المشارك ، والنمط المعارض ، والنمط سريع الإجابة ، والنمط دائم الشكوى ، والنمط كثير الخروج عن موضوع التدريب ، والنمط الذى يتحدث فى أمور سياسية ، والنمط غير القادر على التعبير ، والنمط دائم الخلاف والجدل ، والنمط كثير المطالب ، والنمط المتصادم . كما أشارت إدارة التطوير الادارى (٢٠٠٦) أن الأنماط السلوكية التى تظهر للمتدرجين فى الاجتماعات هى : النمط المشاغب ، والنمط السريع الرد ، والنمط الثرثار ، والنمط الخجول ، والنمط المعارض ،

والنمط غير المهتم ، والنمط المتعالى ، والنمط المتصيد. وأوضح مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (٢٠٠٨، ص ص :٤٥-٤٨) أن هذه الأنماط هى : النمط متصلب الرأي ، والنمط الايجابي ، والنمط المتسرع ، والنمط المتردد ، والنمط المغلق الذهن . والنمط الثرثار ، والنمط للذي لا يمكنه التعبير ، والنمط الذي يخرج عن نطاق موضوع التدريب . والنمط السلبي بطيء الفهم والاستجابة.

وفى مجال الإرشاد الزراعى اعتمد عثمان (٢٠٠٣) فى دراسته لتحديد مدى إدراك مسؤولى المراكز الإرشادية للأنماط الشخصية المختلفة للمتدربين فى المراكز الإرشادية على قائمة تضم اثنى عشر نمطاً سلوكياً للشخصية تمثلت فى : النمط المدقق ، والنمط المتردد ، والنمط الذى لا يصدق ، والنمط المتعجل ، والنمط الشاكي ، والنمط الخبير ، والنمط الخجول ، والنمط المتعالى ، والنمط المدعى ، والنمط المشاكس ، والنمط المسترسل ، والنمط المتفرج .

وفى ضوء ما سبق عرضه يمكن حصر أهم الأنماط السلوكية التى يمكن أن تتواجد فى المتدربين سواء كانوا من العاملين بالإرشاد الزراعى أو الزراع فيما يلى :

١ - النمط المتردد Hesitative Pattern: هو المتردد الذي لا يستطيع الثبات والاستقرار على رأى معين ولا يعرف ماذا يريد على وجه الدقة من توصيات بحثية أو أهداف تعليمية ويلجأ الى عدد كبير من الناس ليستشيرهم (الطوبجى ، ١٩٩٢، ص: ١٥) ، و(مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ٢٠٠٨، ص:٤٦).

٢ - النمط الثرثار Talker Pattern: هو متردد متحذلق كثير الكلام يتكلم فى موضوعات خارج موضوع التدريب ويهتم بإثارة الأحاديث الجانبية والشخصية مع من يجلس إلى جواره (جبر ، ١٩٩٨، ص: ١٠٠) ، و (مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ٢٠٠٨، ص:٤٦).

٣- النمط الشاكي Complainer Pattern: هو المتردد كثير الشكوى والاعتراض خاصة بالنسبة للأمور التى قد يشعر بصعوبة فى تنفيذها لافتقاده المهارات اللازمة لذلك (الطوبجى ، ١٩٩٢، ص: ١٥) ، و (برينكمان وكيرشنيير ، ١٩٩٥، ص : ٦).

٤- النمط المنعزل Isolator Pattern: هو متردد منطوي على نفسه لا يستفسر عن أى شيء مما يتم عرضه أو إثارته من موضوعات أو قضايا أو مشكلات أثناء التدريب (توفيق ، ١٩٩٥ ، ص: ٣٧٢) ، و (برينكمان وكيرشنيير ، ١٩٩٥ ، ص : ٦) .

- ٥ - النمط المتعالي Haughty Pattern: هو متدرب معجب بنفسه متكبر ومتعالي على الحاضرين ولا يعجبه من موضوعات التدريب إلا ما يتطابق مع مزاجه أو يرضى غروره (جبر، ١٩٩٨، ص: ١٠٠).
- ٦ - النمط المدعى pretender Pattern: هو متدرب يدعى معرفته بكل شيء عن موضوع التدريب أو المشكلة المثارة في النقاش التدريبي حتى قبل أن يتم الشرح والمناقشة، (برينكمان وكيرشنيير، ١٩٩٥، ص: ٦)، و (جبر، ١٩٩٨، ص: ١٠٠).
- ٧ - النمط المنقّ Investigative Pattern: هو متدرب يستحوذ على وقت التدريب في الأسئلة عن التفاصيل الدقيقة لموضوع التدريب دون الاهتمام بمضمون التدريب أو مراعاة لحقوق زملاءه في توجيه الأسئلة (الطوبجى، ١٩٩٢، ص: ١٥).
- ٨ - النمط المتعجل Hasty Pattern: هو المتدرب المتعجل دائماً والذي لا يحتمل الانتظار إذا طلب منه ذلك ويتسم سلوكه بالإيقاع السريع (الطوبجى، ١٩٩٢، ص: ١٥).
- ٩- النمط المتفرج Watcher Pattern: هو المتدرب الذي يحضر التدريب من أجل الفرجة والتسلية وليس في نيته الاستفادة من التدريب (الطوبجى، ١٩٩٢، ص: ١٥)
- ١٠- النمط المندفِع Impulsive Pattern: هو المتدرب الذي يتسم سلوكه بقوة الاستثارة والاندفاع والطيش وكثرة التسلط في المواقف والأنشطة التدريبية ومن السهل أن يمل ويتضايق بسرعة (توفيق، ١٩٩٥، ص: ٢٦٥)، و(مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ٢٠٠٨، ص: ٤٥-٤٦).
- ١١- النمط المرح Funny Pattern: هو المتدرب ذو الشخصية الجذابة الذي لديه القدرة على كسر حدة الملل والروتين التي تظهر أحياناً في الجلسات التدريبية (توفيق، ١٩٩٥، ص: ٢٦٥).
- ١٢- النمط المتشكك Skeptical Pattern: هو المتدرب الذي يتسم سلوكه الظاهري بالسوسوسة والشك فيما يسمع ولا يقتنع إلا بما تراه عينه (الطوبجى، ١٩٩٢، ص: ١٥).
- ١٣- النمط الذي لا يستطيع التعبير Can not Expression Pattern: هو متدرب ليس لديه القدرة للتعبير عما يريد قوله أو الإستفسار عنه (توفيق، ١٩٩٥، ص: ٢٦٥).

