

دراسة تقييمية لبرامج تدريب المرشدين الزراعيين في مجال مكافحة المتكاملة محصول القطن في محافظة الشرقية

علي صالح مصطفى أبو العز - إبراهيم محمد شلبي نوبصر
إبراهيم عبد الوهاب محمود موسى عمر
قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق

Accepted 6/11/2007

المخلص: استهدف هذا البحث التعرف علي الخصائص العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين، والتعرف علي الخصائص العامة لمكونات البرنامج التدريبي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين، والتعرف علي درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال مكافحة المتكاملة محصول القطن، والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف علي درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية، والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف علي أهم المشكلات والمعوقات التي واجهت المرشدين الزراعيين المبحوثين في البرامج التدريبية الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن، والتعرف علي مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين للتغلب علي تلك المشكلات والمعوقات .

وقد أجري هذا البحث في محافظة الشرقية وتم اختيار جميع المراكز الإدارية، وتم استخدام إستمارات الاستبيان في جمع البيانات، حيث كان حجم العينة ٢٥٨ مرشداً زراعياً . يواقع ٣٣% من جملة المرشدين الذين تدربوا في مجال مكافحة المتكاملة بالقطن. وذلك عام ٢٠٠٦، وقد تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية في تحليل بيانات البحث وهي التكرارات، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط البسيط.

أوضحت نتائج البحث أن ٨٩,٩% من المبحوثين درجة معرفتهم مرتفعة . وكذلك وجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة المعرفة وبين كلاً من المتغيرات التالية : عدد الدورات التدريبية في مجال مكافحة المتكاملة - درجة الاستفادة - جهة التدريب - كفاءة المدربين - مناسبة المحتوى التدريبي - درجة تحقيق الاهداف التدريبية - الجودة الكلية لمكونات التدريب . كما وجد علاقة ارتباطية معنوية سالبة بين درجة المعرفة والسن، بينما لم تكن هناك علاقة ارتباطية بين درجة المعرفة وكلا من المتغيرات التالية : أسلوب الترشيح لحضور الدورات التدريبية - صلاحية المتدربون - مناسبة مكان التدريب - توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية- مناسبة وقت وزمن التدريب - مركزية العملية التدريبية كما أظهرت نتائج البحث أن ٩٦,٩% من المبحوثين لديهم اتجاه مرتفع نحو العملية التدريبية. وكذلك وجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الاتجاه نحو العملية التدريبية وبين

كلا من المتغيرات المدروسة التالية: كفاءة المدربين - مناسبة المحتوى التدريبي - مناسبة مكان التدريب - توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية - درجة تحقيق الأهداف التدريبية - مناسبة وقت وزمن التدريب - الجودة الكلية للتدريب - كما أتضح عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاتجاه نحو التدريب وكلا من المتغيرات التالية : السن - المؤهل الدراسي - مدة العمل في جهاز الإرشاد الزراعي - عدد الدورات التدريبية - أسلوب الترشيح - جهة التدريب - درجة الاستفادة - صلاحية المتدربين - مركزية العملية التدريبية .

كما بينت النتائج أن أهم المشكلات والمعوقات الخاصة بالدورات التدريبية هي ضعف الحوافز وبدلات الخاصة بالتدريب وذلك بنسبة ٥٤,٣%، وبعد مكان التدريب عن مكان العمل وذلك بنسبة ٢٤,٤%. كما أوضحت نتائج البحث أن أهم المشكلات والمعوقات الخاصة بإقناع الزراع ، هي تمسك الزراع بالعادات الزراعية القديمة وعدم تعاونهم مع المرشد وذلك بنسبة ٤٣%.

كما أظهرت نتائج البحث أن أهم مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات الخاصة بالدورات التدريبية ، هي توفير بدلات وحوافز مادية بالقدر الكافي وذلك بنسبة ٥٥,٤%، وتوفير أماكن قريبة يتم التدريب فيها بنسبة ٢٠,٩% . كما أظهرت نتائج البحث أن أهم مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات الخاصة بإقناع الزراع ، هي توفير مستلزمات الانتاج الخاصة بالفطن وذلك بنسبة ٢٦,٧% ، وعمل حقول إرشادية في أماكن مناسبة وذلك بنسبة ٢٦,٤%.

كلمات افتتاحية: التدريب - مناسبة زمن التدريب - مناسبة المحتوى التدريبي - صلاحية المتدرب - مناسبة مكان التدريب - مركزية العملية التدريبية.

مقدمة ومشكلة البحث:

بحلول القرن الحادي والعشرون تتسارع التغيرات العالمية السياسية والاقتصادية وانتشار الأفكار الجديدة كالعولمة والتكتلات الاقتصادية العالمية وتنامي التنافس بين الدول لتحقيق البيئة الملائمة لجذب الاستثمار لتحقيق التنمية المنشودة (صالح، ٢٠٠٣، ص ١). لذلك كان ولا بد من إحداث تنمية للقطاع الزراعي حتي ننهض بمستوي التقدم الموجود بالدول الأخرى، وبالنظر إلي القطاعات والمنشآت العامة في مصر والتي يعتبر القطاع الزراعي أحدها إتضح أن القطاع الزراعي يعاني من انخفاض في مستوي الإنتاجية، وبيحث الأسباب من خلال العديد من الدراسات الميدانية والتطبيقية، وجد أن الخلل في هيكل الموارد البشرية والنقص النوعي الواضح الذي يعتري شاعلي كثير من الوظائف في القطاع الزراعي وللتغلب علي تلك المشكلة. قامت الحكومة بعمل تدريب العاملين في القطاع الزراعي وذلك باختلاف الوظائف والمستويات وذلك لرفع مستوياتهم وإحداث تنمية هيكل الموارد البشرية الموجودة بالقطاع الزراعي(النجار وراغب، ١٩٩٢، ص ٣٥٨). ويعتبر العنصر البشري متوفر مجتمع

كطاقة كبيره متنوعه ولكنه في نفس الوقت في ميسر الحاجة إلي مر يتناولها بالأعداد والتجهيز وتخطفء الدول النامية إذا ما تصورت أن التنمية هي مجرد إقامة المصانع وتنفيذ المشروعات ولكن في حقيقة الأمر أن التنمية الشاملة هي تنمية الفرد نفسه (عبد العال، ١٩٩٩، ص ٥). حيث أن العالم يعيش اليوم عصر الانفتاح المعرفي والتطور السريع والتكنولوجيا وعصر المزوجة بين العلم والعمل والنظرية والتطبيق (المرسي، ٢٠٠٠، ص ٥). لذلك ظهرت الحاجة إلي التدريب كوسيلة فعالة لعبور الجسر الذي يصل بين مراكز إنتاج الأفكار التكنولوجية ومواقع تطبيقها. فمن خلال التدريب يمكن مساعدة الأفراد علي الاستيعاب الصحيح للمبتكرات الزراعية المز رعيه (الشامي، ٢٠٠١، ص ٣).

والتدريب ليس مجرد حل مؤقت لمشكلة تواجه العاملين بالقطاع الزراعي وليس حل بديل يمكن أن يتم البحث عن بدائل له إنما هو نشاط ووظيفة أساسية للعبور بالانتاجية إلي مسنوي مطلوب (حسين، ١٩٩٦، ص ٤٧). ويعتبر الإرشاد الزراعي واحد من أهم الأجهزة التي تتحمل مسئولية التغيير والنمو والتطور في الزراعة، باعتبارها صناعة إنتاج الزرع والنباتية والحيوانية بشكل اقتصادي عصري (محمد، ١٩٨٤، ص ١). ومن ثم يمثل الإرشاد الزراعي العمود الفقري لتنمية القطاع الزراعي كمدخل تربوي يوجه المزارع نحو تكامل شخصيته المعرفية والمهارية والوجدانية ونحو إنتاج جيد متميز في ضوء الجودة الشاملة التي هي من سمات عصر تكنولوجيا توظيف المعلومات (الفاو، ١٩٩١، ص ١٠٩). وتقدم الخدمة الإرشادية للمسترشدين من خلال المرشد الزراعي الذي يقوم بتحريك العملية الإرشادية علي مستوي القرية، فضلا عن أنه وكيل التغيير للمسترشدين وليس كل فرد صالحا لأن يكون مرشدا. لذلك تعتبر عملية تدريب هؤلاء المرشدين الزراعيين ضرورة لدفع جمهور الزراع إلي تبني التوصيات الحديثة (أبو العز ونو يصر، ٢٠٠٤، ص ١٠٢). ولأن عملية التغيير مستمرة والتحديات التي تفرزها المراكز البحثية المتخصصة متعددة ومتنوعة ومتجددة الأمر الذي يلقي بعبء كبير علي الإرشاد الزراعي باعتباره المسؤول الأول علي نقل التقنيات المطورة إلي جمهور المستفيدين (بنداري، ١٩٩٩، ص ١). ويعتبر التدريب نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه علي مدي الحياة الوظيفية للفرد. فهو ليس مجرد حدث يقع مره واحده ويتجاوزه المرشد الزراعي بسرعة بل هو ملازم للتطوير الوظيفي للمرشد الزراعي طوال حياته الوظيفية. ويجب النظر الي التدريب باعتباره نظاما متكاملًا يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يراد من المرشد الزراعي (السلمي، ١٩٩٢، ص ٢٧٥). ولا يعد التدريب هدف في حد ذاته ولكنه وسيلة لتحقيق أهداف أوهدف محدد. ونظرا لارتباط الخدمة الإرشادية بالمتغيرات التكنولوجية الزراعية. الأمر الذي يتطلب سرعة ملاحقة التغيرات في هذه البيئة عن طريق برامج التدريب أثناء الخدمة (بدران وأبو خليفة، ١٩٩٥، ص ٥). وتهتم التنظيمات الإرشادية بتدريب العاملين بها لينتشي لهم الإمام بفلسفة تنمية المجتمع وبمعني ومضمون الإرشاد الزراعي، ومعرفة النتائج المترتبة علي الاستخدام الصحيح للإرشاد. عبيد الغني، ١٩٩٤، ص ١٥). ومن خلال ذلك يتبين أن التدريب الإرشادي مهم جدا بالنسبة للمرشد

