

## مشكلات التدريب الإرشادي الزراعي فى بعض محافظات الدلتا

محمد محمد السيد عبد الوهاب

عبد الخالق على اسماعيل

معهد بحوث الارشاد الزراعى والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

### الملخص

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على المشكلات التى تواجه التدريب الإرشادي الزراعى فى منطقة البحث وترتيبها وفقا لأهميتها من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين الزراعيين المبحوثين، والتعرف على الخصائص المميزة لهم. وتحديد الفروق بين متوسطات المشكلات التى تواجه التدريب الإرشادي الزراعى وفقا لمراحل التدريب التالية: مرحلة تخطيط التدريب، ومرحلة تنفيذ التدريب ، ومرحلة تقييم التدريب. ولتحقيق هذه الأهداف أختيرت ثلاث محافظات هى كفر الشيخ والغربية والبحيرة، ولاختيار عينة البحث تم تطبيق معادلة كرجسي ورجان Krejcie and Morgan حيث بلغت العينة ١٨٠ أخصائيا بنسبة ٥٢,٢%، تم اختيارهم عشوائيا، وجمعت البيانات الميدانية باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية بعد اعدادها واختبارها وتصميمها بالشكل الذى يحقق أهداف البحث، وقد استخدمت العديد من الأساليب الاحصائية منها التكرارات، والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابى المرجح، والانحراف المعيارى، والتحليل العاملى بطريقة المكونات الرئيسية، واختبار " t " فى أزواج للفرق بين المتوسطات. وتلخصت أهم النتائج فيما يلى:

- أن المشكلات التى تواجه التدريب الإرشادي الزراعى من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين الزراعيين تترتب تنازليا وفقا لأهميتها حسب المتوسط الحسابى المرجح كما يلى:  
المشكلات المتعلقة بالمساعدات التدريبية (٢,١٤) درجة، والمشكلات الادارية والتنظيمية (٢,١٣) درجة، والمشكلات المتعلقة بتقييم التدريب (٢,١٢) درجة، والمشكلات المتعلقة بالمدرسين (٢,٠٤) درجة، والمشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب (٢,٠) درجة، والمشكلات المتعلقة بقدرات المدربين (١,٨٩) درجة، والمشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبي (١,٨٣) درجة على الترتيب.

- طبقا لنتائج التحليل العاملى وجد أن المشكلات التى تواجه التدريب الإرشادي الزراعى المتعلقة بالمساعدات التدريبية، والمشكلات الإدارية والتنظيمية، والمشكلات المتعلقة بتقييم التدريب، والمشكلات المتعلقة بالمدرسين، والمشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب، والمشكلات المتعلقة بقدرات المدربين، والمشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبي تسهم فى تفسير التباين لتواجد تلك المشكلات كل على حده بنسبة ٥٦,٥٦%، ٥٧,٠٣%، ٦٤,٨١%، ٤٦,٦٨%، ٥٢,٥٣%، ٥٢,٥٨%، ٥٤,٢٥% على الترتيب.

- وفقا لنتائج اختبار " t " فى أزواج تبين انه توجد فروق بين متوسطات درجات المشكلات التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى المتعلقة بمراحل التدريب الارشادى التالية: تخطيط التدريب وتنفيذ التدريب، تخطيط التدريب وتقييم التدريب، تنفيذ التدريب وتقييم التدريب.

- أن غالبية أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين من كبار السن وذوى نشأة ريفية وحاصلون على مؤهلات عليا وذوى خبرة فى العمل الارشادى الزراعى وسبق لهم حضور دورات تدريبية فى مجال العمل الارشادى، الأمر الذى يؤدي الى ادراكهم لمشكلات التدريب الارشادى الزراعى فى منطقة البحث.

وقد أوضحت النتائج إن طبيعة البيانات التى تم التوصل إليها تمثل مؤشرات للتعرف على تلك المشكلات ومعرفة الأسباب المؤدية إليها، حتى يتسنى للقائمين على التدريب الزراعى توجيه الجهود الرامية لوضع الحلول اللازمة لتذليل العقبات والمشكلات المتواجدة فى منطقة البحث التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى وتحد من نجاح برامجه التدريبية حتى يؤتى التدريب الارشادى ثماره وتحقيق أهدافه بنجاح وفعالية.

#### المقدمة والمشكلة البحثية

تعتبر كفاءة العاملين الارشاديين الزراعيين من أهم العوامل التى تساعد فى فعالية أجهزة الارشاد الزراعى، لذلك تسعى هذه الأجهزة الى تحسين معارف العاملين بها من خلال توفير البرامج التدريبية اللازمة لرفع قدراتهم الفنية والاتصالية والاقناعية، حيث تتزايد الحاجة الى التدريب المستمر نظرا لتعدد المجالات العلمية وتسارع التقنيات الحديثة المستخدمة فى الارشاد الزراعى مع تنوع وتغير حاجة المسترشدين الأمر الذى يحتم الاهتمام بالتدريب وزيادة فعالية وجودة البرامج التدريبية.

وتتضح أهمية التدريب بشدة فى الدول النامية لأسباب عديدة من بينها قلة الأيدى العاملة المدربة، وضعف اسهام التعليم الكادى فى خطط التنمية، وسوء التأهيل مع متطلبات الأعمال بعد الالتحاق بالخدمة، واعاقة النظم الادارية للتغيير والتجديد، وتتضح ضرورة التدريب أثناء الخدمة لرفع مستوى العاملين الذين لا يتوافق تأهيلهم الدراسى مع متطلبات العمل الفعلية (٦، ١٩٩١، ص ١، ٢).

لذلك ينبغى أن تتناول الأجهزة المعنية بالدولة هؤلاء العاملين بالصقل والتطوير للارتقاء بمهاراتهم وتعديل سلوكهم وتدعيم قدراتهم، ويتم خلق هذه المهارات لدى الداخلين الى سوق العمل أو العاملين فيه عن طريق التدريب (١، ١٩٨٤، ص ٢٨).

والتدريب هو العملية التى يمكن عن طريقها مساعدة العاملين ليكونوا أكثر كفاءة ومن ثم أكثر مقدرة فى أداء أعمالهم الحالية أو التى ينتظر قيامهم بها فى المستقبل وذلك بتكوين عادات

فكرية وعملية مناسبة، وكذلك اكتساب مهارات ومعارف جديدة، كما يقصد به أيضا مساعدة هؤلاء الذين نقوم بتدريبهم ليتغلبوا على ماقد يعترضهم من صعاب ومشاكل فى العمل (٢، ١٩٧٢، ص ١٨٩).

والتدريب الارشادى الزراعى مجموعة من البرامج والأنشطة التى ينفذها التنظيم الارشادى الزراعى لرفع كفاءة العاملين فى أداء مهامهم الوظيفية، وأن التنظيم الارشادى هو المسئول عن وضع وتنفيذ البرامج التدريبية لكافة العاملين به (١٢، ١٩٨٤، ص ٢٠٦). ويعرف التدريب الزراعى " بأنه عملية تعليمية منظمة تقدم فيها الخبرات والمعلومات والمهارات المتصلة بالعمل الزراعى لكافة العاملين بالزراعة من أجل تحسين أعمال زراعية معينة " (٥، ٢٠٠٦، ص ٢).

لذلك فان تدريب العاملين الارشاديين لايجب أن يترك لاعتبارات الصدفة والعفوية أو العشوائية المطلقة، وانما هو عمل يجب أن يخطط ويراقب بدقة وموضوعية لتحقيق فاعلية التدريب بصفة عامة مع التغلب على المشكلات التى تعوق نجاحه (٦، ١٩٩١ ص ١١). وتتحدد المشكلات بناء على مقارنة البيانات والحقائق التى تتعلق بالوضع الراهن بالبيانات عن الوضع المراد تحقيقه، وأن مدى التفاوت بين الوضعين يطلق عليه مشكلة أو فجوة (٣، ١٩٨٥، ص ٣٠٣).

وتعرف المشكلة بأنها نتيجة غير مرغوبة فى مجتمع معين نتيجة لظروف معينة وتقضى من العلماء والمتخصصين دراستها والكشف عن أسبابها (١٠، ١٩٦٧، ص ٣٣٦). كما تعرف بأنها موقف يتكون من عدة أحداث متشابهة لفترة من الوقت، تواجه الفرد والجماعة، ويصعب حلها قبل معرفة أسبابها وظروفها المحيطة (٤، ١٩٧٨، ص ٣٦). وتعرف أيضا بانها كل مايسبب عرقلة أو بطة أو عدم اكتمال أو أداء المهمة أو الواجب أو النشاط الوظيفى بالشكل المطلوب ( ٩، ١٩٨٨، ص ٥٣).