١٤- النمط المشاكس Troublemaker Pattern: هو المتدرب الذى يتسم سلوكه بالعنف والمشاغبة والصوت العالي وبحب الجدل والمناقشة فى أثناء الأنشطة التدريبية (جبر ، ١٩٩٨ ، ص:١٠٠) ، و (الطوبجى ، ١٩٩٢ ، ص: ١٥).

١٥- النمط الإيجابي Positive Pattern: هو المتدرب الذى يتسم سلوكه بالذكاء والعقلانية وذو مواقف ايجابية فى الأنشطة التدريبية ويوجه الأسئلة البناءة ويعترض بأسلوب مقبول (توفيق ، ١٩٩٥ ، ص:٣٦٩) ، و (مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، ٢٠٠٨ ، ص : ٤٥).

١٦- النمط العدوانى Hostile Pattern: هو متدرب مستاء معظم الوقت من التدريب وتوحي نظراته للمدرب بالعدوانية (توفيق ، ١٩٩٥ ، ص: ٣٧٠).

١٧- النمط البارد (ذو ردود الفعل البطيئة) Colder Pattern: وهو المتدرب الذى يتصف بالبرود وردود أفعاله بطيئة ويصعب التفاهم معه ويحتاج وقت طويل من المدرب للتعامل معه ويتهرب من الإجابة على الأسئلة التي توجه إليه (www.4 shared .com).

١٨- النمط الكاتب Writer Pattern: هو المتدرب المنشغل بالكتابة أثناء التدريب والعبارة لديه بما يسجله من أفكار ومعلومات يستفيد منها فيما بعد (توفيق ، ١٩٩٥ ، ص: ٣٧٤).

١٩- النمط المعارض Dissident Pattern: هو المتدرب الذى يعارض كل ما توافق عليه الجماعة ويتصيد الأخطاء فى كل مشروع ليرفضه ويقوض فرص نجاحه من البداية (برينكمان وكيرشنيير ، ١٩٩٥ ، ص : ٦)

٢٠- النمط القناص Sniper Pattern: هو المتدرب الذى يتصيد الأخطاء للمدرب من خلال تعليقاته اللاذعة وتوجيه الأسئلة التى فيها قدر كبير من الحيلة والبراعة (برينكمان وكيرشنيير ، ١٩٩٥ ، ص : ٣).

٢١- النمط كثير المطالب Many Demands Pattern: هو المتدرب الذى يحاول استغلال المدرب بكثرة مطالب ويحرجه بكثرة الإلحاح فى طلبها (www.4 shared .com).

الطريقة البحثية

أولاً: التعريفات الإجرائية وكيفية قياسها :

(أ) الأنماط السلوكية للمتدربين : يقصد بها درجة تواجد أو ظهور الأنماط السلوكية الإحدى وعشرون المدروسة وهي : النمط الإيجابي ، والنمط المدقق ، والنمط الثرثار ، والنمط المرح ، والنمط المتشكك ، والنمط الكاتب ، والنمط المنعزل ، والنمط المتردد ، والنمط المتعجل ، والنمط الشاكي ، والنمط كثير المطالب ، والنمط المدعى ، والنمط البارد ، والنمط الذي لا يستطيع التعبير ، والنمط المتفرج ، والنمط المنذع ، والنمط المشاكس ، والنمط المتعالي ، والنمط القناص ، والنمط المعارض ، والنمط العدواني في كل من العاملين الإرشاديين والزراع أثناء ممارسة المدربين من الباحثين الزراعيين للعملية التدريبية . وتم قياسها من خلال عرض قائمة على المبحوثين تضم إحدى وعشرون صورة تعبيرية لفظية تعبر كل منها عن إحدى هذه الأنماط وطلب من المبحوثين تحديد درجة تواجد كل نمط من هذه الأنماط في كل من العاملين بالإرشاد الزراعي والزراع أثناء قيامهم بالعملية التدريبية وذلك على مقياس يتدرج من أربعة استجابات هي (توجد بدرجة كثيرة ، توجد بدرجة متوسطة ، توجد بدرجة قليلة ، لا توجد) وأعطيت الأوزان الرقمية (٣ ، ٢ ، ١ ، صفر) على الترتيب .

(ب) مستوى المهارة التدريبية للباحثين الزراعيين في التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين : ويقصد بها قدرة الباحثين الزراعيين في التعامل الصحيح مع الأنماط السلوكية الشخصية المدروسة للمتدربين لتجنب التأثير السلبي لبعضها وإستثمار تأثيرها الإيجابي في إثراء العملية التدريبية . وتم قياس مستوى المهارة التدريبية للباحثين في التعامل مع هذه الأنماط من خلال استجابة الباحثين الزراعيين المبحوثين على مقياس مكون من إحدى وعشرون صورة تعبيرية لفظية تعبر كل منها عن إحدى هذه الأنماط و قرين كل منها ثلاث استجابات (إختيار من متعدد) حيث طلب من المبحوث إختيار إحداها والتي تعبر عن كيفية تعامله مع هذا النمط وأعطى للمبحوث درجة واحدة في حالة الإجابة الصحيحة وصفر في حالة الإجابة الخطأ ، ومحصلة الدرجات التي يحصل عليها المبحوث تعبر عن مستوى مهارته التدريبية في التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين ، وتراوحت درجات المقياس بين (صفر - ٢١ درجة) وقد تم تقسيم مستوى

المهارات التدريبية للباحثين إلى ثلاث فئات هي : منخفض (صفر - ٦) درجة ، و متوسط (١٤ - ٧) درجة ، و مرتفع (١٥ - ٢١) درجة .