الزراعي حيث أنه يمدّه بكل ما هو جديد في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن ، وينمي معارفه واتجاهاته وسلوكه نحو العمل الإرشادي ، فالاهتمام بالتدريب الإرشادي يساعد بدرجة كبيرة في نجاح العملية الإرشادية في مجملها ، ويؤدي الي تحقيق التواصل بين جمهور المسترشدين والمرشد الزراعي الذي يعتبر بمثابة وكيل العملية الإرشادية ، حيث أن الإرشاد الزراعي هو حلقة الوصل بين الجهات البحثية والزراع .

ومن خلال ما سبق يمكن عرض المشكلة البحثية في التساؤلات الآتية ما هي درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات الإرشادية التي تدربوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن؟ وما هي العوامل المؤثرة عليها؟ ما هي درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية؟ وما هي العوامل المؤثرة عليها؟ ما هي المشكلات والمعوقات التي واجهها المبحوثين أثناء البرامج التدريبية، والتي واجهتهم أثناء العمل مع الزراع في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن؟ وما هي مقترحات المرشدين للتغلب علي المشكلات الخاصة بالبرامج التدريبية والخاصة بإقناع الزراع بالمكافحة المتكاملة بمحصول القطن؟

أهداف البحث :

تماشياً مع المشكلة البحثية التي سبق ذكرها تم تحديد الأهداف التالية:

- ١- التعرف علي الخصائص العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين .
- ٢- التعرف علي الخصائص العامة لمكونات البرامج التدريبية التي تنفذ في محافظة الشرقية
- ٣- التعرف علي درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها والمتعلقة بالمكافحة المتكاملة في محصول القطن ، والعلاقة بينها وبين المتغيرات الآتية: السن - المؤهل الدراسي - مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي - عدد الدورات في مجال المكافحة المتكاملة بالقطن - درجة الاستفادة - أسلوب الترشيح - جهة التدريب - كفاءة المدربين - صلاحية المتدربون - مناسبة المحتوى التدريبي مناسبة مكان التدريب - توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية - درجة تحقيق الأهداف التدريبية - مناسبة وقت وزمن التدريب - الجودة الكلية لمكونات العملية التدريبية- مركزية العملية التدريبية.
- ٤- التعرف علي درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو التدريب و تحديد العلاقة بينها وبين المتغيرات المستقلة سائلة الذكر .
- ٥ - التعرف علي أهم المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في الدورات التدريبية وأهم المشكلات التي تواجههم عند أقناع الزراع بأساليب المكافحة المتكاملة بالقطن
- ٦- التعرف علي مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين للتغلب علي المشكلات الخاصة بالتدريب والمشكلات الخاصة بإقناع الزراع.

فروض البحث :

لتحقيق الهدف الثالث والرابع من البحث تم صياغة الفرضين التاليين :

الفرض الأول:

توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدرّبوا في مجال مكافحة المتكاملة بمحصول القطن وبين كلاً من المتغيرات الآتية : السن – المؤهل الدراسي – مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي – عدد الدورات في مجال مكافحة المتكاملة بالقطن – درجة الاستفادة – أسلوب الترشيح – جهة التدريب – كفاءة المدربين – صلاحية المدربين – مناسبة المحتوى التدريبي – مناسبة مكان التدريب – توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية – درجة تحقيق الأهداف التدريبية – مناسبة وقت وزمن التدريب – الجودة الكلية لمكونات العملية التدريبية – مركزية العملية التدريبية .

الفرض الثاني:

توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين والذين تدرّبوا في مجال مكافحة المتكاملة بمحصول القطن نحو العملية التدريبية وبين كلاً من المتغيرات المستقلة سالفة الذكر .

الطريقة البحثية:

أجريت هذه البحث في محافظة الشرقية. حيث توجد جامعة الزقازيق محل عمل الباحث ونظراً لتحقيق مبدأ خدمة الجامعة للمجتمع تم إجراء هذه الدراسة في نفس المحافظة التي توجد بها الجامعة ولأن محافظة الشرقية من المحافظات الرائدة في إنتاج القطن. ومن ناحية أخرى توفر علي الباحث، الجهد والوقت اللازمين لجمع البيانات . حيث تم اختيار جميع المراكز الإدارية بالمحافظة وذلك نظراً لقلّة عدد المرشدين الزراعيين الذين تدرّبوا في مجال مكافحة المتكاملة للقطن ، وبلغ حجم العينة ٢٥٨ مرشداً وذلك بكسر معاينة ٣٣% من إجمالي عدد المتدربين في كل مركز ومن إجمالي الشاملة وهو ٧٧٨ مرشداً ، وقد تم جمع البيانات من خلال إستمارت، الاستبيان والتي تم أعدادها لتحقيق أهداف لبحث ، وقد تم إجراء اختبار ميني للاستمارة علي ٢٠ مرشداً حيث تم التأكد من صلاحيتها ثم تم جمع البيانات .

قياس متغيرات البحث :

(١) السن: تم استخدام الرقم الخام الذي يعبر عن سن المبحوث والذي ذكر في إستمارت الاستبيان كما هو، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي: صغار السن (أقل من ٣٠ سنة)، متوسطي السن (٣٠-٥٠ سنة)، كبار السن (٥٠ سنة فأكثر) .

(٢) المؤهل الدراسي: تم أسلوب المعالجة الكمية كما يلي؛ مؤهل متوسط (درجة واحد) & مؤهل عالي (درجتين) & دراسات عليا (ثلاث درجات).

(٣) مدة العمل في جهاز الإرشاد الزراعي :

تم استخدام الرقم الخام الذي يعبر عن مدة العمل في جهاز الإرشاد الزراعي والذي ذكره المبحوث في الإستماره كما هو ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس مدة العمل وهي: صغيرة (أقل من ١٠ سنوات) ،متوسطة (١٠-٢٠ سنة)، كبيرة (٢٠ سنة فأكثر).

(٤) عدد الدورات التدريبية في مجال المكافحة المتكاملة بالقطن: تم استخدام الرقم الخام الذي يعبر عن عدد الدورات التدريبية والذي ذكره المبحوث، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس عدد الدورات التدريبية وهي: منخفضة (١-٢دورة)، متوسطة (٣-٤ دورة)، مرتفعة (٥دورات فأكثر).

(٥) درجة الاستفادة : تم حسابها من خلال أن أعطي عالية(ثلاث درجات) & ومتوسطة (درجتين) & ومنخفضة (درجة واحدة) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة الاستفادة وهي: منخفضة (٥-٧درجة)، متوسطة (٨-١١درجة)، مرتفعة (١٢-١٥درجة).

(٦) جهة التدريب: تم حسابها علي أساس توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية حيث أعطي الذين تدرّب في مركز تدريب الاسماعلية (١) ، والذين تدرّبوا في مركز تدريب بليس (٢) ، والذين تدرّبوا في الإدارة الزراعية(٣) ، والذين تدرّبوا في مديرية الزراعة (٤)، الذين تدرّبوا في الجمعيات الزراعية (٥) ، والذين تدرّبوا في مركز تدريب دمنهور (٦) ، والذين تدرّبوا في المشروع المصري الألماني (٧) .