وقد أشارت إحدى الدراسات بأن من أهم مشكلات العمل الارشادى الزراعى هى نقص التدريب المتميز، وعدم وجود دورات تدريبية قبل التحاق العاملين بالخدمة، وضعف مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة، وعدم التدريب على المهارات الاتصالية، وقلة التدريب فى المجالات الفنية الزراعية، ونقص المساعدات التدريبية، وعدم مناسبة التدريب الأكاديمى للعاملين الارشاديين (٨، ١٩٩٩، ص ص ١٨٦٦ - ١٨٦٨). كما أشارت بعض الكتابات بأن مشكلات المناخ التدريبى من أهم مشكلات العمل الارشادى الزراعى والتى تتضمن عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وندرة الدورات التدريبية فى مجال الارشاد الزراعى، وعدم مناسبة مواعيد التدريب، وندرة فرص التدريب العملى، وعدم وجود أسس واضحة لاختيار المتدربين، لذلك فان نجاح العملية التدريبية

وتحقيقها لأهدافها يرتبط بمدى تكامل العناصر المكونة داخل وخارج اطار عملية التدريب مع تفاعل المشكلات الادارية والتنظيمية والتقنية المختلفة التي تواجه التدريب (٧، ١٩٩٦، ص٤٥).

كما سبق، ونظرا لما يحظى به التدريب الارشادي الزراعي من أهمية متزايدة باعتباره أحد المجالات الرئيسية التي يستند إليها في تنمية العاملين الارشاديين لرفع مستويات أدائهم الوظيفية، وللاستيعاب التكنولوجيات الزراعية المتطورة، إلا أن التدريب الارشادي غالبا ما يواجه بمشكلات ومعوقات تحد من فاعليته ونجاحه، ومن ثم فإن التدريب الارشادي يجب أن يخطط ويوجه لتحقيق أهميته وفاعليته من خلال احداث التغيرات المعرفية والمهارية والاتجاهية للعاملين الارشاديين الزراعيين، مع التغلب على المشكلات التي تواجهه وتوق نجاحه. لذا رؤى القيام باجراء هذا البحث للتعرف على المشكلات التي تواجه التدريب الارشادي الزراعي من خلال أخصائيو المواد الارشاديين الذين يعهد اليهم غالبا القيام بتدريب المرشدين الزراعيين والزراع، حتى يمكن للمتخصصين في التدريب الزراعي من الاهتمام بنتائج هذا البحث في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج والدورات التدريبية الحالية والمستقبلية للعاملين الارشاديين الزراعيين لكي يؤتى التدريب الارشادي ثماره وزيادة فعاليته في تطوير أداء العاملين الإرشاديين الزراعيين.

#### الأهداف

انساقا مع المشكلة البحثية، فقد تمت صياغة الأهداف التالية:

- ١- التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية لأخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين.
- ٢- التعرف على المشكلات التي تواجه التدريب الارشادي الزراعي في منطقة البحث وترتيبها وفقا لأهميتها من وجهة نظر أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين.
- ٣- تحديد الفروق بين متوسطات المشكلات التي تواجه التدريب الارشادي الزراعي وفقا لمراحل التدريب الارشادي التالية: مرحلة تخطيط التدريب، ومرحلة تنفيذ التدريب، ومرحلة تقييم التدريب.

#### الفروض البحثية

لتحقيق هدف البحث الثالث تم صياغة الفرض البحثي التالي: " توجد فروق بين متوسطات درجات المشكلات التي تواجه التدريب الارشادي الزراعي المتعلقة بمراحل التدريب الارشادي التالية: تخطيط التدريب وتنفيذ التدريب، تخطيط التدريب وتقييم التدريب، تنفيذ التدريب وتقييم التدريب.

## التعريفات الإجرائية:

١- أخصائيو المواد الارشاديين: هم كل من يشغل وظيفة أخصائى ارشادى بمديريات الزراعة والادارات الزراعية والمراكز الارشادية الزراعية فى التخصصات الزراعية والمجتمعية المختلفة فى منطقة البحث.

٢- مشكلات التدريب الارشادى: يقصد بها فى هذا البحث كل مايسبب عقبة أو ببطء أو عدم اتمام أداء الأنشطة التدريبية للبرامج والدورات التدريبية التى تنفذ للعاملين الارشاديين الزراعيين فى منطقة البحث.

## الطريقة البحثية

أجرى البحث فى ثلاث محافظات بالوجه البحرى هى كفر الشيخ والغربية والبحيرة لاعتبارهم من المحافظات ذات السمة الزراعية، ومن اكبر المحافظات من حيث المساحة المنزرعة والتنوع المحصولى، وتمثلت شاملة البحث فى جميع أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين بمديريات الزراعة والادارات الزراعية والمراكز الارشادية الزراعية بالمحافظات الثلاث حيث بلغ عددهم ٣٤٥ أخصائى ارشادى موزعين كالاتى: ٨٠ أخصائى بمحافظة كفر الشيخ، و ٦٥ أخصائى بمحافظة الغربية، و ١٠٠ أخصائى بمحافظة البحيرة، وتم تطبيق معادلة كرجسى ومرجان لأخذ عينة من الأخصائيين بالمحافظات الثلاث بلغ قوامها ١٨٠ أخصائى ارشادى زراعى موزعين كالاتى: ٥٥ أخصائى بمحافظة كفر الشيخ، و ٤٥ أخصائى بمحافظة الغربية، و ٨٠ أخصائى بمحافظة البحيرة تم اختيارهم عشوائيا، وجمعت البيانات الميدانية باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية بعد اعدادها تصميمها بالشكل الذى يحقق أهداف البحث وتم اجراء اختبار مبدئى لها Pre-Test بمقابلة ٣٣ مبحوثا فى محافظات البحث الثلاث، واجريت التعديلات المطلوبة للتأكد من صلاحية الاستمارة فى شكلها النهائى، وتم جمع البيانات الميدانية بالمقابلة الشخصية بواسطة فريق من جامعى البيانات المدربين على هذا الغرض خلال شهرى يناير وفبراير ٢٠٠٩.

وللتعرف على المشكلات التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى بمنطقة البحث تم الاعتماد على الأطر النظرية والدراسات السابقة لتحديد المشكلات التى تكونت من عدد من البنود تمثل المشكلات المتعلقة بالتدريب الارشادى الزراعى بلغت ٥٣ بنودا تم توزيعها كالاتى: مشكلات متعلقة بعملية تخطيط التدريب ( ٧ مشكلات )، مشكلات متعلقة بعملية التنفيذ وهى "مشكلات متعلقة بقدرات المدرب ( ١٢ مشكلة )، ومشكلات متعلقة بالمحتوى للتدريبى ( ٨ مشكلات )، ومشكلات متعلقة بالمتدربين ( ٧ مشكلات )، ومشكلات متعلقة بالمساعدات التدريبية ( ٧ مشكلات )، والمشكلات الإدارية والتنظيمية ( ٨ مشكلات )، ومشكلات متعلقة

بعملية تقييم التدريب ( ٧ مشكلات )، وتم عرض بنود المشكلات السابقة على كل مبحوث لتحديد تواجد كل مشكلة وذلك على فئات الاستجابة كبيرة، ومتوسطة، وضعيفة، وأعطيت لها الاجابات الرقمية ٣، و٢، و١ على الترتيب، وقد جمعت الدرجات على مستوى كل مشكلة على حده، وعلى مستوى المشكلات المتعلقة بكل عملية على حده لتعبر عن درجة تواجد كل مشكلة وعن اجمالى المشكلات فى كل عملية من مراحل عمليات التدريب الارشادى.