ثانياً : شاملة البحث وعينته :

تضمنت شاملة البحث جميع الباحثين الزراعيين العاملين بمحطة البحوث الزراعية بسخا في محافظة كفر الشيخ ممن يشغلون درجات باحث ، و باحث أول ، ورئيس بحوث الذين شاركوا في أنشطة أو دورات تدريبية سواء للعاملين بالإرشاد الزراعي أو للزراع ، وبلغ عندهم ٢٤٥ باحثاً ، ومنهم تم اختيار عينة عشوائية منتظمة بلغ قوامها ١٥٠ باحثاً ، طبقاً لجداول تحديد العينات (Krejcie & Morgan , 1970 p: 24) يمثلون عينة هذا البحث .

ثالثاً : أسلوب جمع وتحليل البيانات :

تم جمع البيانات البحثية خلال شهري يناير وفبراير من عام ٢٠٠٩ باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية مع المبحوثين ، وتم الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية التي تساعد في تحقيق أهداف البحث تمثلت في : جداول التوزيع التكراري ، والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابي ، و الانحراف المعياري ؛ لتحليل وتفسير البيانات إحصائياً .

النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً : الأنماط السلوكية للمتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي والزراع

(١) الأنماط السلوكية للمتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي :

أوضحت النتائج البحثية الواردة في الجدول رقم (١) أن أكثر من ربع الباحثين الزراعيين المبحوثين الذين اشتركوا في برامج تدريب العاملين بالإرشاد قد أفادوا بعدم تواجد ستة أنماط سلوكية من الأنماط السلوكية الإحدى وعشرون المدروسة بين المتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي وهي : النمط المتعالي (٢٦,٧ %) ، والنمط المتفرج (٢٨,١ %) ، والنمط المشاكس (٢٨,٨ %) ، والنمط القناص (٢٨,٨ %) ، والنمط المعارض (٣٠,١ %) ، والنمط العدواني (٤٢,٥ %) ، كما أشارت النتائج إلى ضعف درجة تواجد ثمانية أنماط سلوكية للمتدربين بين العاملين بالإرشاد الزراعي من وجهة نظر قرابة نصف المبحوثين ، وهي : النمط الشاكي (٤٧,٩ %) ، والنمط المدعي (٥١,٤ %) ، والنمط الذي لا يستطيع التعبير (٥١,٤ %) ، والنمط القناص (٥٠,٧ %) ، والنمط المتعالي (٥٤,٧ %) ، والنمط المعارض (٥٤,٨ %) ، والنمط المندفع (٥٦,٢ %) ، والنمط البارد (٦١,٦ %) ، بينما أفاد أكثر من نصف المبحوثين بوجود أربعة أنماط سلوكية بين نفس المتدربين بدرجة متوسطة وهي : النمط الإيجابي (٥٠,٧ %) ، والنمط المتشكك (٥٢,٧ %) ، والنمط الكاتب (٥٦,٨ %) ، والنمط المرح (٥٧,٥ %) .

جدول رقم (١) : فئات الأنماط السلوكية للمتدربين العاملين بالإرشاد الزراعي

المتوسط الحسابي	كثيرة		متوسطة		قليلة		منعدمة		الفئات	الأنماط السلوكية
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
١,٩٩	٢٦,٧	٣٩	٥٠,٧	٧٤	١٧,٨	٢٦	٤,٨	٧	١	النمط الإيجابي
١,٨١	١٨,٥	٢٧	٤٨,٦	٧١	٢٨,٨	٤٢	٤,١	٦	٢	النمط المدقق
١,٦٩	١٧,٨	٢٦	٤٠,٤	٥٩	٣٤,٩	٥١	٦,٨	١٠	٣	النمط الثرائر
١,٦٦	٦,٨	١٠	٥٧,٥	٨٤	٣٠,٨	٤٥	٤,٨	٧	٤	النمط المرح
١,٦٣	٦,٨	١٠	٥٢,٧	٧٧	٣٧	٥٤	٣,٤	٥	٥	النمط المتشكك
١,٦	٦,٢	٩	٥٦,٨	٨٣	٢٨,١	٤١	٨,٩	١٣	٦	النمط الكاتب
١,٥٦	١٥,٨	٢٣	٣٥,٦	٥٢	٣٧,٧	٥٥	١١	١٦	٧	النمط المنزحل
١,٤٦	٨,٢	١٢	٤٦,٨	٦١	٣٨,٤	٥٦	١١,٦	١٧	٨	النمط المتردد
١,٤٥	٨,٢	١٢	٣٨,٤	٥٦	٤٤,٥	٦٥	٨,٩	١٣	٩	النمط المتحبل
١,٤٣	١٠,٣	١٥	٣٢,٢	٤٧	٤٧,٩	٧٠	٩,٦	١٤	١٠	النمط الشاكي
١,٣٩	١١	١٦	٣٢,٢	٤٧	٤١,٨	٦١	١٥,١	٢٢	١١	النمط كثير المطالب
١,٣٤	٦,٨	١٠	٣١,٥	٤٦	٥١,٤	٧٥	١٠,٣	١٥	١٢	النمط المدعى
١,٢٩	٦,٢	٩	٢٤,٧	٣٦	٦١,٦	٩٠	٧,٥	١١	١٣	النمط اليارد
١,١٦	٢,١	٣	٢٩,٥	٤٣	٥١,٤	٧٥	١٧,١	٢٥	١٤	النمط الذي لا يستطيع التعبير
١,١٥	٨,٢	١٢	٢٦,٧	٣٩	٣٧	٥٤	٢٨,١	٤١	١٥	النمط المتنازع
١,١	٢,١	٣	٢٤	٣٥	٥٦,٢	٨٢	١٧,٨	٢٦	١٦	النمط المنذفع
١,٠٥	٨,٢	١٢	١٧,٨	٢٦	٤٥,٢	٦٦	٢٨,٨	٤٢	١٧	النمط المشاكس
٠,٩٨	٥,٥	٨	١٣,٧	٢٠	٥٤,١	٧٩	٢٦,٧	٣٩	١٨	النمط المتعالي
٠,٩٧	٥,٥	٨	١٥,١	٢٢	٥٠,٧	٧٤	٢٨,٨	٤٢	١٩	النمط التناص
٠,٨٧	٢,٧	٤	١٢,٣	١٨	٥٤,٨	٨٠	٣٠,١	٤٤	٢٠	النمط المعارض
٠,٧١	١,٤	٢	١١	١٦	٤٥,٢	٦٦	٤٢,٥	٦٢	٢١	النمط العنواني