(٧) أسلوب ترشيح المرشدين لحضور الدورات التدريبية : تم حسابها خلال إعطاء العبارة (أ) تم ترشيحي من قبل رئيس العمل (درجة واحد) & وإعطاء العبارة (ب) بناء على التطورات الحادثة في العمل (درجتين) & وإعطاء العبارة (ج) تم تطبيق معايير من جهة العمل عند الترشيح للتدريب (ثلاث درجات) .

(٨) كفاءة المدربين: تم وضع (١٥) عبارة لقياس هذا المتغير ثم تم حسابها من خلال أن أعطي موافق(ثلاث درجات) & ومحايد(درجتين) & غير موافق (درجة واحدة) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة المدربين وهي : منخفضة (١٥-٢٤ درجة)، متوسطة (٢٥-٣٤درجة)، مرتفعة (٣٥-٤٥درجة).

(٩) صلاحية المدربين: تم وضع (٨) عبارات لقياس هذا المتغير ثم تم حسابها من خلال أن أعطي موافق(ثلاث درجات) & ومحايد(درجتين) & غير موافق (درجة واحدة) ، حيث

تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة المدربين وهي : منخفضة (٨-١٢) درجة،متوسطة (١٣-١٨)درجة،مرتفعة (١٩-٢٤)درجة.

١٠ مناسبة المحتوى التدريبي: تم وضع (٧) عبارات لقياس هذا المتغير ثم تم حسابه من خلال أن أعطي موافق(ثلاث درجات) & ومحايد(درجتين) & غير موافق (درجة واحدة) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس مناسبة المحتوى التدريبي وهي: منخفضة (٧-١١ درجة)،متوسطة(١٢-١٦ درجة)،مرتفعة(١٧-٢١ درجة).

١١ مناسبة مكان التدريب: تم وضع(٥) عبارات لقياس هذا المتغير ثم تم حسابه من خلال أن أعطي موافق(ثلاث درجات) & ومحايد(درجتين) & غير موافق (درجة واحدة) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس مناسبة مكان التدريب وهي : منخفضة (٥-٧ درجة)،متوسطة(٨-١١ درجة)،مرتفعة(١٢-١٥ درجة).

١٢ درجة توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية : تم وضع(١١) عبارة لقياس هذا المتغير ثم تم حسابه من خلال أن أعطي موافق(ثلاث درجات) & ومحايد(درجتين) & غير موافق (درجة واحدة) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية وهي:منخفضة (١١-١٧ درجة)،متوسطة(١٨-٢٥ درجة)،مرتفعة(٢٦-٣٣) درجة.

١٣ تحقيق الأهداف التدريبية: تم وضع(٦) عبارات لقياس هذا المتغير ثم تم حسابه من خلال أن أعطي موافق(ثلاث درجات) & ومحايد(درجتين) & غير موافق (درجة واحدة) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس تحقيق الأهداف التدريبية وهي:منخفضة (٦-٩ درجة)،متوسطة (١٠-١٤ درجة)، مرتفعة (١٥-١٨ درجة).

١٤ مناسبة وقت وزمن التدريب: تم وضع(٥) عبارات لقياس هذا المتغير ثم تم حسابه من خلال أن أعطي موافق(ثلاث درجات) & ومحايد(درجتين) & غير موافق (درجة واحدة) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس مناسبة وقت وزمن التدريب وهي:منخفضة (٥-٧ درجة)،متوسطة (٨-١١ درجة)، مرتفعة (١٢-١٥ درجة).

١٥ جودة مكونات التدريب السبعة: لقد تم قياس هذا المتغير من خلال (٥٧) عبارة تمثل جوانب التدريب السبعة سالفة الذكر هي: (المدربون - المتدربون - المحتوى التدريبي - مكان التدريب - الأهداف التدريبية - المساعدات والتسهيلات التدريبية - وقت وزمن التدريب). وكان هذا المقياس مكون من ثلاث درجات (موافق - محايد - غير موافق) وقد تم إعطاء الدرجات الآتية (1, 2, 3) للاستجابات علي الترتيب. وجمع الدرجات الخاصة بكل مكون من مكونات التدريب نحصل علي إجمالي الدرجة الخاصة بالمكون وجمع الدرجات الخاصة بإجمالي كل مكون من المكونات السبعة نحصل علي الدرجة الإجمالية لجودة التدريب. هي تتراوح ما بين (٥٧ ، ١٧١) .وقسمة إلي ثلاث فئات فئة

ذات جودة منخفضة (٥٧-٩٤ درجة)، ذات جودة متوسطة (٩٥-١٣٢ درجة)، ذات جودة مرتفعة (١٣٣-١٧١ درجة).

١٦) مركزية العملية التدريبية: لقد تم قياس هذا المتغير من خلال (٩) عبارات وكانت الاستجابات (موافق - محايد - غير موافق) والتي أعطيت الدرجات التالية (1, 2, 3) علي الترتيب. وتم جمع هذه الدرجات يتم الحصول علي الدرجة الكلية لرأي المتدرب في مدي مركزية التدريب والتي تتراوح ما بين (٩ - ٢٧) درجة. حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس مركزية العملية التدريبية هي: منخفضة (٩-١٣ درجة)، متوسطة (١٤-٢٠ درجة) مرتفعة (٢١-٢٧ درجة)

١٧) درجة معرفة المرشدين المتدربون والخاصة بالمكافحة المتكاملة بمحصول القطن والتي تدربوا عليها: تم وضع (٢٤) سؤال تغطي النقاط الهامة في مكافحة المتكاملة لأفات القطن بحيث يعطي الذي لا يعرف (درجه) & والذي يعرف (درجتين)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي فئتين علي أساس درجة المعرفة هي: متوسطة (٢٤-٣٦ درجة)، مرتفعة (٣٧-٤٨ درجة).

١٨) درجة الاتجاه نحو العملية التدريبية: لقد تم قياس ذلك المتغير من (٢٠) عبارة منها (١٠) عبارات إيجابية والباقي عبارات سلبية. وقد تم إعطاء الدرجات الآتية (1, 2, 3) إلي الاستجابات التالية (موافق - محايد - غير موافق) علي الترتيب. وذلك بالنسبة للعبارات الإيجابية أما العبارات السلبية فأخذت عكس هذه الدرجات. وجمع الدرجات التي حصل عليها المبحوث نحصل علي إجمالي الدرجة الكلية لاتجاهه نحو التدريب والتي تتراوح ما بين (٢٠ - ٦٠) درجة. حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس الاتجاه نحو العملية التدريبية هي: منخفضة (٢٠-٣٣ درجة)، متوسطة (٣٤-٤٦ درجة)، مرتفعة (٤٧-٦٠ درجة).

١٩) المشكلات والمعوقات التي واجهة المبحوثين في الدورات التدريبية والتي واجهتهم أثناء أقناع الزراع بأساليب مكافحة المتكاملة للقطن: حيث طلب من كل مبحوث تحديد المشكلات والمعوقات التي واجهة في الدورات التدريبية وفي أقناع الزراع بأساليب مكافحة المتكاملة بالقطن، ثم تم حساب الأهمية النسبية لهذه المشكلات من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية.

٢٠) مقترحات المبحوثين للتغلب علي المشكلات الخاصة بالدورات التدريبية والمشكلات الخاصة بإقناع الزراع: حيث طلب من كل مبحوث تحديد مقترحاته للتغلب علي مشكلات التدريب ومقترحاته للتغلب علي مشكلات أقناع الزراع. ثم تم حساب الأهمية النسبية لهذه المقترحات من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية. وقد تم

استخدام الأساليب الإحصائية التالية في تحليل بيانات البحث وهي : التكرارات ، والنسب المئوية ، ومعامل الارتباط البسيط .

نتائج البحث :

أولاً: فيما يتعلق بالخصائص العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين .

١- السن: تبين أن أكثر من ٩٩,٦% من المبحوثين يقعون في فئة متوسطي السن وكبار السن . حيث بلغت نسبة متوسطي السن ٦٢% وهم ما بين (٣٠- أقل من ٥٠ سنة) بينما بلغت نسبة كبار السن ٣٧,٦% وهم (٥٠ سنة فأكثر) في حين بلغت نسبة الفئة الأولى وهي صغار السن ٠,٤% وهم (أقل من ٣٠سنه) .

٢- المؤهل الدراسي: تم تصنيف المرشدين الزراعيين المبحوثين تبعاً للمؤهل الدراسي إلي ثلاث فئات الفئة الأولى الحاصلون علي مؤهل متوسط نسبتهم(٦٣,١%) مثل الحاصلون علي دبلوم زراعة أو معهد متوسطة ، الحاصلون علي مؤهل عالي مثل الكليات أو المعاهد العليا يمثلون (٣٥%) تقريباً . والحاصلون علي دراسات يمثلان نسبة (١,٩%) تقريباً مثل الحاصلون علي ماجستير ودكتوراه.