اما فيما يتعلق بوصف عينة البحث فقد تم تحديد سبع متغيرات مستقلة هي:

- ١- العمر: وقيس بعدد سنوات المبحوث من تاريخ ميلاده حتى وقت إجراء البحث.
  - ٢- النشأة: ويقصد بها البيئة التي قضى فيها المبحوث حياته منذ مولده حتى دخوله سوق العمل سواء كانت ريفية أم حضرية.
  - ٣- المؤهل الدراسى: وقيس بنوع المؤهل التعليمى الحاصل عليه المبحوث (متوسط، عالى).
  - ٤- التخصص الدراسى لذوى المؤهلات العليا: وهو التخصص الأكاديمى للمبحوث أثناء دراسته الجامعية.
  - ٥- الخبرة فى العمل الارشادى الزراعى: وتم قياسه بعدد السنوات التي قضاها المبحوث فى العمل الارشادى الزراعى.
  - ٦- التدريب الارشادى الزراعى: وعبر عنه بعدد الدورات التدريبية فسى مجال الارشاد الزراعى.
  - ٧- الاستفادة من التدريب الارشادى الزراعى: وقيس وفقا لدرجة الاستفادة اذا كانت كبيرة، متوسطة، قليلة، وأعطيت لها الدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب.
  - ٨- الرغبة فى التدريب المستقبلى: وقيس وفقا لرغبة المبحوث فى حضور دورات تدريبية كثيرة أو متوسطة، أو قليلة، وأعطيت لها الدرجات ٣، ٢، ١ على الترتيب.
- وقد استخدمت العديد من الأدوات الاحصائية منها التكرارات، والنسبة المئوية، والمتوسط الحسابى المرجح، والانحراف المعيارى، والتحليل العاملى بطريقة المكونات الرئيسية، واختبار " t " فى أزواج للفرق بين المتوسطات.

#### النتائج البحثية ومناقشتها

أولا: التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية لأخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين.

تبين النتائج الواردة بالجدول رقم ( ١ ) أن ( ٦٣,٣% ) من أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين يقعون فى الفئة العمرية ما بين ٤٨ - ٥٩ سنة، وأن غالبية المبحوثين ( ٨١,١% ) ذوى نشأة ريفية، كذلك وجد أن ( ٨٥,٦% ) حاصلون على مؤهل عالى منهم ٢٨,٦%

تخصص ارشاد زراعي، وأن (٧١,٤%) ذوى تخصصات زراعية أخرى، وأن (٧١,١%) من المبحوثين قضوا فى العمل الارشادى ما بين ١٢ - ٣٤ سنة، وأن (٨٠,٦%) من المبحوثين حصلوا على دورات تدريبية فى العمل الارشادى الزراعى ما بين ١ - ١٦ دورة تدريبية، وأن استفادتهم من الدورات التدريبية كانت كبيرة بنسبة (٧٨,٣%)، وأن الغالبية العظمى من المبحوثين يرغبون فى حضور دورات تدريبية مستقبلية بنسبة (٨٩,٤%).

وتوضح هذه النتائج أن غالبية أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين من كبار السن وذو نشأة ريفية وحاصلون على مؤهلات عليا وذو خبرة فى العمل الارشادى الزراعى وسبق لهم حضور دورات تدريبية فى مجال العمل الارشادى، الأمر الذى يؤدي الى ادراكهم لمشكلات التدريب الارشادى الزراعى فى منطقة البحث.

**ثانيا: المشكلات التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى فى منطقة البحث وترتيبها وفقا لأهميتها من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين الزراعيين المبحوثين:**

للتعرف على درجة تواجد المشكلات التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى من وجهة نظر أخصائيو المواد الارشاديين المبحوثين، فقد تم حساب المتوسط الحسابى المرجح ( بقسمة المتوسط الحسابى على عدد المشكلات الفرعية التى يتكون منها كل مشكلة رئيسية )، وباستعراض النتائج الواردة بجدول ( ٢ ) اتضح ان المشكلات المتعلقة بالمساعدات التدريبية والتى قيست بسبع مشكلات فرعية وبمتوسط حسابى ١٥,٠ درجة بانحراف معيارى قدره ٣,٥٢ درجة قد جاءت فى المرتبة الأولى، يليها المشكلات الإدارية والتنظيمية والتى قيست بثمانية مشكلات فرعية وبمتوسط حسابى ١٧,٠ درجة بانحراف معيارى قدره ٤,١٦ درجة، وفى المرتبة الثالثة جاءت للمشكلات المتعلقة بتقييم التدريب والتى قيست بسبع مشكلات فرعية وبمتوسط حسابى ١٤,٩ درجة بانحراف معيارى قدره ٣,٧٦ درجة، وجاءت فى المرتبة الرابعة المشكلات المتعلقة بالمتدربين والتى قيست بسبع مشكلات فرعية وبمتوسط حسابى ١٤,٣ درجة بانحراف معيارى قدره ٣,١٥ درجة، ثم جاءت المشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب فى المرتبة الخامسة والتى قيست بسبع مشكلات فرعية وبمتوسط حسابى ١٤,٠ درجة بانحراف معيارى قدره ٣,٢٨ درجة، وجاءت فى المرتبة السادسة المشكلات المتعلقة بقدرات المدربين والتى قيست باثنتى عشر مشكلة فرعية وبمتوسط حسابى ٢٢,٧ درجة بانحراف معيارى قدره ٥,٧٦ درجة، وأخيرا تأتى المشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبى فى المرتبة السابعة والأخيرة والتى قيست بسبع مشكلات فرعية وبمتوسط حسابى ١٤,٦ درجة بانحراف معيارى قدره ٣,٨٢ درجة، حيث بلغ المتوسط الحسابى المرجح للمشكلات السبع الرئيسية ٢,١٤، ٢,١٣، ٢,١٢، ٢,٠٤، ٢,٠، ١,٨٩، ١,٨٣ درجة على الترتيب.

ولمزيد من التفصيل سوف نوضح المشكلات الفرعية التي تكون المشكلات الرئيسية

سألها الذكر وترتيبها وفقا لأهميتها من حيث توأجدها فيما يلي:

١- المشكلات المتعلقة بالمساعدات التدريبية: تبين النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٣ ) أن مشكلتي عدم توفر المعينات الارشادية، وعدم تنوع المساعدات التدريبية المتاحة أثناء عرض الموضوعات التدريبية قد احتلت المرتبة الأولى من حيث توأجدها بمتوسط مرجح قدره ٢,٣٠، ٢,٢٥ درجة على الترتيب. فى حين احتلت أربع مشكلات أولوية متوسطة من حيث توأجدها وهى عدم مناسبة المساعدات التدريبية لسمات المتدربين وقدراتهم الاستيعابية وخبراتهم السابقة، وضعف قدرة بعض المساعدات التدريبية على تحقيق الغرض منها، وكثرة أعطال مساعدات التدريب أثناء استخدامها، وعدم مناسبة بعض المساعدات التدريبية المتاحة للموقف التدريبى بمتوسط حسابى مرجح قدره ٢,١٦، ٢,١٥، ٢,١٥، ٢,٠٥ درجة على التوالى. بينما جاءت مشكلة الاستخدام السئ للمساعدات التدريبية دون الحاجة اليها فى المرتبة الأخيرة من حيث توأجدها بمتوسط حسابى مرجح قدره ١,٩١ درجة على الترتيب.

وتم اجراء التحليل العاملى للمشكلات السابقة المتعلقة بالمساعدات التدريبية ، ويعرض نفس الجدول نتائج التحليل العاملى، حيث اتضح أن المشكلات السبع السابقة تنتشبع على عامل واحد فقط، وقد بلغت قيمة تشبعات كل منها ٠,٧٤٦، ٠,٧٥٨، ٠,٧٩٣، ٠,٧٠٥، ٠,٨٣٣، ٠,٦٣٩، ٠,٧٧٥، على الترتيب، كما تبين أن الاسهام النسبى فى تفسير التباين يصل الى ٥٦,٥٦ %، فى توأجد المشكلات المتعلقة بالمساعدات التدريبية، مما يعنى أن ٤٣,٤٤ % عبارة عن التباين غير المفسر الذى قد يرجع الى مشكلات أخرى متعلقة بالمساعدات التدريبية لم يحددها أخصائيو المواد الارشاديين المبحوثين ولم يشملها البحث.

٢- المشكلات الادارية والتنظيمية: أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٤ ) الى أن مشكلتي قلة أو عدم مناسبة بدلات وحوافز المتدربين، وعدم توفر وسائل الانتقالات لأماكن التدريب واجراء الزيارات الميدانية قد احتلت المرتبة الأولى من حيث توأجدها بمتوسط مرجح قدره ٢,٤٧، ٢,٢٩ درجة على الترتيب. فى حين احتلت ثلاث مشكلات أخرى أولوية متوسطة من حيث توأجدها وهى عدم ملائمة بيئة التدريب ( اماكن التدريب، اقامة المتدربين، قاعات التدريب، الاعاشة، الترفيه ) لظروف المتدربين والموقف التدريبى، وتنفيذ البرنامج التدريبى فى أوقات غير مناسبة لظروف المتدربين، وعدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بتنفيذ الجدول الزمنى للبرنامج التدريبى بمتوسط حسابى مرجح قدره ٢,١٦، ٢,١٢، ٢,٠٣ درجة على التوالى. بينما جاءت ثلاث مشكلات أخرى فى المرتبة الأخيرة من حيث توأجدها وهى عدم قيام المسؤولين عن التدريب باخطار



المتدربين بميعاد ومكان التدريب بفترة كافية، وعدم توفر العمالة اللازمة لخدمة المتدربين، والتأخير في صرف بدلات وحوافز التدريب بمتوسط حسابي مرجح قدره ٢,٠٢، ١,٩٦، ١,٩٣ درجة على الترتيب.