*حسبت النسبة المئوية لـ ١٤٦ مبحوث وهم الذين اشتركوا في تدريب العاملين بالإرشاد الزراعي

كما يتضح من النتائج البحثية الواردة في نفس الجدول رقم (١) أن أكثر الأنماط السلوكية تواجداً بين المتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي كانت : النمط الإيجابي (١,٩٩) ، يليه

النمط المدقق (١,٨١) ، ثم النمط الثرثار (١,٦٩) ، فالنمط المرح (١,٦٦) ، ثم النمط المشكك (١,٦٣) ، فى حين تمثلت أقل الأنماط السلوكية تواجداً بين المتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي فى : النمط العدوانى (٠,٧١) ، يليه النمط المعارض (٠,٨٧) ، فالنمط القناص (٠,٩٧) ، ثم النمط المتعالى (٠,٩٨) ، فالنمط المشاكس (١,٠٥) . ويتضح من هذه النتائج أن النمط الإيجابي يحتل مكان الصدارة بالنسبة لأكثر الأنماط السلوكية تواجداً بين المتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي وهم المتدربون الذين يتسم سلوكهم بالذكاء والعقلانية وذوى مواقف ايجابية فى الأنشطة التدريبية ؛ لأن هذا النمط من المفترض تواجده فى جميع العاملين بالإرشاد الزراعي نظراً لطبيعة علمهم الذى يتمركز حول تعليم وتدريب المستهدفين من العمل الإرشادى الزراعي ، ويلي النمط الإيجابي النمط المدقق من حيث درجة تواجده والذي قد يرجع إلى توافر العديد من الخبرات الفنية والميدانية والتدريبية للمتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي مما يجعلهم أكثر سعياً للتدقيق فيما يتلقونه أثناء التدريب من أفكار أو معلومات .

(ب) الأنماط السلوكية للمتدربين من الزراع :

أوضحت النتائج البحثية الواردة فى الجدول رقم (٢) أن أكثر من ربع الباحثين الزراعيين المبحوثين الذين اشتركوا فى برامج تدريب الزراع قد أفادوا بعدم تواجد ثمانية أنماط سلوكية من الأنماط المدروسة بين المتدربين من الزراع وهذه الأنماط هى : النمط المتفرج (٢٥,٧ %) ، والنمط المشاكس (٢٥,٧ %) ، والنمط المدعى (٢٦,٤ %) ، والنمط المتعالى (٣٠,٧ %) ، والنمط العدوانى (٣٣,٦ %) ، والنمط المعارض (٣٧,٩ %) ، والنمط القناص (٤٤,٣ %) ، والنمط الكاتب (٤٦,٤ %) ، بينما أفاد قرابة نصف المبحوثين بوجود أربعة أنماط سلوكية بدرجة ضعيفة بين المتدربين من الزراع وهذه الأنماط هى : النمط المدعى (٤٥ %) ، والنمط المتعالى (٤٧,١ %) ، والنمط العدوانى (٤٧,١ %) ، والنمط المندفع (٤٨,٦ %) ، كما أفادت النتائج أن قرابة نصف المبحوثين قد أفادوا بوجود ثلاثة أنماط سلوكية بدرجة متوسطة بين المتدربين من الزراع ، وهى : النمط المتردد (٤٥,٧ %) ، والنمط الإيجابي (٥٢,١ %) ، والنمط المرح (٥٤,٣ %) ، وأفاد حوالي ثلث المبحوثين بوجود ثلاثة أنماط سلوكية للمتدربين بدرجة كبيرة وهى النمط الثرثار (٣٢,١ %) ، والنمط المشكك (٤١,٤ %) ، والنمط الشاكي (٤١,٤ %) .

جدول رقم (٢) : فئات الأنماط السلوكية للمتدربين الزراع

م	الفئات	منعدمة		قليلة		متوسطة		كثيرة	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	النمط الشاكي	٤	٢,٩	٢٦	١٨,٦	٥٢	٣٧,١	٥٨	٤١,٤
٢	النمط المشتك	٩	٦,٤	٢٩	٢٠,٧	٤٤	٣١,٤	٥٨	٤١,٤
٣	النمط الثرثار	٣	٢,١	٤٦	٣٢,٩	٤٦	٣٢,٩	٤٥	٣٢,١
٤	النمط المتردد	٨	٥,٧	٣٩	٢٧,٩	٦٤	٤٥,٧	٢٩	٢٠,٧
٥	النمط الايجابي	٩	٦,٤	٣٦	٢٥,٧	٧٣	٥٢,١	٢٢	١٥,٧
٦	النمط المرح	٦	٤,٣	٤٢	٣٠	٧٦	٥٤,٣	١٦	١١,٤
٧	النمط الذي لا يستطيع التعبير	١٠	٧,١	٥٠	٣٥,١	٥٧	٤٠,٧	٢٣	١٦,٤
٨	النمط كثير المطالب	٢٣	١٦,٤	٤٢	٣٠	٣٥	٢٥	٤٠	٢٨,٦
٩	النمط المنعزل	١٢	٨,٦	٤٨	٣٤,٣	٥٦	٤٠	٢٤	١٧,١
١٠	النمط المنفق	١٦	١١,٤	٥٢	٣٧,١	٤٩	٣٥	٢٣	١٦,٤
١١	النمط المتعجل	٢١	١٥	٤٢	٣٠	٦٠	٤٢,٩	١٧	١٢,١
١٢	النمط البارد	٢٠	١٤,٣	٦٠	٤٢,٩	٤٩	٣٥	١١	٧,٩
١٣	النمط المنذفع	٢١	١٥	٦٨	٤٨,٦	٤٥	٣٢,١	٦	٤,٣
١٤	النمط المتفارج	٣٦	٢٥,٧	٦٠	٤٢,٩	٣٣	٢٣,٦	١١	٧,٩
١٥	النمط المشاكر	٣٦	٢٥,٧	٦٠	٤٢,٩	٣٩	٢٧,٩	٥	٣,٦
١٦	النمط المدعى	٣٧	٢٦,٤	٦٣	٤٥	٣٤	٢٤,٣	٦	٤,٣
١٧	النمط المتعالي	٤٣	٣٠,٧	٦٦	٤٧,١	٢٨	٢٠	٣	٢,١
١٨	النمط العدوانى	٤٧	٣٣,٦	٦٦	٤٧,١	٢١	١٥	٦	٤,٢
١٩	النمط المعارض	٥٣	٣٧,٩	٥٧	٤٠,٧	٢٤	١٧,١	٦	٤,٤
٢٠	النمط القناص	٦٢	٤٤,٣	٤٩	٣٥	٢١	١٥	٨	٥,٧
٢١	النمط الكاتب	٦٥	٤٦,٤	٤٢	٣٠	٢٩	٢٠,٧	٤	٢,٩