٣- مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي: وقد تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات: - الفئة الأولى ذوي مدة عمل قصيرة (أقل من ١٠) سنوات ونسبتهم (٦,٢%)، الفئة الثانية ذوي مدة عمل متوسطة (١٠-٢٠ سنة) ونسبتهم (٤٥,٧%)، الفئة الثالثة ذوي مدة عمل كبيرة (أكثر من ٢٠ سنة) ونسبتهم (٤٨,١%).

٤- عدد الدورات التدريبية في مجال مكافحة المتكاملة بمحصول القطن: تم تقسيمهم إلي ثلاث فئات الفئة الأولى (١-٢دورة) ذوي عدد الدورات التدريبية المنخفضة ١٠,٥%، وان نسبة الفئة الثانية (٣-٤دورات) ذوي عدد الدورات التدريبية المتوسطة ٥١,١%، وان نسبة الفئة الثالثة (٥دورات فأكثر) ذوي عدد الدورات التدريبية المرتفعة ٣٨,٤% .

٥- درجة الاستفادة: تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي النحو التالي، الفئة الأولى وهم المبحوثين ذوي درجة الاستفادة المنخفضة (٥ - ٧ درجة) وكانت نسبتهم ٧٣,٦% ، في حين كانت الفئة الثانية وهي ذوي درجة الاستفادة المتوسطة (٨-١١ درجة) وكانت نسبتهم ٢١,٣% ، في حين كانت الفئة الثالثة ذوي درجة الاستفادة المرتفعة (١٢- ١٥ درجة) وكانت نسبتهم ٥,١% .

٦- أسلوب الترشيح لحضور الدورات التدريبية: تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي النحو التالي. الفئة الأولى. مبحوثين تم اختيارهم من قبل رئيس العمل كانت نسبتهم ٧٧,١% ، الفئة الثانية مبحوثين تم اختيارهم بناء علي التطورات الحادثة في العمل كانت نسبتهم ١٥,٥% الفئة الثالثة مبحوثين تم اختيارهم بناء علي تطبيق معايير معينة في عملهم كانت نسبتهم ٧,٤% .

- بالنسبة لجهة التدريب: تم التقسيم إلى الأتي: الذين تدربوا في مركز تدريب الاسماعلية عددهم (١١) وكانت نسبتهم ٤,٣% ، والذين تدربوا في مركز تدريب بلبس عددهم (٢٤) وكانت نسبتهم ٩,٣% ، والذين تدربوا في الإدارة الزراعية عددهم (١٢١) وكانت نسبتهم ٤٦,٩% ، والذين تدربوا في مديرية الزراعة عددهم (٤٩) وكانت نسبتهم ١٩% ، والذين تدربوا بالجمعيات الزراعية عددهم (٢٤) وكانت نسبتهم ٩,٣% ، والذين تدربوا في مركز تدريب دمنهور عددهم (٢٥) وكانت نسبتهم ٩,٧% ، والذين تدربوا في المشروع المصري الألماني عددهم (٤) وكانت نسبتهم ١,٦%.

جدول ١. توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً للخصائص العامة

*%	عدد	الخصائص
		السن.
٥,٣٨	١	- صغار السن (أقل من ٣٠ سنة).
٦٢	١٦٠	- متوسطي السن (٣٠-٥٠ سنة).
٣٧,٦	٩٧	- كبار السن (٥٠ سنة فأكثر).
		المؤهل الدراسي.
٦٣,٢	١٦٣	- مؤهل متوسط.
٣٤,٩	٩٠	- مؤهل عالي.
١,٩	٥	- دراسات عليا.
		مدة العمل في جهاز الإرشاد الزراعي
٦,٢	١٦	- صغيرة (أقل من ١٠ سنوات).
٤٥,٧	١١٨	- متوسطة (١٠-٢٠ سنة).
٤٨,١	١٢٤	- كبيرة (٢٠ سنة فأكثر).
		عدد الدورات التدريبية في مجال مكافحة
		المتكاملة في محصول القطن.
١٠,٥	٢٧	- منخفضة (١-٢ دورة)
٥١,١	١٣٢	- متوسطة (٣-٤ دورات)
٣٨,٤	٩٩	- مرتفعة (٥ دورات فأكثر)
		درجة الاستفادة :
٧٣,٦	١٩٠	- منخفضة (٥-٧ درجة).
٢١,٣	٥٥	- متوسطة (٨-١١ درجة).
٥,١	١٣	- مرتفعة (١٢-١٥ درجة).
.. / .		

تابع جدول ١. توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً للخصائص العامة

العدد	%	الخصائص
١٩٩	٧٧,١	أسلوب الترشيح لحضور الدورات التدريبية .
٤٠	١٥,٥	أ - تم الترشيح من قبل رئيس العمل.
١٩	٧,٤	ب - بناء علي التطورات والتغيرات الحادثة في العمل
		ج- تم تطبيق معايير معينة عند الترشيح
		جهة التدريب:
١١	٤,٣	- مركز تدريب الإسماعيلية
٢٤	٩,٣	- مركز تدريب بلبيس
١٢١	٤٦,٩	- الإدارات الزراعية
٤٩	١٩	- مديرية الزراعة
٢٤	٩,٣	- الجمعيات الزراعية
٢٥	٩,٧	- مركز تدريب دمنهور
٤	١,٦	- المشروع المصري الألماني

*إجمالي العينة= ٢٥٨ مرشدا

لمصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية ٢٠٠٦.

ثانياً: فيما يتعلق بالخصائص العامة لمكونات البرنامج التدريبي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين أظهرت النتائج ما يلي:

١- بالنسبة لكفاءة المدربين: غالبية المبحوثين قد أشاروا إلي صلاحية جانب كفاءة المدربين بدرجة عالية (٣٥-٤٥ درجة) وصلت إلي (٨٤,١%) تقريباً ، في حين أن أشار (١٤,٣%) من المبحوثين إلي صلاحية جانب المدربين بدرجة متوسطة (٢٥-٣٤ درجة) ، بينما أشار (١,٦%) من المبحوثين إلي صلاحية جانب كفاءة المدربين بدرجة منخفض (١٥-٢٤).

٢- بالنسبة لصلاحية المتدربين: أكثر من ثلاث أرباع المبحوثين قد أشاروا بصلاحية المتدربين بدرجة عالية (١٩-٢٤ درجة) وذلك بنسبة (٨٧,٦%)، في حين أن نسبة من

أشاروا بصلاحية المتدربين بدرجة متوسطة (١٣-١٨ درجة) وذلك بنسبة (١٢%)، في حين بلغت نسبة من أشار بصلاحية المتدربين بدرجة منخفضة (٨-١٢ درجة) كانت نسبة ضئيلة جداً وهي (٠,٤%) .

٣- بالنسبة لمناسبة المحتوى التدريبي: حوالي ثلاث أرباع المبحوثين أشاروا بجودة مرتفعة (١٧-٢١ درجة) لجانب مناسبة المحتوى التدريبي حيث كانت نسبتهم (٧٦,٥%)، بينما كانت نسبة من أشاروا بجودة متوسطة (١٢-١٦ درجة) لجانب المحتوى التدريبي كانت نسبتهم (٦,٥%)، في حين أن نسبة من أشاروا إلي جودة منخفضة (٧-١١ درجة) لجانب المحتوى التدريبي كانت (١٧%) .

٤- بالنسبة لمناسبة مكان التدريب: حوالي ثلاث أرباع المبحوثين بنسبة (٧٦,٥%) قد أشاروا إلي مناسبة المكان بدرجة مرتفعة (١٢-١٥ درجة) بينما أشار (١٨%) من المبحوثين إلي مناسبة المكان بدرجة متوسطة (٨-١١ درجة) ، في حين (٥,٥%) أشاروا إلي مناسبة المكان بدرجة منخفضة (٥-٧ درجة) .

٥- بالنسبة لدرجة توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية: وجد أن الذين أشاروا إلي جودة متوسطة (١٨-٢٥ درجة) لمكون المساعدات والتسهيلات التدريبية كانوا نصف المبحوثين تقريباً وذلك بنسبة (٥٠%)، وجد أن الذين أشاروا بجودة مرتفعة (٢٦-٣٣ درجة) للمساعدات والتسهيلات التدريبية كانت حوالي ثلث المبحوثين بنسبة (٣٣,٥%)، و الذين أشاروا بجودة منخفضة (١١-١٧ درجة) للمساعدات والتسهيلات التدريبية كانت حوالي (١٦,٥%) .