وتم إخضاع المشكلات السابقة المتعلقة بالمشكلات الادارية والتنظيمية للتحليل العاملي، ومن نتائج نفس الجدول اتضح أن المشكلات الثمانية السابقة تنتسب على عامل واحد فقط، وقد بلغت قيمة تشبعات كل منها ٠,٥٩٩، ٠,٧٩٠، ٠,٨٣٥، ٠,٧٦١، ٠,٧٧٩، ٠,٧٧٠، ٠,٧٥٥، ٠,٧٣٠ على الترتيب، كما تبين أن الاسهام النسبي في تفسير التباين يصل الى ٥٧,٠٣ %، في تواجد المشكلات المتعلقة بالمشكلات الادارية والتنظيمية، مما يعنى أن ٤٢,٩٧ % عبارة عن التباين غير المفسر الذى قد يرجع الى مشكلات أخرى متعلقة بالمشكلات الادارية والتنظيمية لم يحددها أخصائيو المواد الارشاديين المبحوثين ولم يشملها البحث.

٣- المشكلات المتعلقة بتقييم التدريب: أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٥ ) أن مشكلتي اهتمام المسؤولين عن التدريب عند التقييم بنجاح البرنامج التدريبى وليس تحقيق الهدف منه، واهتمام المسؤولين عن التدريب بتقييم الجوانب النظرية وليست العملية التطبيقية قد احتلت المرتبة الأولى من حيث تواجدها بمتوسط مرجح قدره ٢,٣٢، ٢,٢٣ درجة على الترتيب. فى حين جاءت مشكلات صعوبة قياس أثر التدريب على المتدربين بعد الانتهاء من التدريب، وصعوبة اجراء التقييم بعد تنفيذ البرنامج التدريبى بفترة كبيرة، واهتمام المسؤولين عن التدريب عند التقييم برضا المتدربين عن التدريب، وعدم القيام بالمتابعة الداعمة للمتدربين بعد الانتهاء من التدريب، وعدم تنظيم جلسات متابعة وحل المشكلات التى تطرأ بعد الانتهاء من التدريب فى مرتبة واحدة أخيرة بمتوسط حسابي مرجح قدره ٢,١٠، ٢,٠٩، ٢,٠٨، ٢,٠٧، ٢,٠٤ درجة على الترتيب.

وتم اجراء للتحليل العاملي للمشكلات السابقة المتعلقة بتقييم التدريب، حيث أشارت نتائج التحليل العاملي فى نفس الجدول، أن المشكلات السبع السابقة تنتسب على عامل واحد فقط، وقد بلغت قيمة تشبعات كل منها ٠,٨٢٧، ٠,٨٢٨، ٠,٨١٩، ٠,٨٥٣، ٠,٧٨٩، ٠,٧٠٤، ٠,٨٠٧ على الترتيب، كما تبين أن الاسهام النسبي في تفسير التباين يصل الى ٦٤,٨١ %، فى تواجد المشكلات المتعلقة بتقييم التدريب، مما يعنى أن ٣٥,١٩ % عبارة عن التباين غير المفسر الذى قد يرجع الى مشكلات أخرى متعلقة بتقييم التدريب لم يحددها أخصائيو المواد الارشاديين المبحوثين ولم يشملها البحث.

٤- المشكلات المتعلقة بالمتدربين: أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٦ ) الى أن هناك ثلاث مشكلات قد احتلت المرتبة الأولى من حيث تواجدها وهى عدم التحديد المسبق للاحتياجات التدريبية للمتدربين قبل وضع البرامج التدريبية، وتدخل المحسوبية والعلاقات الشخصية فى اختيار المتدربين، وتركيز التدريب على مجموعة معينة من المتدربين بمتوسط مرجح قدره ٢,٢٧، ٢,٢٦، ٢,١٥ درجة على الترتيب. فى حين احتلت مشكلتى عدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بحل مشاكل المتدربين، واحساس بعض المتدربين بعدم جدوى التدريب أولوية متوسطة من حيث تواجدها بمتوسط حسابى مرجح قدره ٢,٠٧، ١,٩٦ درجة على التوالى. بينما جاءت مشكلتى عدم انتظام بعض المتدربين بالوقت المحدد للتدريب أثناء الدورات التدريبية، وقلة معرفة المتدربين بالهدف من الدورات التدريبية فى المرتبة الأخيرة من حيث تواجدها بمتوسط حسابى مرجح قدره ١,٨٠، ١,٧٩ درجة على الترتيب.

وتم اخضاع المشكلات المتعلقة بالمتدربين السابقة للتحليل العاملى، ومن نتائج نفس الجدول اتضح أن المشكلات السبع السابقة تتشعب على عامل واحد فقط، وقد بلغت قيمة تشعبات كل منها ٠,٥٨١، ٠,٧٣١، ٠,٧١٣، ٠,٧٦١، ٠,٧٣٤، ٠,٦٨٧، ٠,٥٨٨، ٠,٧٢٩ على الترتيب، كما تبين أن الاسهام النسبى فى تفسير التباين يصل الى ٤٦,٦٨ %، فى تواجدها المشكلات المتعلقة بالمتدربين، مما يعنى أن ٥٣,٣٢ % عبارة عن التباين غير المفسر الذى قد يرجع الى مشكلات أخرى متعلقة بالمتدربين لم يحددها أخصائيو المواد الارشاديين المبحوثين ولم يشملها البحث.

٥- المشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب: أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٧ ) أن ثلاث مشكلات قد احتلت المرتبة الأولى من حيث تواجدها وهى: تخطيط البرامج التدريبية مركزيا مما يبعدها عن واقعية عكس المشكلات الميدانية، وغياب التنسيق والتكامل بين البرامج الارشادية والبرامج التنموية الأخرى، وعدم المناسبة المكانية والزمانية للبرامج التدريبية بمتوسط مرجح قدره ٢,١٦، ٢,١١، ٢,٠٨ على الترتيب. فى حين احتلت مشكلتى عدم توفر أخصائى التدريب المعدين اعدادا جيدا، وتركيز برامج التدريب على موضوعات غير مناسبة لاحتياجات المتدربين أولوية متوسطة من حيث تواجدها بمتوسط حسابى مرجح قدره ١,٩٧، ١,٩٠ درجة على التوالى. بينما جاءت فى المرتبة الخيره من حيث تواجدها مشكلتى ضعف القدرات العلمية والعملية لبعض المسؤولين فى وضع وتحديد موضوعات التدريب، وقيام بعض الجهات غير المتخصصة بوضع برامج التدريب بمتوسط حسابى مرجح قدره ١,٨٩، ١,٩٠ درجة على الترتيب.

وتم اخضاع المشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب السابقة للتحليل العاملى، ويعرض نفس الجدول نتائج التحليل العاملى، ومن بياناته اتضح أن المشكلات السبع السابقة تتشعب على عامل

واحد فقط، وقد بلغت قيمة تشبعات كل منها ٠,٦٣٧، ٠,٦٦٧، ٠,٧٢٥، ٠,٧٥٣، ٠,٧٦٤، ٠,٧٧٢، ٠,٧٤٣ على الترتيب، كما تبين أنها تحمل قدرة تنبؤية تفسيرية تصل الى ٥٢,٥٣ %، من التباين في تواجد المشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب، مما يعنى أن ٤٧,٤٧ % عبارة عن التباين غير المفسر الذى قد يرجع الى مشكلات أخرى متعلقة بتخطيط التدريب لم يحددها أخصائيو المواد الإرشاديين المبحوثين ولم يشملها البحث.