كما يتضح من النتائج البحثية الواردة فى جدول (٢) أن أكثر الأنماط السلوكية تواجدا بين المتدربين من الزراع جاءت مرتبة تنازليا على النحو التالي : النمط الشاكي (٢,١٧) ، يليه النمط المشتك (٢,٠٧) ، ثم النمط الثرثار (١,٩٥) ، فالنمط المتردد (١,٨١) ، ثم النمط الايجابي (١,٧٧) ، بينما تمثلت أقل الأنماط السلوكية تواجدا فى المتدربين من الزراع فى : النمط الكاتب (٠,٨٠) ، يليه النمط القناص (٠,٨٢) ، فالنمط المعارض (٠,٨٧) ، فالنمط العدوانى (٠,٩٠) ، ثم النمط المتعالي (٠,٩٣) .

ويتضح من هذه النتائج أن النمط الشاكي هو أكثر الأنماط السلوكية تواجداً بين المتدربين من الزراعة نظراً لعدم قدرة المتدربين الزراع على استيعاب التحولات الاقتصادية التي مر بها قطاع الزراعة ، ولذلك فهم دائمي الشكوى من ارتفاع أسعار مستلزمات الإنتاج الزراعي وانخفاض أسعار الحاصلات الزراعية ، أما النمط المتشكك الذي يلي النمط الشاكي فهو من السمات المميزة للريفين بصفة عامة حيث أنهم يتشككون في كل ما هو جديد يعرض عليهم حتى يمر عليه وقت كاف من التجريب لدى أقرانهم من الزراع والتأكد من فوائده .

ثانياً: مستوى المهارة التدريبية للمبحوثين في التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين .

أوضحت النتائج البحثية الواردة في الجدول رقم (٣) أن حوالي ربع المبحوثين (٢٢,٧ %) مستوى مهارتهم التدريبية في التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين منخفض ، وأن أكثر من ثلثي المبحوثين (٧٠,٦ %) يتسمون بمستوى مهارة تدريبية متوسطة ، بينما كان ٦,٧ % فقط من اجمالى الباحثين الزراعيين المبحوثين نوى مهارة تدريبية مرتفعة فى التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين ، وقد بلغ المتوسط الحسابي للمهارة التدريبية للمبحوثين ٩,٦٨ درجة . بانحراف معياري قدره ٣,٢٠ ، وتشير هذه النتيجة إلى أن الغالبية العظمى من المدربين من الباحثين الزراعيين تتراوح مهارتهم التدريبية في التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين بين المنخفضة والمتوسطة مما يشير على ضرورة الاهتمام بتدريب الباحثين الزراعيين على كيفية التعامل الصحيح من الأنماط السلوكية المختلفة للمتدربين حيث انه قد تتوافر المعرفة بالأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة لدى الباحثين الزراعيين ولا يستفاد منها بالقدر الكافي ، وقد يرجع ذلك - من وجهة نظر الباحث - إلى ضعف قدرة هؤلاء الباحثين - كمدربين - فى التعامل مع المستفيدين من هذه النتائج سواء من العاملين بالإرشاد الزراعي أو من الزراع أثناء قيام هؤلاء المدربين بالمهام والأنشطة التدريبية المنوطة بهم .

جدول رقم (٣) : مستوى المهارات التدريبية للمبحوثين فى التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين

الفئات	العدد	%
منخفضة (صفر - ٦)	٣٤	٢٢,٧
متوسطة (٧ - ٤)	١٠٦	٧٠,٦
مرتفعة (١٥ - ٢١)	١٠	٦,٧
المجموع	١٥٠	١٠٠

كما يتضح من النتائج البحثية الواردة بجدول (٤) أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين تتوافر لديهم المهارة التدريبية للتعامل مع الأنماط السلوكية الأربعة التالية للمتدربين وهي :

النمط الكاتب (٧٣,٣ %) يليه النمط المشاكس (٦٤,٧ %) ، ثم النمط الشاكي (٦٤ %) ، فالنمط المدقق (٦٢,٧ %) ، كما تشير النتائج الى توافر المهارة التدريبية لدى أكثر من نصف المبحوثين للتعامل مع ستة أنماط سلوكية للمتدربين وتتمثل هذه الأنماط في : النمط الذي لا يستطيع التعبير (٥٩,٣ %) ، والنمط المنعزل (٥٦,٧ %) ، والنمط المتردد (٥٦ %) ، والنمط المدعى (٥٤,٧ %) ، والنمط البارد (٥٤ %) ، والنمط المعارض (٥٣,٣ %) ، كما يتضح من النتائج أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين لا تتوافر لديهم المهارة التدريبية للتعامل مع ثمانية أنماط سلوكية للمتدربين وهذه الأنماط هي : النمط العدواني (٦١,٣ %) ، والنمط المتفرج (٦٢,٧ %) ، والنمط المندفع (٦٣,٣ %) ، والنمط المرح (٧٠ %) ، والنمط الثرثار (٧٢ %) ، والنمط المتعجل (٧٤,٧ %) ، والنمط كثيرا المطالب (٧٦,٧ %) ، والنمط الايجابي (٨٣,٣ %) .