٦- بالنسبة لتحقيق الأهداف التدريبية: أن الغالبية العظمى من المبحوثين ونسبتهم (٨٨%) قد أشاروا بصلاحية الأهداف التدريبية بدرجة مرتفعة (١٥-١٨ درجة) ، بينما كانت نسبة المبحوثين الذين أشاروا بصلاحية الأهداف التدريبية بدرجة متوسطة (١٠-١٤ درجة) بلغت (١١,٢%) ، بينما كانت نسبة المبحوثين الذين أشاروا بصلاحية جانب الأهداف التدريبية بدرجة منخفضة (٦-٩ درجة) بلغت (٠,٨%) .

٧- بالنسبة لمناسبة وقت وزمن التدريب: أن ما يقرب من ثلاث أرباع المبحوثين قد أشاروا إلي صلاحية جانب وقت وزمن التدريب بدرجة عالية (١٢-١٥ درجة) بنسبة (٧٠,٦%)، في حين أشار (٢١,٣%) تقريباً إلي أن صلاحية جانب وقت وزمن التدريب كانت متوسطة (٨-١١ درجة)، في حين أشار (٨,١%) من المبحوثين إلي أن صلاحية وقت وزمن التدريب كانت منخفضة (٥-٧ درجة) .

٨- بالنسبة للجودة الكلية للجوانب السبعة للبرنامج التدريبي السابقة الذكر: حيث نجد أن حوالي ثلاث أرباع المبحوثين في الفئة ذات الدرجة المرتفعة (١٣٣-١٧١ درجة) وذلك

بنسبة ٧٨,٣%، في حين أن الفئة ذات الدرجة المتوسطة (٩٥-١٣٢ درجة) وذلك بنسبة ٢١,٣%، بينما الفئة ذات الدرجة المنخفضة (٥٧-٩٤ درجة) وذلك بنسبة ٠,٤%.

٩- بالنسبة لمركزية العملية التدريبية: يتضح أن حوالي نصف المبحوثين يقعون في المركزية المنخفضة تم تقسيم المبحوثين الي ثلاث فئات الفئة الأولى (٩-١٤) درجة وهي مركزية منخفضة وكانت نسبتهم، ٤٣,٤% ، والفئة الثانية (١٥-٢٠) درجة وهي مركزية متوسطة وكانت نسبتهم ٢٤,٤% ، والفئة الثالثة (٢١-٢٧) درجة وهي مركزية مرتفعة وكانت نسبتهم ٣٢,٢%.

جدول ٢. توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً للخصائص العامة لمكونات البرنامج التدريبي

*%	عدد	الخصائص
		درجة كفاءة المدربين.
١,٦	٤	-منخفضة (١٥-٢٤ درجة).
١٤,٣	٣٧	- متوسطة (٢٥-٣٤ درجة).
٨٤,١	٢١٧	- مرتفعة (٣٥-٤٥ درجة).
		درجة صلاحية المتدربين.
٠,٤	١	- منخفضة (٨-١٢ درجة).
١٢	٣١	- متوسطة (١٣-١٨ درجة).
٨٧,٦	٢٢٦	- مرتفعة (١٩-٢٤ درجة).
		درجة مناسبة المحتوى التدريبي.
١٧,١	٤٤	- منخفضة (٧-١١ درجة).
٦,٦	١٧	- متوسطة (١٢-١٦ درجة).
٧٦,٤	١٩٧	- مرتفعة (١٧-٢١ درجة).
		درجة مناسبة مكان التدريب.
٥,٤	١٤	- منخفضة (٥-٧ درجة).
١٨,٢	٤٧	- متوسطة (٨-١١ درجة).
٧٦,٤	١٩٧	- مرتفعة (١٢-١٥ درجة).

تابع جدول ٢. توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً للخصائص العامة لمكونات البرنامج التدريبي

م	الخصائص	عدد	%
درجة توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية.			
-	منخفضة (١١-١٧ درجة).	٤٣	١٦,٥
-	متوسطة (١٨-٢٥ درجة).	١٢٩	٥٠
-	مرتفعة (٢٦-٣٣ درجة).	٨٦	٣٣,٥
درجة تحقيق الأهداف التدريبية.			
-	منخفضة (٦-٩ درجة).	٢	٠,٨
-	متوسطة (١٠-١٤ درجة).	٢٩	١١,٢
-	مرتفعة (١٥-١٨ درجة).	٢٢٧	٨٨
مناسبة وقت وزمن التدريب			
-	منخفضة (٥-٧ درجة).	٢١	٨,١
-	متوسطة (٨-١١ درجة).	٥٥	٢١,٣
-	مرتفعة (١٢-١٥ درجة).	١٨٢	٧٠,٦
درجة الجودة الكلية للتدريب.			
-	منخفضة (٥٧-٩٤ درجة).	١	٠,٤
-	متوسطة (٩٥-١٣٢ درجة).	٥٥	٢١,٣
-	مرتفعة (١٣٣-١٧١ درجة).	٢٠٢	٧٨,٣
مركزية العملية التدريبية.			
-	منخفضة (٩-١٣ درجة)	١١٢	٤٣,٤
-	متوسطة (١٤-٢٠ درجة)	٦٣	٢٤,٤
-	مرتفعة (٢١-٢٧ درجة)	٨٣	٣٢,٢

* إجمالي العينة = ٢٥٨ مرشداً

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

ثالثاً: درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن، والعوامل المؤثرة عليها.

يتضح من الجدول رقم (٣) أن نسبة ذوي المعرفة المتوسطة ١٠,١% ، بينما كانت نسبة ذوي المعرفة المرتفعة ٨٩,٩% ، حيث يتضح أن الغالبية العظمى من المبحوثين ذات درجة معرفة مرتفعة. تابع جدول ٢. توزيع المرشدين المبحوثين وفقاً للخصائص العامة لمكونات البرنامج التدريبي. أما بالنسبة للعوامل المؤثرة على درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن ، فقد تم اختبار صحة الفرض البحثي عن طريق صياغة الفرض الإحصائي التالي "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدربوا في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وبين كلاً من المتغيرات الآتية : السن – المؤهل الدراسي – مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي – عدد الدورات في مجال المكافحة المتكاملة بالقطن – درجة الاستفادة – أسلوب الترشيح – جهة التدريب – كفاءة المدربين – صلاحية المتدربين – مناسبة المحتوى التدريبي – مناسبة مكان التدريب – توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية – درجة تحقيق الأهداف التدريبية – مناسبة وقت وزمن التدريب – الجودة الكلية لمكونات العملية التدريبية – مركزية العملية التدريبية ، وباستخدام معامل الارتباط البسيط الموضح بالجدول رقم (٤) أن هناك علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوي معنوية (٠,٠١) بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وكلاً من المتغيرات المستقلة التالية : عدد الدورات التدريبية في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن – درجة الاستفادة – كفاءة المدربين – درجة تحقيق الأهداف التدريبية – الجودة الكلية للتدريب ، بينما يتضح من نفس الجدول (٤) أن هناك علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوي معنوية (٠,٠٥) بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وكلاً من المتغيرات المستقلة التالية: " جهة التدريب – مناسبة المحتوى التدريبي" وبناء على ذلك يمكن قبول الفرض البحثي القائِل

جدول رقم ٣. توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة معرفتهم بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن.

درجة المعرفة	العدد	%
متوسط (٢٤ - ٣٦ درجة)	٢٦	١٠,١
مرتفعة (٣٧ - ٤٨ درجة)	٢٣٢	٨٩,٩
المجموع	٢٥٨	١٠٠,٠٠

*أجمالي العينة : ٢٥٨ مرشداً

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

" توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدرّبوا في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وبين كلاً من المتغيرين المذكورين " ، ورفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدرّبوا في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وبين كلاً من المتغيرين المذكورين " وهذا يعني أنه زيادة تلك المتغيرات يؤدي ذلك الي زيادة درجة المعرفة المرشدين الزراعيين ، في حين كانت هناك علاقة إرتباطية معنوية سالبة بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدرّبوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن والسن ، وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٥) " وبناء علي ذلك يمكن قبول الفرض البحثي القائل : " توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدرّبوا في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن والسن " ورفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدرّبوا في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن والسن " ويمكن تفسير ذلك بأن كبار السن مقدرتهم علي التحصيل من التدريب أقل من صغار السن ، بينما لم يكن هناك علاقة إرتباطية في أي اتجاه عند مستوي معنوية (٠,٠٥) بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدرّبوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وكلاً من المتغيرات المستقلة التالية: المؤهل الدراسي - مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي - أسلوب الترشيح لحضور الدورات - درجة كفاءة المتدربون - مناسبة مكان التدريب - توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية - مناسبة وقت وزمن التدريب - مركزية العملية التدريبية ، وبناء عليه يتم قبول الفرض الإحصائي القائل " لا توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدرّبوا في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وبين المتغيرات التسعة المذكورة " ورفض الفرض البحثي القائل " توجد علاقة إرتباطية معنوية بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين الذين تدرّبوا في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن وبين المتغيرات التسعة المذكورة " ونستنتج من ذلك أن المتغيرات التسعة المذكورة لا تؤثر في درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدرّبوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن .

جدول ٤: قيمة معامل الارتباط البسيط بين درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن، وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

قيمة معامل الارتباط	المتغيرات المستقلة
*٠,١٣٠-	السن
٠,٠٧١	المؤهل الدراسي
٠,٥٣-	مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي
**٠,٣٦٢	عدد الدورات التدريبية في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن
**٠,٣٤٠	درجة الإستفاده
٠,٠١٠-	أسلوب الترشيح لحضور الدورات
*٠,١٦٠	جهة التدريب
**٠,١٨٣	كفاءة المدربين
٠,٠٩٦	درجة صلاحية المتدربون
*٠,١٥٦	مناسبة المحتوى التدريبي
٠,١٠٧	مناسبة مكان التدريب
٠,١٢٠	توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية
**٠,١٨٧	درجة تحقيق الأهداف التدريبية
٠,٠٩٦	مناسبة وقت وزمن التدريب
**٠,١٩	الجودة الكلية للتدريب
٠,٠٦٤-	مركزية العملية التدريبية

** معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠١) * معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠٥)

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

رابعاً: درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية، والعوامل المؤثرة عليها.

أوضحت نتائج جدول (٥)، أن ٠,٤% من المبحوثين اتجاهاتهم نحو العملية التدريبية منخفضة، بينما ٢,٧% من المبحوثين اتجاهاتهم نحو العملية التدريبية متوسطة، في حين كانت نسبة المبحوثين ذوي الاتجاه المرتفع ٩٦,٩%. أما بالنسبة للعوامل المؤثرة علي درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية، تم اختبار صحة الفرض البحثي عن طريق صياغة الفرض الإحصائي التالي: "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة

لتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية، وكلاً من المتغيرات المستقلة المدروسة سالفة الذكر " وباستخدام معامل الارتباط البسيط الموضح بالجدول رقم (٦) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة عند مستوي (٠,٠١) بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية وبين كلاً من المتغيرات المستقلة التالية : كفاءة المدربين — مناسبة المحتوى التدريبي — مناسبة مكان التدريب — درجة تحقيق الأهداف التدريبية — الجودة الكلية للتدريب ، بينما كان هناك علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوي (٠,٠٥) بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية وبين كلاً من المتغيرات التالية : مناسبة وقت وزمن التدريب — توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية، وبناء علي ذلك تم قبول الفرض البحثي القائل " توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية وبين المتغيرات السبعة المذكورة " ورفض الفرض الإحصائي القائل " لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية وبين المتغيرات السبعة المذكورة " ويمكن تفسير ذلك أنه بزيادة تلك المتغيرات تؤدي الي زيادة درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية، بينما لم توجد علاقة ارتباطية في أي اتجاه علي مستوي (٠,٠٥) بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية وكلاً من المتغيرات التالية : السن — المؤهل الدراسي — مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي عدد الدورات التدريبية في مجال مكافحة المتكاملة بمحصول القطن — درجة الإستفاده أسلوب الترشيح لحضور الدورات — جهة التدريب — درجة صلاحية المتدربون — مركزية العملية التدريبية، وبناء علي ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي القائل : " لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية وبين المتغيرات التسعة المذكورة " ورفض الفرض البحثي القائل " توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية وبين المتغيرات التسعة المذكورة " ، ونستنتج من ذلك أن هذه المتغيرات التسعة لا تؤثر في درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية.

جدول رقم ٥. توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لدرجة اتجاههم نحو العملية التدريبية

العدد	%	درجة اتجاه نحو العملية التدريبية
١	٠,٤	منخفضة (٢٠-٣٣ درجة)
٧	٢,٧	متوسطة (٣٤-٤٦ درجة)
٢٥٠	٩٦,٩	مرتفعة (٤٧-٦٠ درجة)
٢٥٨	١٠٠,٠٠	الإجمالي

*أجمالي العينة = ٢٥٨ مرشد زراعي

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

جدول ٦. قيمة معامل الارتباط البسيط بين درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية، وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

قيمة معامل الارتباط	المتغيرات المستقلة
٠,٠١٢-	السن
٠,٠٢٢	المؤهل الدراسي
٠,٠٢٧-	مدة العمل بجهاز الإرشاد الزراعي
٠,٠٥٨	عدد الدورات التدريبية في مجال المكافحة المتكاملة بمحصول القطن
٠,١١٠	درجة الإستفاده
٠,٠٥٢	أسلوب الترشيح لحضور الدورات
٠,٠٣٨	جهة التدريب
**٠,٢٨١	كفاءة المدربين
٠,٥٠	درجة صلاحية المتدربين
**٠,٢٩٦	مناسبة المحتوى التدريبي
**٠,٢٩٧	مناسبة مكان التدريب
*٠,١٣١	توافر المساعدات والتسهيلات التدريبية
**٠,٣٢٠	درجة تحقيق الأهداف التدريبية
*٠,١٤٩	مناسبة وقت وزمن التدريب
**٠,٢٨٢	الجودة الكلية للتدريب
٠,٠٩١-	مركزية العملية التدريبية

** معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠١) * معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠٥)

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

خامساً : المشكلات والمعوقات التي واجهت المرشدين الزراعيين المبحوثين في البرامج التدريبية الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن:

أ- المشكلات التي تتعلق بدورات تدريب المرشدين الزراعيين المبحوثين الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن كانت علي النحو التالي .

يتضح من الجدول رقم (٧) أهم المشكلات التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في الدورات التدريبية الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن حيث تم ترتيبها تنازلياً وذلك وفقاً للأهمية النسبية علي النحو التالي: ضعف الحوافز والبدلات الخاصة بالتدريب ٢٦,٢ % من جملة التكرارات وعدم توافر وسيلة إنتقال ١٦,٧ % من جملة التكرارات ، وبعد أماكن

التدريب الأمر الذي يؤدي إلي الارهاق ١١,٧% من جملة التكرارات ، وعدم مناسبة ميعاد البرنامج التدريبي لميعاد زراعة القطن ١٠,٩% من جملة التكرارات ، وقلة عدد الدورات التدريبية وعدم كفايتها ٩,٢% من جملة التكرارات ، وضعف كفاءة المدرب ٦,٧% من جملة التكرارات. عدم توافر مطبوعات خاصة بالدورة ٥,٦% من جملة التكرارات ، وعدم مناسبة مواعيد الكثير من الدورات مع مواعيد العمل ٣,٥% من جملة التكرارات ، وعدم توافر المساعدات التدريبية خاصة الكمبيوتر لم يتم إستخدامها ٢,٨% من جملة التكرارات ، والتدريب النظري وعدم وجود تدريب عملي ٢,٨% من جملة التكرارات. وعدم تجديد المادة التدريبية حيث أن مادة العام السابق هي نفس مادة العام الحالي ١,٦٧% من جملة التكرارات ، وضعف وعدم توافر تجهيزات وإمكانيات حياتية خاصة بالتدريب ١,٣% من جملة التكرارات ، والترشيح يتم بصورة عشوائية في أحيان كثيرة ٠,٣٧% من جملة التكرارات ، وطول فترة التدريب عن اللازم يؤدي إلي الملل ٠,٣٧% من جملة التكرارات ، لا يؤخذ برأي المتدرب ٠,١٩% من جملة التكرارات.

ونظراً لأن هذه المشكلات تمثل عقبة أمام المرشدين الزراعيين المبحوثين تحول بينهم وبين الاستفادة من الدورات التدريبية الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن، وبالتالي يجب علي المسؤولين في جهاز الارشاد الزراعي التغلب عليها وأخذها في الاعتبار عند التخطيط للبرامج الاخرى.