٦- المشكلات المتعلقة بقدرات المدربين: تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٨ ) أن ثلاث مشكلات قد احتلت المرتبة الأولى من حيث تواجدها وهى عدم مراعاة بعض المدربين الالتزام بالوقت المحدد لعرض الموضوع التدريبى، وضعف قدرة بعض المدربين على تنويع أساليب عرض الموضوع التدريبى، وعدم استعانة بعض المدربين بخبرات وتجارب المتدربين أثناء التدريب بمتوسط مرجح قدره ٢,٠٣، ١,٩٥، ١,٩٥ على الترتيب. فى حين احتلت أربع مشكلات أخرى أولوية متوسطة من حيث تواجدها وهى عدم تركيز بعض المدربين على المواقف التى يمكن تطبيقها للاستفادة منها فى الواقع العملى، وعدم قيام المدرب باتاحة الفرصة للمتدربين فى المناقشة واستخلاص النتائج، وضعف قدرة بعض المدربين على مراجعة كل جزء من الموضوع التدريبى قبل الانتقال للجزء التالى، وضعف قدرة بعض المدربين على تلخيص وإيجاز النقاط الهامة للموضوع التدريبى. بمتوسط حسابى مرجح قدره ٢,٠٣، ١,٩٥، ١,٩٥ درجة على التوالى. بينما جاءت خمس مشكلات أخرى فى المرتبة الأخيرة من حيث تواجدها وهى ضعف قدرة بعض المدربين على استخدام المساعدات التدريبية، وعدم قيام المدرب بإثارة اهتمام المتدربين نحو موضوع التدريب، وضعف قدرة بعض المدربين على استخدام لغة ومصطلحات سهلة واضحة الفهم للمتدربين، وضعف قدرة بعض المدربين فى توضيح أهداف الموضوع التدريبى فى بداية الموقف التدريبى، وعدم قدرة بعض المدربين الإجابة على أسئلة المتدربين بمتوسط حسابى مرجح قدره ١,٨٥، ١,٨٤، ١,٨١، ١,٧٩، ١,٧٨ درجة على الترتيب.

وتم اجراء للتحليل العاملى للمشكلات المتعلقة بقدرات المدربين السابقة، ويعرض نفس الجدول نتائج التحليل العاملى، حيث اتضح أن المشكلات الاثنتى عشر السابقة تشبعت على عامل واحد فقط، وقد بلغت قيمة تشبعات كل منها ٠,٥٨٨، ٠,٦٤٥، ٠,٦٨٣، ٠,٧٩٧، ٠,٧٦١، ٠,٧١٣، ٠,٧٥٥، ٠,٦٥٥، ٠,٧٩١، ٠,٨٠٠، ٠,٧٦٠، ٠,٧١٧ على الترتيب، كما تبين أن الاسهام النسبى فى تفسير التباين يصل الى ٥٢,٥٨ %، فى تواجد المشكلات المتعلقة بقدرات المدربين، مما يعنى أن ٤٧,٤٢ % عبارة عن التباين غير المفسر الذى قد يرجع الى مشكلات أخرى متعلقة بقدرات المدربين لم يحددها أخصائيو المواد الإرشاديين المبحوثين ولم يشملها البحث.

٧- المشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبي: أوضحت النتائج الواردة بالجدول رقم ( ٩ ) أن مشكلتي قلة احتواء الموضوع التدريبي على الجوانب التطبيقية العملية، وعدم مقابلة الموضوع التدريبي لمشكلات العمل الميداني. قد احتلت المرتبة الأولى من حيث تواجدها بمتوسط مرجح قدره ٢,٠٠، ١,٩٨ درجة على الترتيب. فى حين احتلت ثلاث مشكلات أخرى أولوية متوسطة من حيث تواجدها وهى عدم ترتيب موضوعات التدريب بطريقة متسلسلة ومنطقية وفقا لتقبل المتدربين، وعدم مناسبة موضوع التدريب لحاجة المتدربين ، وعدم مناسبة الموضوع التدريبي لتحقيق أهداف العمل الإرشادي بمتوسط حسابي مرجح قدره ١,٨٥، ١,٨٠، ١,٧٩ درجة على التوالي. بينما جاءت ثلاث مشكلات أخرى فى المرتبة الأخيرة من حيث تواجدها وهى تركيز بعض برامج التدريب على موضوعات يصعب تطبيقها عمليا، وصعوبة وتعدد المادة التدريبية على المتدربين، وعدم تركيز المحتوى التدريبي على الهدف من الدورات التدريبية بمتوسط حسابي مرجح قدره ١,٧٥، ١,٧٢، ١,٦٧ درجة على الترتيب.

وتم اجراء للتحليل العاملى للمشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبي السابقة ، ويعرض نفس الجدول نتائج التحليل العاملى، ومن بياناته تبين أن المشكلات الثمانية السابقة تتشعب على عامل واحد فقط،، وقد بلغت قيمة تشعبات كل منها ٠٠,٦٨٠، ٠٠,٧٠١، ٠٠,٦٧٢، ٠٠,٧٣٨، ٠٠,٧٨٥، ٠٠,٧٥١، ٠٠,٧٩٦، ٠,٧٦٠ على الترتيب، كما تبين أنها تحمل قدرة تنبؤية تفسيرية تصل الى ٥٤,٢٥ %، من التباين فى تواجدها للمشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبي، مما يعنى أن ٤٥,٧٥ % عبارة عن التباين غير المفسر الذى قد يرجع الى مشكلات أخرى متعلقة بالمحتوى التدريبي لم يحددها أخصائيو المواد الإرشاديين المبحوثين ولم يشملها البحث.

ثالثا: الفروق بين متوسطات المشكلات التى تواجه التدريب الإرشادى الزراعى وفقا لمراحل التدريب الإرشادى التالية: مرحلة تخطيط التدريب، ومرحلة تنفيذ التدريب، ومرحلة تقييم التدريب:

تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (١٠) أن قيمة " t " لمقارنة الأزواج المحسوبة بين متوسطات درجات المشكلات التى تواجه التدريب الإرشادى الزراعى المتعلقة بمراحل التدريب الإرشادى التالية: تخطيط التدريب وتنفيذ التدريب، تخطيط التدريب وتقييم التدريب، تنفيذ التدريب وتقييم التدريب كانت معنوية عند مستوى ٠,٠١ . حيث بلغت قيمة " t " لمقارنة الأزواج المحسوبة ٧٧,٣٨، ٢,٧٦، ٨٧,٦٧ درجة على الترتيب. وبناء على هذه النتائج فقد تقرر رفض الفرض الاحصائى القائل " لا توجد فروق بين متوسطات درجات المشكلات التى تواجه التدريب

الارشادى الزراعى المتعلقة بمراحل التدريب الارشادى التالية: تخطيط التدريب وتنفيذ التدريب، تخطيط التدريب وتقييم التدريب، تنفيذ التدريب وتقييم التدريب. الأمر الذى يعنى أن ادراك المبحوثين لنبود مشكلات التدريب الارشادى الزراعى بمنطقة البحث.

وتوضح النتائج فى مجملها أن غالبية أخصائيو المواد الإرشاديين الزراعيين المبحوثين من كبار السن ونو نشأة ريفية وحاصلون على مؤهلات عليا وذو خبرة فى العمل الارشادى الزراعى وسبق لهم حضور دورات تدريبية فى مجال العمل الارشادى مما يؤهلهم من إدراك ومعرفة المشكلات التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى فى منطقة البحث، كما اتضح وجود مشكلات رئيسية تواجه التدريب الارشادى الزراعى جاء ترتيبها تنازليا وفقا لاستجابات المبحوثين لها كمايلى: المشكلات المتعلقة بالمساعدات التدريبية، والمشكلات الادارية والتنظيمية، والمشكلات المتعلقة بتقييم التدريب، والمشكلات المتعلقة بالمدرسين، والمشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب، والمشكلات المتعلقة بقدرات المدرسين، والمشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبى. وأن هذه المشكلات تسهم فى تفسير التباين لتلك المشكلات كل على حده. كما اتضح أيضا أن هناك مشكلات أخرى تواجه التدريب الارشادى الزراعى لم يدركها المبحوثين ولم يشملها البحث فى منطقة الدراسة.

لذلك تنبثق الأهمية التطبيقية لهذا لبحث من طبيعة البيانات التى تم التوصل اليها حيث تمثل مؤشرات لتوجيه الجهود الرامية لحل المشكلات التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى بمنطقة البحث، كما تساعد على زيادة وعى أخصائيو المواد الارشاديين بمشكلات التدريب الارشادى الزراعى لادراكها والكشف عنها حتى يتسنى للقائمين على التدريب الزراعى من وضع الحلول اللازمة لتتليل العقبات والمشكلات المتواجدة فى منطقة البحث التى تواجه التدريب الارشادى الزراعى وتحد من نجاح برامجه التدريبية حتى يؤتى التدريب الارشادى ثماره وتحقيق أهدافه بنجاح وفعالية، لذلك يوصى الباحث بمايلى:

- ضرورة التعرف على المشكلات التى أبرزتها نتائج هذا البحث ومعرفة الأسباب المؤدية إليها ووضع الحلول اللازمة لها من قبل الجهاز الارشادى الزراعى.
- إجراء دراسات أخرى مكتملة لهذا البحث حتى يتم الكشف عن المشكلات التى تواجه التدريب الزراعى ولم يدركها المبحوثين ولم يتناولها البحث.