ويمكن ترتيب الأنماط السلوكية للمتدربين تنازليا وفقا لمهارة الباحثين في التعامل الصحيح معها كما هو موضح بجدول (٤) على النحو التالي : النمط الكاتب (٠,٧٣) ، والنمط المشاكس (٠,٦٥) ، والنمط الشاكي (٠,٦٤) ، والنمط المدقق (٠,٦٢) ، والنمط الذي لا يستطيع التعبير (٠,٥٩) ، والنمط المنعزل (٠,٥٧) ، والنمط المتردد (٠,٥٦) ، والنمط المدعى (٠,٥٥) ، والنمط البارد (٠,٥٤) ، والنمط المعارض (٠,٥٣) ، والنمط القناص (٠,٤٥) ، والنمط المتعالي (٠,٤٢) ، والنمط المتشكك (٠,٣٨) ، والنمط العدواني (٠,٣٨) ، والنمط المتفرج (٠,٣٧) ، والنمط المندفع (٠,٣٦) ، والنمط المرح (٠,٣٠) ، والنمط الثرثار (٠,٢٨) ، والنمط المتعجل (٠,٢٥) ، والنمط كثير المطالب (٠,٢٣) ، والنمط الايجابي (٠,١٦) .

وبالنظر إلى النتائج البحثية الواردة بجدولي (١ ، ٢) يتضح وجود ثلاثة أنماط سلوكية تحتل مكانة الصدارة سواء بالنسبة للمتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي أو الزراع وتقع في مجموعة الأنماط السلوكية السابق الإشارة إليها والتي لا تتوافر لدى غالبية المبحوثين مهارة التعامل معها وهذه الأنماط السلوكية الثلاث هي : النمط المرح ، والنمط الثرثار ، والنمط الايجابي ، وهذا يتطلب ضرورة الإسراع بتدريب الباحثين الزراعيين على

كيفية التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين والتركيز على هذه الأنماط الثلاث باعتبارها من أكثر الأنماط السلوكية للمتدربين ظهوراً في المواقف والأنشطة التدريبية .
جدول رقم (٤) : التوزيع العددي والنسبي لدرجات الباحثين المبحوثين في التعامل مع الأنماط السلوكية للمتدربين

٦	الأنماط السلوكية	التعامل الصحيح		التعامل غير الصحيح	
		العدد	%	العدد	%
١	النمط الكاتب	١١٠	٧٣,٣	٤٠	٢٦,٧
٢	النمط المشاكس	٩٧	٦٤,٧	٥٣	٣٥,٣
٣	النمط الشاكي	٩٦	٦٤	٥٤	٣٦
٤	النمط المدقق	٩٤	٦٢,٧	٥٦	٣٧,٣
٥	النمط الذى لا يستطيع التعبير	٨٩	٥٩,٣	٦١	٤٠,٧
٦	النمط المنعزل	٨٥	٥٦,٧	٦٥	٤٣,٣
٧	النمط المتردد	٨٤	٥٦	٦٦	٤٤
٨	النمط المدعى	٨٢	٥٤,٧	٦٨	٤٥,٣
٩	النمط البارد	٨١	٥٤	٦٩	٤٦
١٠	النمط المعارض	٨٠	٥٣,٣	٧٠	٤٦,٧
١١	النمط القناصر	٦٨	٤٥,٣	٨٢	٥٤,٧
١٢	النمط المتعالى	٦٤	٤٢,٧	٨٦	٥٧,٣
١٣	النمط المتشكك	٩٢	٦١,٣	٥٨	٣٨,٧
١٤	النمط العدوانى	٥٨	٣٨,٧	٩٢	٦١,٣
١٥	النمط المتفرح	٥٦	٣٧,٣	٩٤	٦٢,٧
١٦	النمط المندفع	٥٥	٣٦,٧	٩٥	٦٣,٣
١٧	النمط المرح	٤٥	٣٠	١٠٥	٧٠
١٨	النمط الثرثار	٤٢	٢٨	١٠٨	٧٢
١٩	النمط المتعجل	٣٨	٢٥,٣	١١٢	٧٤,٧
٢٠	النمط كثير المطالب	٣٥	٢٣,٣	١١٥	٧٦,٧
٢١	النمط الإيجابي	٢٥	١٦,٧	١٢٥	٨٣,٣

ثالثاً: المشكلات التي تواجه المبحوثين في تدريب العاملين بالإرشاد الزراعي و الزراعة :

(١) المشكلات المتعلقة بتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي :

أوضحت النتائج البحثية الواردة في الجدول رقم (٥) أن أهم المشكلات التي تواجه الباحثين الزراعيين المبحوثين أثناء تدريبهم للعاملين بالإرشاد الزراعي يمكن ترتيبها تنازلياً على النحو التالي : عدم توافر الوسائل والمعينات التدريبية (٥٨ %) ، وعدم اهتمام بعض المتدربين بالتدريب لضعف العائد المادي منه (٥٣ %) ، وحضور بعض المتدربين للتدريب لأغراض غير تدريبية (٤٦ %) ، وشكوى المتدربين من تكرار موضوعات التدريب (٣٩ %) ، وعدم التزام بعض المتدربين بمواعيد التدريب (٣٨ %) ، وعدم مناسبة مواعيد التدريب للمتدربين (٢٧ %) ، وضعف المستوى العلمي والثقافي للمتدربين (٢٥ %) ، وعدم التخطيط الجيد للأنشطة والبرامج التدريبية (٢٣ %) ، واقتصار المتدربين على مجموعة معينة من العاملين بالإدارات الزراعية (١٨ %) ، وكثرة الأحاديث الجانبية بين المتدربين (١٧ %) ، وضعف حماس المتدربين للتدريب (١٣ %) ، وصعوبة التعامل مع المتدربين (٨ %) ، وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين (٦ %) .