ب-المشكلات التي تتعلق بإقناع المرشدين الزراعيين المبحوثين للزراع بالتوصيات الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن كانت علي النحو التالي:

يتضح من جدول رقم (٨) أن هذه المقترحات تتمثل في الآتي تمسك الزراع بالقديم وعدم تعاونهم مع المرشد الزراعي بنسبة ٣٣% من جملة التكرارات ، وعدم وجود حقل أرشادي بنسبة ١٤,٧% من جملة التكرارات ، عدم وجود دورات زراعية يلتزم بها الزراع بنسبة ١٢,٤% من جملة التكرارات ، وعدم اقتناع بعض الزراع بالمرشد وبالتالي فقد الثقة فيه بنسبة ١١,٧% من جملة التكرارات ، وعدم استطاعة المرشد أن يوفي بالوعد الخاصة بالزراع نظراً لضعف الإمكانيات بنسبة ٧,٨% من جملة التكرارات و انتشار الأمية وضعف قدرة الزراع علي استيعاب ما هو جديد بنسبة ٦,٦% من جملة التكرارات وعدم توافر مستلزمات الإنتاج وارتفاع أسعارها بنسبة ٤,٨% من جملة التكرارات ، وضعف الإمكانيات الخاصة بالمزارع والتي تساعده في تنفيذ التوصيات بنسبة ٢,٧% من جملة التكرارات ، وقلة عدد الدورات الخاصة بتوعية الزراع وأن تمت تتم لكبار الملاك وليس للمزارع الذي يزرع الأرض بالفعل بنسبة ١,٨% من جملة التكرارات ، وعدم توفير حافز للمزارع يشجعهم علي تنفيذ التوصيات بنسبة ١,٥% من جملة التكرارات ، وعدم تعاون بعض الزراع مع بعضهم البعض بنسبة ١,٢% من جملة التكرارات ، المرشد في بعض الأحيان لا يقتنع بالذي يقوم به بنسبة ٠,٩% من جملة التكرارات ، لا تعطي حرية للمرشد في نقل التوصيات

بنسبة ٠,٦% من جملة التكرارات ، وارتباط المرشد بتحصيل بعض الرسوم وتوقيع بعض
الجزاءات مما يؤدي إلي فقد الثقة فيه بنسبة ٠,٣% من جملة التكرارات.

جدول ٧. المشكلات والمعوقات التي واجهت المرشدين الزراعيين المبحوثين في البرامج
التدريبية الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها.

الترتيب	%	التكرار	المشكلات والمعوقات
١	٢٦,٢	١٤٠	ضعف الحوافز والبدلات الخاصة بالتدريب
٢	١٦,٧	٨٩	عدم توافر وسيلة إنتقال
٣	١١,٧	٦٣	بعد أماكن التدريب الأمر الذي يؤدي إلي الإرهاق
٤	١٠,٩	٥٨	عدم مناسبة ميعاد البرنامج التدريبي لميعاد زراعة القطن
٥	٩,٢	٤٩	قلة عدد الدورات التدريبية وعدم كفايتها
٦	٦,٧	٣٦	ضعف كفاءة المدرب
٧	٥,٦	٣٠	عدم توافر مطبوعات خاصة بالدورة
٨	٣,٥	١٩	عدم مناسبة مواعيد الكثير من الدورات مع مواعيد العمل
٩	٢,٨	١٥	عدم توافر المساعدات التدريبية خاصة الكمبيوتر لم يتم إستخدامة
١٠	٢,٨	١٥	التدريب النظري وعدم وجود تدريب عملي
١١	١,٦٧	٨	عدم تجديد المادة التدريبية حيث أن مادة العام السابق هي نفس مادة العام الحالي
١٢	١,٣	٧	ضعف وعدم توافر تجهيزات وإمكانيات حياتية خاصة بالتدريب
١٣	٠,٣٧	٢	الترشيح يتم بصورة عشوائية في أحيان كثيرة
١٤	٠,٣٧	٢	طول فترة التدريب عن اللازم يؤدي إلي الملل
١٥	٠,١٩	١	لا يؤخذ برأي المتدرب
		٥٣٤	الإجمالي

*أجمالي التكرارات= ٥٣٤ تكرارا

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

جدول ٨. يوضح المشكلات التي تتعلق بإقناع المرشدين الزراعيين المبحوثين لزراع القطن بالتوصيات الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها.

الترتيب	التكرار	المشكلات والمعوقات	%*
١	٣٣	١١٠	تمسك الزراع بالقديم وعدم تعاونهم مع المرشد الزراعي.
٢	١٤,٧	٤٩	عدم وجود حقل أرشادي.
٣	١٢,٤	٤٠	عدم وجود دورات زراعية يلتزم بها الزراع.
٤	١١,٧	٣٩	عدم اقتناع بعض الزراع بالمرشد وبالتالي فقد الثقة فيه.
٥	٧,٨	٢٦	عدم استطاعة المرشد أن يوفي بالوعود الخاصة بالزراع نظراً لضعف الإمكانيات.
٦	٦,٦	٢٢	انتشار الأمية وضعف قدرة المزارع علي استيعاب ما هو جديد.
٧	٤,٨	١٦	عدم توافر مستلزمات الإنتاج وارتفاع أسعارها.
٨	٢,٧	٩	ضعف الإمكانيات الخاصة بالمزارع والتي تساعده في تنفيذ التوصيات.
٩	١,٨	٦	قلة عدد الدورات الخاصة بتوعية الزراع وأن تمت تتم لكبار الملاك وليس للمزارع الذي يزرع الأرض بالفعل.
١٠	١,٥	٥	عدم توفير حافز للمزارع يشجعه علي تنفيذ التوصيات.
١١	١,٢	٤	عدم تعاون بعض الزراع مع بعضهم البعض.
١٢	٠,٩	٣	المرشد في بعض الأحيان لا يقتنع بالذي يقوم به.
١٣	٠,٦	٢	لا تعطي حرية للمرشد في نقل التوصيات
١٤	٠,٣	١	ارتباط المرشد بتحصيل بعض الرسوم وتوقيع بعض الجزاءات ، مما يؤدي إلى فقد الثقة فيه.
	١٠٠	٣٣٢	الإجمالي

* أجمالي التكرارات = ٣٣٢ تكراراً

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

سادساً: مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين للتغلب على المشكلات التي ظهرت في الدورات التدريبية، وأثناء أقناع زراع القطن بالتوصيات المتعلقة بالمكافحة المتكاملة بالقطن.

أ- المقترحات الخاصة بالمشكلات التي ظهرت في الدورات التدريبية المتعلقة بالمكافحة المتكاملة بالقطن:

يتضح من جدول رقم (٩) أن هذه المقترحات تتمثل في الآتي: توفير حوافز مادية للمتدربين بنسبة ٢٢,٩% من جملة التكرارات ، توفير وسيلة مواصلات خاصة بالتدريب بنسبة ١٥,٤% من جملة التكرارات ، توفير مكان للتدريب قريب من أماكن العمل بنسبة ١٢,٤% من جملة التكرارات ، زيادة عدد الدورات في مجال المكافحة المتكاملة للقطن بنسبة ٩,٩% من جملة التكرارات ، أن تناسب مواعيد الدورات مع مواعيد العمال ومواعيد الزراعة بنسبة ٨,٧% من جملة التكرارات ، توفير مطبوعات خاصة بموضوعات الدورة بتوزيعها قبل موعد الدورة بفترة مناسبة بنسبة ٦,٧% من جملة التكرارات ، اختيار مدرب علي درجة عالية من الكفاءة بنسبة ٥,٣% من جملة التكرارات ، أن يتم التدريب نظري عملي بحيث يتم في الحقل وليس في القاعة بنسبة ٥% من جملة التكرارات ، توفير إمكانيات حياتية مناسبة أثناء التدريب بنسبة ١,٤٢% من جملة التكرارات ، أن يكون وقت وزمن مناسب بنسبة ٠,٩% من جملة التكرارات ، أن يأخذ بالتدريب عند الترقية بنسبة ٠,٦٩% من جملة التكرارات ، متابعة تنفيذ التوصيات الخاصة بالدورات علي أرض الواقع بنسبة ٠,٤٦% من جملة التكرارات ، أن تؤخذ آراء المتدربين في الاعتبار الخاصة بالدورات بنسبة ٠,٢٢% من جملة التكرارات .

ب- المقترحات الخاصة بالمشكلات التي ظهرت أثناء أقناع زراع القطن بالتوصيات المتعلقة بالمكافحة المتكاملة بالقطن:

يتضح من جدول رقم (١٠) أن هذه المقترحات تتمثل في الآتي: توفير مستلزمات الإنتاج الخاصة بالقطن ٢٥% من جملة التكرارات، عمل حقول إرشادية في أماكن قريبة بنسبة ٢٤,٦% من جملة التكرارات ، وضع سياسة سعريه تعمل علي تحسين أسعار القطن بنسبة ١٧,٤% من جملة التكرارات ، توفير حوافز تشجيعية للزراع الناجحين بنسبة ١٧% من جملة التكرارات ، عمل دعم للمزارع من خلال التعاونيات بنسبة ٤,٣% من جملة التكرارات ، توفير أماكن مناسبة يتم تسويق القطن فيها بنسبة ٣,٩% من جملة التكرارات ، ألا يرشط أسم المرشد الزراعي بأي عمل يؤدي لتغيير لزراع منه بنسبة ٢,٥% من جملة التكرارات ، تنفيذ دورة زراعية كاملة بنسب ٢,٤٢% من جملة التكرارات ، توفير مطبوعات

إرشادية وتوزيعها علي الزراع بنسبة ١,٨% من جملة التكرارات ،عمل صندوق خاص لدعم الكوارث الخاصة بالقطن بنسبة ٠,٧٢% من جملة التكرارات ، أن تتم التوصيات في موعدها بنسبة ٠,٣٦% من جملة التكرارات .