جدول رقم (١) التكرارات والنسب المئوية للخصائص الشخصية والمهنية لأخصائيو المواد

الإرشاديين الزراعيين المبحوثين

الخصائص	عدد	%	الخصائص	عدد	%
١- العمر:			٥- الخبرة في العمل الإرشادي الزراعي:		
٢٦ - ٣٦ سنة	١٩	١٠,٥	١ - ١١ سنة	٥٢	٢٨,٩
٣٧ - ٤٧ سنة	٤٧	٢٦,١	١٢ - ٢٢ سنة	٦٦	٣٦,٧
٤٨ - ٥٩ سنة	١١٤	٦٣,٣	٢٣ - ٣٤ سنة	٦٢	٣٤,٤
الإجمالي	١٨٠	١٠٠,٠	الإجمالي	١٨٠	١٠٠,٠
٢- النشأة:			٦- التدريب الإرشادي الزراعي:		
ريفية	١٤٦	٨١,١	١ - ١٦ دورة	١٤٥	٨٠,٦
حضرية	٣٤	١٨,٩	١٧ - ٣٢ دورة	٢٧	١٥,٠
			٣٣ - ٥٠ دورة	٨	٤,٤
الإجمالي	١٨٠	١٠٠,٠	الإجمالي	١٨٠	١٠٠,٠
٣- المؤهل الدراسي:			٧- الاستقامة من التدريب الإرشادي الزراعي:		
مؤهل متوسط	٢٦	١٤,٤	قليلة	٥	٢,٨
مؤهل عالي	١٥٤	٨٥,٦	متوسطة	٣٤	١٨,٩
			كبيرة	١٤١	٧٨,٣
الإجمالي	١٨٠	١٠٠,٠	الإجمالي	١٨٠	١٠٠,٠
٤- التخصص الدراسي لذوي المؤهلات العليا:			٨- الرغبة في التدريب المستقبلي:		
إرشاد زراعي	٤٤	٢٨,٦	قليلة	١	٠,٦
تخصصات زراعية أخرى	١١٠	٦١,٤	متوسطة	١٨	١٠,٠
			كبيرة	١٦١	٨٩,٤
الإجمالي	١٥٤	١٠٠,٠	الإجمالي	١٨٠	١٠٠,٠

جدول رقم ( ٢ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري لدرجات تواجد المشكلات التي تواجه التدريب الإرشادي الزراعي من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين المبحوثين

الترتيب	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المشكلات الفرعية	المشكلات الرئيسية المتعلقة ب:
٥	٢,٠٠	٣,٢٨	١٤,٠	٧	تخطيط التدريب
٦	١,٨٩	٥,٧٦	٢٢,٧	١٢	قدرة المدربين
٧	١,٨٣	٣,٨٢	١٤,٦	٨	المحتوى التدريبي
٤	٢,٠٤	٣,١٥	١٤,٣	٧	المتدربين
١	٢,١٤	٣,٥٢	١٥,٠	٧	المساعدات التدريبية
٢	٢,١٣	٤,١٦	١٧,٠	٨	المشكلات الإدارية والتنظيمية
٣	٢,١٢	٣,٧٦	١٤,٩	٧	تقييم التدريب

جدول رقم ( ٣ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح ومعامل التثبع للمشكلات الفرعية المكونة للمشكلات المتعلقة بالمساعدات التدريبية من وجهة نظر أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين

معامل التثبع	المتوسط المرجح	درجة التواجد						المشكلات الفرعية	
		منخفضة		متوسطة		كبيرة			
		%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٠,٧٠٥	٤	٢,١٥	١١,٧	٢١	٦١,١	١١٠	٢٧,٢	٤٩	١- ضعف قدرة بعض المساعدات التدريبية على تحقيق الغرض منها.
٠,٧٧٥	٧	١,٩١	٣١,١	٥٦	٤٦,٧	٨٤	٢٢,٢	٤٠	٢- الاستخدام السيئ للمساعدات التدريبية دون الحاجة اليها.
٠,٦٣٩	٦	٢,٠٥	٢٠,٦	٣٧	٥٣,٩	٩٧	٢٥,٦	٤٦	٣- عدم مناسبة بعض المساعدات التدريبية المتاحة للموقف التدريبي.
٠,٨٣٣	٥	٢,١٥	١٦,٧	٣٠	٥١,٧	٩٣	٣١,٧	٥٧	٤- كثرة أعطال مساعدات التدريب أثناء استخدامها.
٠,٧٥٨	٢	٢,٢٥	١٣,٩	٢٥	٤٦,٧	٨٤	٣٩,٤	٧١	٥- عدم تنوع المساعدات التدريبية المتاحة أثناء عرض الموضوعات التدريبية.
٠,٧٤٦	١	٢,٣٠	١١,١	٢٠	٤٧,٨	٨٦	٤١,١	٧٤	٦- عدم توفر المعينات الارشادية.
٠,٧٩٣	٣	٢,١٦	١٤,٤	٢٦	٥٤,٤	٩٨	٣١,١	٥٦	٧- عدم مناسبة المساعدات التدريبية لسعات المتدربين وقدراتهم الاستيعابية وخبراتهم السابقة.
٥٦,٥٦									الاسهام النسبي في تفسير التباين %



جدول رقم ( ٤ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح ومعامل التشبع للمشكلات الفرعية المكونة للمشكلات المتعلقة الادارية والتنظيمية من وجهة نظر أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين

معامل التشبع	رقم المشكلة	المتوسط المرجح	درجة التواجد						المشكلات الفرعية
			منخفضة		متوسطة		كبيرة		
			%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٠,٥٩٩	١	٢,٤٧	١١,١	٢٠	٣٠,٦	٥٥	٥٨,٣	١٠٥	١- قلة أو عدم مناسبة بدلات وحوافز المتدربين.
٠,٧٩٠	٢	٢,٢٩	١١,٧	٢١	٤٧,٢	٨٥	٤١,١	٥٨	٢- عدم توفر وسائل الانتقالات لأماكن التدريب واجراء الزيارات الميدانية.
٠,٨٣٥	٣	٢,١٦	١٥,٦	٢٨	٥٢,٢	٩٤	٣٢,٢	٥٨	٣- عدم ملاءمة بيئة التدريب ( اماكن التدريب، اقامة للمتدربين، قاعات التدريب، الاعاشة، الترفيه ) لظروف المتدربين وللموقف التدريبي.
٠,٧٧٠	٦	٢,٠٢	٢٢,٢	٤٠	٥٢,٨	٩٥	٢٥,٠	٤٥	٤- عدم قيام المسؤولين عن التدريب باخطار المتدربين بميعاد ومكان التدريب بفترة كافية.
٠,٧٦١	٤	٢,١٢	١٦,١	٢٩	٥٦,٧	١٠٢	٢٧,٣	٤٩	٥- تنفيذ البرنامج التدريبي في أوقات غير مناسبة لظروف المتدربين.
٠,٧٧٩	٥	٢,٠٣	٢٢,٨	٤١	٥١,٧	٩٣	٢٥,٦	٤٦	٦- عدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بتنفيذ الجدول الزمني للبرنامج التدريبي.
٠,٧٥٥	٧	١,٩٦	٢٩,٤	٥٣	٤٤,٤	٨٠	٢٦,١	٤٧	٧- عدم توفر العمالة اللازمة لخدمة المتدربين.
٠,٧٣٠	٨	١,٩٣	٢٩,٤	٥٣	٤٧,٨	٨٦	٢٢,٨	٤١	٨- للتأخير في صرف بدلات وحوافز التدريب.
٥٧,٠٣									الاسهام النسبي في تفسير للتباين %

جدول رقم ( ٥ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح ومعامل التشبع للمشكلات الفرعية المكونة للمشكلات المتعلقة بتقييم التدريب من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين الزراعيين المبحوثين