جدول رقم (٥) : المشكلات التي تواجه المبحوثين في تدريب العاملين بالإرشاد الزراعي

م	المشكلات	العدد	%
١	عدم توافر الوسائل والمعينات التدريبية	٨٥	٥٨
٢	عدم اهتمام بعض المتدربين بالتدريب لضعف العائد المادي منه	٧٧	٥٣
٣	حضور بعض المتدربين للتدريب لأغراض أخرى غير تدريبية	٦٧	٤٦
٤	شكوى المتدربين من تكرار موضوعات التدريب	٥٧	٣٩
٥	عدم التزام بعض المتدربين بمواعيد التدريب	٥٦	٣٨
٦	عدم مناسبة مواعيد التدريب للمتدربين	٣٩	٢٧
٧	ضعف المستوى العلمي والثقافي للمتدربين	٣٧	٢٥
٨	عدم التخطيط الجيد للأنشطة والبرامج التدريبية	٣٣	٢٣
٩	اقتصار المتدربين على مجموعة معينة من العاملين بالإدارات الزراعية	٢٧	١٨
١٠	كثرة الأحاديث الجانبية بين المتدربين	٢٥	١٧
١١	ضعف حماس المتدربين للتدريب	١٩	١٣
١٢	صعوبة التعامل مع المتدربين	١٢	٨
١٣	عدم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين	٩	٦

*حسبت النسبة المئوية لـ ١٤٦ مبحوث وهم الذين اشتركوا في تدريب العاملين بالإرشاد

(ب) المشكلات المتعلقة بتدريب الزراع :

أوضحت النتائج البحثية الواردة في الجدول رقم (٦) أن أهم المشكلات التي تواجه الباحثين الزراعيين المبحوثين أثناء تدريبهم للزراع يمكن ترتيبها تنازلياً على النحو التالي :

تمسك المتدربين من الزراع بالأساليب التقليدية وعدم استجابتهم للتغيير (٥٩ %) ، وضعف ثقة المتدربين فيما يطرحه التدريب من موضوعات (٥٧ %) ، وكثرة المشكلات التي يطرحها المتدربين والتي تتعلق بالنواحي الاقتصادية وتوافر مستلزمات الإنتاج الزراعي (٥٥ %) ، وعدم توافر الأجهزة والمعينات التدريبية (٥١ %) ، وتفشى الأمية بين المتدربين مما يقلل من قدراتهم على استيعاب الجديد (٤٢ %) ، وعدم مناسبة مواعيد التدريب للمتدربين (٣١ %) ، وقلة عدد المتدربين من الأنشطة التدريبية (٢٩ %) ، وعدم توافر الأماكن المناسبة للتدريب (٢٩ %) ، واقتصار حضور التدريب على من يسكن بجوار مكان التدريب أو العاطلين أو الحضور مجاملة لمنظم التدريب (٢٩ %) ، وصعوبة التعامل مع المتدربين من الزراع (٢٧ %) ، وعدم حضور الزراع المعنيين بموضوع التدريب للتدريب (٢٦ %) ، والتركيز على كبار السن في الحضور للتدريب (٢١ %) ، وكثرة جدال الزراع المتدربين للمتدربين (١٦ %) ، وكثرة الجهود اللازمة لإقناع المتدربين (١٢ %) .

وفي ضوء ما سبق عرضه من مشكلات تدريبية سواء كانت متعلقة بالعاملين بالإرشاد الزراعي أو الزراع يمكن حصر هذه المشكلات في أربعة مشكلات رئيسية وهي : عدم توافر الأماكن والمعينات اللازمة للتدريب ، وعدم وجود قواعد واضحة لتحديد من يستحق التدريب ، وعدم مناسبة مواعيد التدريب للمتدربين ، وعدم الإعداد والتنفيذ الجيد للتدريب بالشكل الذي يضمن سلامة وانتظام العملية التدريبية والمتدربين.

جدول رقم (٦) المشكلات التي تواجه الباحثين الزراعيين المبحوثين في تدريب الزراع

م	المشكلات	العدد	%
١	تمسك الزراع المتدربين بالأساليب التقليدية وعدم استجابتهم للتغيير	٨٢	٥٩
٢	ضعف ثقة المتدربين فيما يطرحه التدريب من موضوعات	٨٠	٥٧
٣	كثرة المشكلات التي يطرحها المتدربين والتي تتعلق بالنواحي الاقتصادية وتوافر مستلزمات الإنتاج	٧٧	٥٥
٤	عدم توافر الأجهزة والمعينات التدريبية	٧١	٥١
٥	تفشي الأمية بين المتدربين ما يقلل من قدراتهم على استيعاب الجديد	٥٩	٤٢
٦	عدم مناسبة مواعيد التدريب	٤٣	٣١
٧	قلة عدد المتدربين في الأنشطة التدريبية	٤٢	٣٠
٨	عدم توافر الأماكن المناسبة للتدريب	٤١	٢٩
٩	اقتصار حضور التدريب على من يسكن بجوار مكان التدريب أو العاطلين أو مجاملة منظم التدريب	٤٠	٢٩
١٠	صعوبة التعامل مع المتدربين من الزراع	٣٨	٢٧
١١	عدم حضور الزراع المعنيين بموضوع التدريب للتدريب	٣٦	٢٦
١٢	التركيز على كبار السن في الحضور للتدريب	٢٩	٢١
١٣	كثرة جدال الزراع المتدربين للمربين	٢٢	١٦
١٤	كثرة المجهود اللازم لإقناع المتدربين	١٧	١٢

*حسبت النسبة المئوية لـ ١٤٠ مبحوث وهم الذين اشتركوا في تدريب الزراع .

التوصيات

- ١- ضرورة الاهتمام والإسراع بتدريب الباحثين الزراعيين على كيفية التعامل مع الأنماط السلوكية المختلفة للمتدربين وخاصة الأنماط السلوكية الأكثر تواجداً في المتدربين من العاملين بالإرشاد الزراعي والزراحي .
- ٢- ضرورة توافر أماكن التدريب المناسبة مع تزويدها بالمعينات التدريبية اللازمة .

٣- ضرورة الاهتمام بوضع قواعد ومعايير محددة للالتحاق بالتدريب سواء بالنسبة للعاملين بالإرشاد الزراعي أو الزراعة مع اختيار المواعيد المناسبة للتدريب .