جدول ٩. مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين للتغلب علي المشكلات الخاصة بالدورات التدريبية والمتعلقة بالمكافحة المتكاملة بالقطن مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها.

الترتيب	%	التكرارات	المقترحات
١	٣٢,٩	١٤٣	توفير حوافز مادية للمتدربين
٢	١٥,٤	٦٧	توفير وسيلة مواصلات خاصة بالتدريب
٣	١٢,٤	٥٤	توفير مكان للتدريب قريب من أماكن العمل
٤	٩,٩	٤٣	زيادة عدد الدورات في مجال المكافحة المتكاملة للقطن أن تناسب مواعيد الدورات مع مواعيد العمال ومواعيد الزراعة
٥	٨,٧	٣٨	توفير مطبوعات خاصة بموضوعات الدورة بتوزيعها قبل موعد الدورة بفترة مناسبة.
٦	٦,٧	٢٩	اختيار مدرب علي درجة عالية من الكفاءة
٧	٥,٣	٢٣	أن يتم التدريب نظري عملي بحيث يتم في الحقل وليس في القاعة
٨	٥	٢٢	توفير إمكانيات حياتية مناسبة أثناء التدريب
٩	١,٤٢	٥	أن يكون وقت وزمن مناسب
١٠	٠,٩	٤	أن يأخذ بالتدريب عند الترقية
١١	٠,٦٩	٣	متابعة تنفيذ التوصيات الخاصة بالدورات علي أرض الواقع
١٢	٠,٤٦	٢	أن تؤخذ آراء المتدربين الخاصة بالدورات في الاعتبار.
١٣	٠,٢٣	١	
	١٠٠	٤٣٤	الإجمالي

*أجمالي التكرارات ٤٣٤ تكرارا

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦

جدول ١٠. يوضح مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين للتغلب علي المشكلات الخاصة بإقناع
الزراع بالتوصيات المتعلقة بالمكافحة المتكاملة بالقطن مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها.

الترتيب	%*	التكرار	المقترحات
١	٢٥	٦٩	توفير مستلزمات الإنتاج الخاصة بالقطن.
٢	٢٤,٦	٦٨	عمل حقول إرشادية في أماكن قريبة.
٣	١٧,٤	٤٨	وضع سياسة سعريه تعمل علي تحسين أسعار القطن.
٤	١٧	٤٧	توفير حوافز تشجيعية للزراع الناجحين.
٥	٤,٣	١٢	عمل دعم للمزارع من خلال التعاونيات .
٦	٣,٩	١١	توفير أماكن مناسبة يتم تسويق القطن فيها. ألا يرتبط أسم المرشد الزراعي بأي عمل يؤدي تنفير الزراع منه.
٧	٢,٥	٧	تنفيذ دورة زراعية كاملة
٨	٢,٤٢	٦	توفير مطبوعات إرشادية وتوزيعها علي الزراع.
٩	١,٨	٥	عمل صندوق خاص لدعم الكوارث الخاصة بالقطن.
١٠	٠,٧٢	٢	أن تتم التوصيات في موعدها.
١١	٠,٣٦	١	الإجمالي
	١٠٠	٢٧٦	

*أجمالي التكرارات ٢٧٦ تكراراً

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠٠٦.

توصيات البحث :

يوصي البحث ببناء علي نتائجه توفير الحوافز المادية للمتدربين بحيث يكون هناك
بدل تدريبي مناسب للمرشد الزراعي، وتوفير المادة التدريبية للمرشدين الزراعيين المتدربين
قبل التدريب بفترة مناسبة، وزيادة عدد الدورات التدريبية في مجال مكافحة المتكاملة
بالقطن، وأن تتم الدورات التدريبية في مواعيد مناسبة لعمل المرشد ومناسبة لتوقيتات زراعة
القطن ، وأن يكون مكان التدريب مناسب وقريب ، حتى لا يؤدي إلي ضياع الوقت، وأن يتم
التدريب خارج القاعات، "ألا يتم التدريب النظري علي حساب التدريب العملي"، وتوفير
مستلزمات الإنتاج للزراع خصوصاً في التعاونيات وذلك نظراً لارتفاع أسعارها، وعمل حقول
إرشادية قريبة من مزارع القطن حتي تكون نموذج عملي أمام الزراع، ووضع سياسة
سعريه تعمل علي تحسين أسعار القطن .

المراجع

- أحمد عبد العظيم محمد، " تدريب العاملين بالجهاز الإرشادي الزراعي المصري " ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة الأزهر ، ١٩٨٤ .
- أحمد علي محمد الشامي: " الاحتياجات التدريبية للمشرفين الإرشاديين الزراعيين علي المستوي المحلي في بعض محافظات مصر " ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة الأزهر ، ٢٠٠١ .
- سعد الدين عبد العال (دكتور) " دراسة بعض الاحتياجات المتعلقة بالمفاهيم الارشادية والفنية للمرشدين الفنيين العاملين بمحطات الهندسة الزراعية بمحافظة الشرقية والاسماعلية " ، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، ٢٠٠٠ .
- سهير إسماعيل محمدي بنداوي ، " دراسة الاحتياجات التدريبية للمرشدة الزراعية في بعض محافظات ج . م . ع " ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٩ .
- سامي علي المرسي : " تنمية وتدريب المرشدين الزراعيين " ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة الأزهر ، ١٩٩٩ .
- شكري بدران ، وفاء أحمد أبو خليفة (دكاترة) : " أثر برامج التدريب أثناء الخدمة علي معلومات العاملين بالإشراف الإرشادي ببعض مراكز محافظة كفر الشيخ " مركز البحوث الزراعية ، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية ، نشره بحثيه ، رقم ١٨٠ . ١٩٩٥ .
- عبد الفتاح حسين ، (دكتور) ، " دور التدريب في تطوير العمل الإداري " ، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٦ .
- علي السلمي ، (دكتور) : " ادارة الموارد البشرية " ، مكتبة غريب ، القاهرة ، ١٩٩٢ .
- علي صالح أبو العز ، إبراهيم محمد شلبي نويسر، (دكاترة) " محاضرات في الإرشاد الزراعي " قسم الاقتصاد الزراعي ، كلية الزراعة ، جامعة للزقازيق ، ٢٠٠٤ .
- نبيل الحسيني النجار ، مدحت مصطفى راغب ، (دكاترة) : " إدارة الأفراد والعلاقات الانسانيه " ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٢ .
- كريمان حسن عبد الغني (دكتورة) : "فعالية التدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين في محافظة المنيا " رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة المنيا ، ١٩٩٤ .
- منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) " الإرشاد الزراعي دليل مرجعي " ١٩٩١ .
- هشام محمد صالح : " بيئة التنظيم الإرشادية وأثرها علي جودة التدريب في مصر " رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٣ .

**ASSESSMENT STUDY OF AGRICULTURAL EXTENSIONS
TRAINING IN THE AREA OF PROGRAMMS
INTEGRATED COTTON CROP CONTROL
IN SHARKIA GOVERNORATE**

**Abo EL-Ezz , A.S.M. , I.M.Newsar, and
I.A.M.M. Omar**

Department of Agric.Econ.,Fac.of Agric.,Zagazig University

ABSTRACT This research aimed to identify the general characteristics the agricultural extensions and the components of the training program, and the identify of the degree of knowledge agricultural extensions interviewers to the recommendations which they got in the pest control programs and the factors influencing them, and to identify the attitude of the agricultural extensions towards the training programs and the factors influencing them, and to identify the most important problems and to identify the recommendations, proposals, of, the agricultural extensions, too, verco methods problems and difficulties. This research was conducted in sharkia governorate and its centers, where the sample size is 258 agricultural extensions,. By 2006, some statistical methods were used to analyses of research data as correlation coefficient. Search results indicated that 89.9% of interviewees have high degree of knowledge, and also indicated showed a positive relationship between the degree of knowledge, and the following variables: number of courses in the area of integrated pest control degree. Search results also showed that 96.9% of agricultural extensions have a high attitude the training process, The results indicated that the main problems and difficulties of the training programs are weak incentives and allowances for training of the agricultural extension 54.3%, overcome the problems of persuading farmers, is to provide cotton production requirements with a rate of 26.7%.

Key words : training , appropriate time training , appropriate Content training , validity of the trainees , appropriate place training , centralized training process.