معامل التشبع	المتوسط المرجح	درجة التواجد						المشكلات الفرعية	
		منخفضة		متوسطة		كبيرة			
		%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٠,٧٨٩	٥	٢,٠٨	١٨,٩	٣٤	٥٤,٤	٩٨	٢٦,٧	٤٨	١- اهتمام المسؤولين عن التدريب عند التقسيم برضا المتدربين عن التدريب.
٠,٨٥٣	٤	٢,٠٩	١٦,٧	٣٠	٥٧,٢	١٠٣	٢٦,١	٤٧	٢- صعوبة إجراء التقييم بعد تنفيذ البرنامج التدريبي بفترة كبيرة.
٠,٨١٩	٣	٢,١٠	١٧,٢	٣١	٥٥,٠	٩٩	٢٧,٨	٥٠	٣- صعوبة قياس أثر التدريب على المتدربين بعد الانتهاء من التدريب.
٠,٧٠٤	٦	٢,٠٧	١٩,٤	٣٥	٥٣,٣	٩٦	٢٧,٢	٤٩	٤- عدم القيام بالمتابعة الداعمة للمتدربين بعد الانتهاء من التدريب.
٠,٨٠٧	٧	٢,٠٤	١٧,٨	٣٢	٦٠,٠	١٠٨	٢٢,٢	٤٠	٥- عدم تنظيم جلسات متابعة وحل المشكلات التي تطرأ بعد الانتهاء من التدريب.
٠,٨٢٧	١	٢,٣٢	١٢,٨	٢٣	٤٢,٢	٧٦	٤٥,٠	٨١	٦- اهتمام المسؤولين عن التدريب عند التقسيم بنجاح البرنامج التدريبي وليس تحقيق الهدف منه.
٠,٨٢٨	٢	٢,٢٣	١٥,٠	٢٧	٤٦,١	٨٣	٢٨,٩	٧٠	٧- اهتمام المسؤولين عن التدريب بتقييم الجوانب النظرية وليست العملية التطبيقية.
٦٤,٨١									الإسهام النسبي في تفسير التباين %

جدول رقم ( ٦ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح ومعامل التشبع للمشكلات الفرعية المكونة للمشكلات المتعلقة بالمتدربين من وجهة نظر أخصائيو المواد الارشاديين الزراعيين المبحوثين

معامل التشبع	الترتيب	المتوسط المرجح	درجة التواجد						المشكلات الفرعية
			منخفضة		متوسطة		كبيرة		
			%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٠,٧٢٩	٧	١,٧٩	٣٥,٠	٦٣	٥٠,٦	٩١	١٤,٤	٢٦	١- قلة معرفة المتدربين بالهدف من الدورات التدريبية.
٠,٧٣١	٢	٢,٢٦	١٢,٨	٢٣	٤٨,٣	٨٧	٣٨,٩	٧٠	٢- تدخل المحسوبية والعلاقات الشخصية في اختيار المتدربين
٠,٧١٣	٣	٢,١٥	١٥,٠	٢٧	٥٤,٤	٩٨	٣٠,٦	٥٥	٣- تركيز التدريب على مجموعة معينة من المتدربين..
٠,٧٣٤	٤	٢,٠٧	٢٢,٢	٤٠	٤٨,٣	٨٧	٢٩,٤	٥٣	٤- عدم اهتمام المسؤولين عن التدريب بحل مشاكل المتدربين..
٠,٦٨٧	٥	١,٩٦	٢١,١	٣٨	٦١,٧	١١١	١٧,٢	٣١	٥- احساس بعض المتدربين بعدم جدوى التدريب.
٠,٥٨١	١	٢,٢٧	١١,١	٢٠	٥٠,٠	٩٠	٣٨,٩	٧٠	٦- عدم التحديد المسبق للاحتياجات التدريبية للمتدربين قبل وضع البرامج التدريبية.
٠,٥٨٨	٦	١,٨٠	٣٢,٢	٥٨	٥٥,٦	١٠٠	١٢,٢	٢٢	٧- عدم انتظام بعض المتدربين بالوقت المحدد للتدريب أثناء الدورات التدريبية.
٤٦,٦٨									الاسهام النسبي في تفسير التباين %

جدول رقم ( ٧ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح ومعامل التشبع للمشكلات الفرعية المكونة للمشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين الزراعيين المبحوثين

معامل التشبع	الدرجة المتوسطة	درجة التواجد						المشكلات الفرعية	
		منخفضة		متوسطة		كبيرة			
		%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٠,٧٦٤	٥	١,٩٠	٢٧,٢	٤٩	٥٥,٠	٩٩	١٧,٨	٣٢	١- تركيز برامج التدريب على موضوعات غير مناسبة لاحتياجات المتدربين.
٠,٧٤٣	٧	١,٨٣	٣٣,٩	٦١	٤٨,٩	٨٨	١٧,٢	٣١	٢- قيام بعض الجهات غير المتخصصة بوضع برامج التدريب.
٠,٧٧٢	٦	١,٨٩	٢٨,٣	٥١	٥٣,٣	٩٧	١٧,٨	٣٢	٣- ضعف القدرات العلمية والعملية لبعض المسؤولين فى وضع وتحديد موضوعات التدريب.
٠,٦٣٧	١	٢,١٦	١٤,٤	٢٦	٥٤,٤	٩٨	٣١,١	٥٦	٤- تخطيط البرامج التدريبية مركزيا مما يبعدها عن واقعية عكس المشكلات الميدانية.
٠,٧٢٥	٣	٢,٠٨	١٣,٣	٢٤	٦٤,٤	١١٦	٢٢,٢	٤٠	٥- عدم المناسبة المكانية والزمانية للبرامج التدريبية.
٠,٧٥٣	٤	١,٩٧	٢٠,٦	٣٧	٦١,٧	١١١	١٧,٨	٣٢	٦- عدم توفر أخصائى التدريب المعدين اعدادا جيدا.
٠,٦٦٧	٢	٢,١١	١٥,٠	٢٧	٥٨,٣	١٠٥	٢٦,٧	٤٨	٧- غياب التنسيق والتكامل بين البرامج الإرشادية والبرامج التنموية الأخرى
٥٢,٥٣									الإسهام النسبى فى تفسير التباين

جدول رقم ( ٨ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح ومعامل التشبع للمشكلات الفرعية المكونة للمشكلات المتعلقة بقدرات المدربين من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين

الزراعيين المبحوثين

معامل التشبع	الدرجة المتوسطة	درجة التواجد						المشكلات الفرعية	
		منخفضة		متوسطة		كبيرة			
		%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٠,٧٦٠	١١	١,٧٩	٣٦,١	٦٥	٤٨,٩	٨٨	١٥,٠	٢٧	١- ضعف قدرة المدرب في توضيح أهداف الموضوع التدريبي في بداية الموقف التدريبي.
٠,٧٩١	٩	١,٨٤	٣٠,٠	٥٤	٥٥,٦	١٠٠	١٤,٤	٢٦	٢- عدم قيام المدرب بإثارة اهتمام المتدربين نحو موضوع التدريب.
٠,٧٦١	٥	١,٩٣	٢٧,٢	٤٩	٥٢,٢	٩٤	٢٠,٦	٣٧	٣- عدم قيام المدرب بآتاحة الفرصة للمتدربين في المناقشة واستخلاص النتائج.
٠,٧١٧	١٢	١,٧٨	٣٤,٤	٦٢	٥٢,٢	٩٤	١٣,٣	٢٤	٤- عدم قدرة بعض المدربين الاجابة على أسئلة المتدربين.
٠,٦٤٥	٢	١,٩٥	٢٢,٨	٤١	٥٩,٤	١٠٧	١٧,٨	٣٢	٥- ضعف قدرة بعض المدربين على تنويع أساليب عرض الموضوع التدريبي.
٠,٦٥٥	٨	١,٨٥	٣٢,٢	٥٨	٥٠,٠	٩٠	١٧,٨	٣٢	٦- ضعف قدرة بعض المدربين على استخدام المساعدات التدريبية.
٠,٨٠٠	١٠	١,٨١	٣٣,٩	٦١	٥٠,٦	٩١	١٥,٦	٢٨	٧- ضعف قدرة بعض المدربين على استخدام لغة ومصطلحات سهلة واضحة الفهم للمتدربين.
٠,٧٩٧	٤	١,٩٤	٢٦,٧	٤٨	٥٢,٨	٩٥	٢٠,٦	٣٧	٨- عدم تركيز بعض المدربين على المواقف التي يمكن تطبيقها للاستفادة منها في الواقع العملي.
٠,٧١٣	٦	١,٨٩	٢٧,٢	٤٩	٥٦,١	١٠١	١٦,٧	٣٠	٩- ضعف قدرة بعض المدربين على مراجعة كل جزء من الموضوع التدريبي قبل الانتقال