المراجع

- ١-السلمي ، على (١٩٩٢) : ادارة الموارد البشرية ، مكتبة غريب ، القاهرة .
- ٢-إدارة التطوير الإدارى (٢٠٠٣) : التعامل مع الأنماط السلوكية المختلفة أثناء الاجتماع ، نشرة أفكار إدارية مطوية رقم (١٣٦) ، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية ، المملكة العربية السعودية .
- ٣-الصيفى ، ماهر (٢٠٠٨) : دورة تدريب المدربين ، المركز التخصصي الدولي ، القاهرة .
- ٤-الطوبجى، حسين حسنى (١٩٩٢) : تطبيقات فى المجال التجارى، كلية التربية ، جامعة طنطا
- ٥-العادلى ، أحمد السيد (١٩٧٢) : أساسيات علم الإرشاد الزراعى ، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية .
- ٦-برينكمان ، ريك ، وريك كيرسنير (١٩٩٥) : مهارات التعامل مع الناس صعبى المراس ، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال ، الشركة العربية للإنتاج العلمى .
- ٧-بسيونى ، إبراهيم (١٩٩٧) : إدارة وتنمية الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعة طنطا .
- ٨-توفيق ، عبد الرحمن (١٩٩٥) : كيف تصبح مدربا فعالا ، موسوعة التدريب والتنمية البشرية الجزء (٣) ، مركز الخبرات المهنية للإدارة .
- ٩-جبر، حشمت أحمد (١٩٩٨) : التدريب الادارى والمدرب المحترف ، توزيع الأهرام ، القاهرة .
- ١٠-سويلم ، محمد نسيم (١٩٩٨) : الإرشاد الزراعى ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة .
- ١١-عبد الرحمن ، محمد (١٩٩٣) : دور وسائل الاتصال فى نجاح التدريب ، مجلة للنيل ، العدد (٥٤) ، الهيئة العامة للاستعلامات .
- ١٢-عبد المقصود ، محمد بهجت (١٩٨٦) : الإرشاد الزراعى ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، المنصورة .

- ١٣-عثمان ، محمود إسماعيل (٢٠٠٣) : ادراك مسؤولي بعض المراكز الإرشادية لبعض الأنماط الشخصية للمتدربين من المرشدين الزراعيين والزراع ، المجلة المصرية للبحوث الزراعية مجلد (٨١) العدد (٢) ، ص ص : ٦٦٤-٦٣٩ .
- ١٤-علام ، سعيد طه (١٩٩٣) : التدريب والتنمية الشاملة ، مجلة النيل ، العدد (٥٤) ، الهيئة العامة للاستعلامات .
- ١٥-على ، احمد على ، ومحمد على شهاب ، ومدحت عزمى الديب ، ومحمد نصر الدين شاهين (١٩٩١) : الأسس العامة للسلوك ، مكتبة عين شمس ، القاهرة .
- ١٦-عليوة ، السيد (٢٠٠١) : تحديد الاحتياجات التدريبية ، الطبعة الأولى ، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ١٧-فليشر ، جون (٢٠٠٥) : كيف تجرى مقابلات شخصية ناجحة ، سلسلة العلوم الاجتماعية ، مكتبة الأسرة .
- ١٨-مجد ، زينب محمد (٢٠٠٥) : مستوى أداء الباحثين الزراعيين لمهامهم التدريبية وعلاقته ببعض المتغيرات فى مراكز البحوث الزراعية التابعة لوزارة الزراعة ، المجلة العلمية لكلية الزراعة جامعة القاهرة ، مجلد (٤) العدد (٥) .
- ١٩-ماهر ، أحمد (١٩٩٨) : إدارة الموارد البشرية ، مركز التنمية الإدارية ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية .
- ٢٠-محطة البحوث الزراعية بسخا (٢٠٠٩) : بيانات غير منشورة .
- ٢١-مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات(٢٠٠٨) :التدريس الفعال ، وزارة التعليم العالى .
- ٢٢-وزارة الزراعة (٢٠٠٨) : القرار الوزاري رقم ٩٩٩ لسنة ٢٠٠٨ .
- ٢٣-وزارة الزراعة (٢٠٠٩) القرار الوزاري رقم ١٣٦٦ لسنة ٢٠٠٩ .
- ٢٤-وزارة الزراعة (٢٠٠٩) إستراتيجية التنمية الزراعية المستدامة حتى ٢٠٣٠ .
- 25-Krejcie , R.v. and Morgan , D. w , (1970) : Determining sample size for research Activities Educational and Psychological Measurement , Collage Station Yrham , North Carolina .
- 26-Maunder , A.H , (1972) (ed.) : Agricultural Extension , A Reference Manual , F.A. O Rome .

27 - WWW . arc . sei , eg .

28 - WWW . 4 shard . com

Training Skills For The Agricultural Researchers In The Agricultural Research Station Of Sakha In Kafr Elsheikh Governorate In Dealing With The Behavioral Patterns Of The Trainees

Hussein Ali Hagra

Agricultural Extension & Rural Development Research Institute

ABSTRACT

This research aimed mainly at determining the level of training skills for the agricultural researchers in the agricultural research station of Sakha in kafr Elsheikh Governorate in dealing with the behavioral patterns of the trainees, within identifications degree of the presence of twenty-one pattern of behavior measured in both the trained agricultural extension workers and farmers from the point of view of the agricultural researchers, and determining the level of training skills for agricultural researchers in dealing with them, and to identify the problems faced by researchers in training both of the agricultural extension workers and farmers.

Data were collected by a personal questionnaire through January and February 2009 from a random sample consisted to 150 employees representing the researchers, senior researchers and heads of research works in agricultural research station of Sakha. They have been chosen according to the Krejcie & Morgan tables. Percentages, frequencies, arithmetic means and standard deviation have been used for explanation and analyses data statistically.

The main search results include the following :

- 1- the most visible behavioral patterns of agricultural extension workers in the trainees were from the viewpoint of the respondents agricultural researchers were: a positive pattern, followed by the Investigative pattern, talker pattern, funny pattern, and the least presence: hostile Style, followed by dissident type, sniper-style, pattern haughtiness.
- 2- the most visible behavioral patterns of farmers in the trainees were from the viewpoint of the respondents agricultural researchers were style complainant, followed by pattern skeptical, talker pattern, and then type

hesitative, and least presence: Style writer, followed by the sniper-style, and style dissident, hostile pattern.

- 3- More than three-quarters of the respondents were medium- training skills in dealing with the behavioral patterns of the trainees, and a quarter of the respondents approximately were low- training skills, while 6.7% of the total respondents have access to high- training skills in dealing with the behavioral patterns of the trainees.
- 4- The most important problems faced by researchers working in the training of agricultural extension were: the lack of tools & training aids, lack of interest in some of the trainees to training, attendance at some of the trainees for purposes other than training, while the most important problems faced by researchers in the training of farmers were: adherence to traditional training methods, the confidence trainees with the training of the subjects raised, and .