للجزء التالي.									
٠,٦٨٣	٣	١,٩٥	٢٣,٩	٤٣	٥٧,٢	١٠,٣	١٨,٩	٣٤	١٠- عدم استعانة بعض المدربين بخبرات وتجارب المتدربين أثناء التدريب.
٠,٧٥٥	٧	١,٨٩	٢٥,٦	٤٦	٥٩,٤	١٠,٧	١٥,٠	٢٧	١١- ضعف قدرة بعض المدربين على تلخيص وإيجاز النقاط الهامة للموضوع التدريبي.
٠,٥٨٨	١	٢,٠٣	١٨,٩	٣٤	٥٨,٣	١٠,٥	٢٢,٨	٤١	١٢- عدم مراعاة بعض المدربين الالتزام بالوقت المحدد لعرض الموضوع التدريبي.
٥٢,٥٨									الاسهام النسبي في تفسير التباين %

جدول رقم ( ٩ ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح ومعامل التشتت للمشكلات الفرعية المكونة للمشكلات المتعلقة بالمحتوى التدريبي من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشاديين الزراعيين المبحوثين

معامل التشتت	المتوسط المرجح	ط	درجة التواجد						المشكلات الفرعية
			منخفضة		متوسطة		كبيرة		
			%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٠,٧٣٨	٤	١,٨٠	٣٣,٣	٦٠	٥٢,٨	٩٥	١٣,٩	٢٥	١- عدم مناسبة موضوع التدريب لحاجة المتدربين.
٠,٧٥١	٦	١,٧٥	٣٧,٢	٦٧	٥٠,٠	٩٠	١٢,٨	٢٣	٢- تركيز بعض برامج التدريب على موضوعات يصعب تطبيقها عمليا.
٠,٧٠١	٢	١,٩٨	٢١,١	٣٨	٥٨,٩	١٠٦	٢٠,٠	٣٦	٣- عدم مقابلة الموضوع التدريبي لمشكلات العمل الميداني.
٠,٦٨٠	١	٢,٠	١٦,١	٢٩	٦٣,٩	١١٥	٢٠,٠	٣٦	٤- قلة احتواء الموضوع التدريبي على الجوانب التطبيقية العملية.
٠,٧٨٥	٥	١,٧٩	٣٣,٣	٦٠	٥٣,٩	٩٧	١٢,٨	٢٣	٥- عدم مناسبة الموضوع التدريبي لتحقيق أهداف العمل الإرشادي.

٠,٧٩٦	٧	١,٧٢	٤٠,٦	٧٣	٤٦,٧	٨٤	١٢,٨	٢٣	٦- صعوبة وتعقد المادة التدريبية على المتدربين.
٠,٦٧٢	٣	١,٨٥	٢٨,٣	٥١	٥٧,٨	١٠٤	١٣,٩	٢٥	٧- عدم ترتيب موضوعات التدريب بطريقة متسلسلة ومنطقية وفقا لتقبل المتدربين.
٠,٧٦٠	٨	١,٦٧	٤٣,٣	٧٨	٤٦,١	٨٣	١٠,٦	١٩	٨- عدم تركيز المحتوى التدريبي على الهدف من الدورات التدريبية.
٥٤,٢٥									الاسهام النسبي في تفسير التباين %

جدول رقم (١٠) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "t" لتحديد الفروق بين متوسطات مشكلات التدريب الإرشادي الزراعي وفقا لمراحل التدريب الإرشادي التالية: مرحلة تخطيط التدريب، ومرحلة تنفيذ التدريب، ومرحلة تقييم التدريب

المراحل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"
تخطيط التدريب ، تنفيذ التدريب	٦٩,٦٦	١٢,٠٧	**٧٧,٣٨
تخطيط التدريب، تقييم التدريب	٠,٩٨	٤,٧١	**٢,٧٩٨
تنفيذ التدريب، تقييم التدريب	٦٨,٦٧	١١,٧١	**٧٨,٦٧

\*\* معنوي عند مستوى ٠,٠١

### المراجع

- ١- الذهبي، جاسم محمود، التدريب بمنظور النظم- مدخل أساسي لتنمية القوى العاملة، مجلة النفط والتنمية، العدد الرابع، دار الثورة للصحافة والنشر، ١٩٨٤.
- ٢- العادلي، أحمد السيد، أساسيات علم الإرشاد الزراعي، دار المطبوعات الجديدة، الاسكندرية، ١٩٧٢.
- ٣- العادلي، أحمد السيد، وعبد الرحمن ابراهيم المعقل، المشاكل والمعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين في منطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية، الندوة القومية حول الإرشاد الزراعي في الوطن العربي، صنعاء ٥-٧ أكتوبر، الجمهورية العربية اليمنية، جامعة الدول العربية، ١٩٨٥.
- ٤- بدوي، أحمد زكي، معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٧٨.

- ٥- شاكرا، محمد حامد، ٢٠٠٦، دليل مرجعي لبرنامج مقومات التدريب الفعال، دورة تدريبية للباحثين بمعهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، فرع المعهد بسخا.
- ٦- عبد العال، سعد الدين محمد، دراسة بعض العوامل المؤثرة على فاعلية المواقف التدريبية للعاملين بالقطاع الزراعي، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، ١٩٩١.
- ٧- عبد العال، سعد الدين محمد، مستوى ادراك تخطيط برنامج تدريبي ارشادي للعاملين بالمستوى الاشرافي الارشادي في بعض محافظاتشرق الدلتا، مجلة العلوم التطبيقيةن كلية الزراعة، جامعة الزقازيق، العدد(٨)، ١٩٩٦.
- ٨- عبد العال، سعد الدين محمد، و ابراهيم محمد نويصر،دراسة استطلاعية لبعض المشكلات التي تواجه العاملين بالارشاد الزراعي بمحافظتي الشرقية والاسماعلية، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، مجلد (٢٦)، العدد (٦)، ١٩٩٩.
- ٩- عبد المقصود، بهجت محمد، الارشاد الزراعي، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، المنصورة، ١٩٨٨.
- ١٠- غيث، محمد عاطف، علم الاجتماع، دار المعارف، القاهرة، ١٩٦٧.
- 11 - Krejcie,R, and Morgan,D,W, Determining Sample Size For Research activities, Educational and Psychological Measurement. College Station, North Carolina, U.S.A 1970.
- 12 - Melo, U.M. " Insurance Training and Staff Development "; Swanson B.E ( E.d.), Agricultural Extension . A Reference Manuel F.A.O, ROMA, 1984.



# **The problems of agricultural extension training in some governorates of the Delta**

Abdel Wahab M.M.EL. and Abdel-Khalek Ismail  
Agricultural Extension and Rural Development Research Institute

## **Abstract**

This research aimed to recognizing the presence of problems of agric. extension training and ranked according to their importance from the view of subject mater specialists (S.M.S), to identify the characteristics of them. And to determine the differences between the averages of the problems of extension training in accordance with the stages of the planning phase, implementation, and evaluation of training.

The study was conducted at three governorates (Kafr El-Sheikh, Gharbea, Beheira). Data were collected through personal interview questionnaire from a random simple amounting to 180 respondents representing about 52.2% of the total number of (S.M.S) in these governorates. Frequencies, Percentages, Arithmetic mean, Weighted means, Factor analyze, and "t" pared test, were used to analyze data. And summarized the main findings are as follows:

- The problems facing the agricultural extension training from the view of (S.M.S) and according to their relevance as the arithmetic average weighted as follows: problems related to training facilities (2.14) degrees, and administrative & organizational problems (2.13) degrees, and the evaluation problems of training (2.12) degrees, and the trainees problems (2.04) degrees, and problems related to the planning of training (2.0) degrees, and the problems on the capacities of trainers (1.89) degrees, and problems related to content (1.83) degrees, respectively.
- That the problems facing the agricultural extension training regarding to training facilities, and administrative and organizational problems, and the evaluation problems of training, and the trainees problems, and problems related to the planning of training, and the problems on the capacities of trainers, and problems related to content 56.56%, 57.03%, 64.81%, 46.68%, 52.53%, 52.58%, 54.25% on respectively in contrast to the interpretation of these problems separately.
- According to the results of a test "t" in pairs showed that there was a difference between the average degree of the problems of agricultural extension training on the stages of training, guiding the following: - planning and executive of the training, the planning and evaluation of training, and executive & evaluation of training.