

الكفايات الأَدائية لتنمية البرامج الإرشادية لدى الجهاز الإرشادي فى بعض

### محافظات مصر

د.مى سعد زغول محمد\* د. مجدى أنور حسنين\* د.نوران محمد الصاوى\*

### المستخلص

استهدف البحث تحديد مستوى أهمية بنود الكفايات الإرشادية فى تخطيط وتنمية البرنامج الإرشادية الزراعية ، وتحديد مستوى توفر هذه الكفايات الأَدائية من وجهة نظر العاملين الإرشاديين من خلال بنود الكفايات التى أوردها أبو السعود (١٩٨٧) ، وتحديد علاقة درجات أهمية الكفايات الأَدائية ودرجات توفر الكفايات ببعض المتغيرات المستقلة ، وقد أجرى البحث فى محافظات الإسماعيلية ، وكفر الشيخ والمنوفية والنوبارية وشمال سيناء والمنيا خلال شهر يوليو ٢٠١١ على عينه تمثل ٥٠ % من إجمالى العاملين الإرشاديين بتلك المحافظات فبلغت ١٢٤ ، وتم جمع البيانات من خلال استبيان بالمقابلة الشخصية واستخدام فى التحليل معامِل الارتباط البسيط ومعامِل الثبات (الفا) بجانب المتوسطات الحسابية والاحتراف المعيارى والتكرار والنسبة المئوية. وقد أظهرت النتائج تَدنى مستوى أهمية الكفايات الأَدائية لتخطيط وتنمية البرامج الإرشادية وكذا تَدنى مستوى توفر هذه الكفايات ، وإن العلاقة كانت معنوية بين درجات أهمية الكفايات الإِدائية والقيام بدور فى التخطيط العملى وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، د.ح ١٢٢. فى حين كانت العلاقة معنوية بين درجات توفر القدرة على قيام العبحوثين بهذه الكفايات الأَدائية وبين تلقى تدريب فى التخطيط عند مستوى معنوية ٠,٠٠١. د.ح ١٢٢ وقد أوصى البحث بعقد دورات تدريبية كثيفة ذات توجه عملى لتنمية الكفاءات الأَدائية للعاملين الإرشاديين بمصر علاوة على إن يشمل التدريب مسنولى العمل الإرشادى الإقليمى والميدانى .

### المقدمة ومشكلة البحث

يعتبر الإرشاد الزراعى أحد المنظمات المسنولة عن إحداث التغيير التعليمى فى معارف ومهارات واتجاهات المسترشدين فى مجال الزراعة والمنزل الريفى وتقع مهمة توصيل نتائج البحوث على عاتق العاملين فى الإرشاد الزراعى .

ويقرر White (p٢:n.d) إن الإرشاد الزراعى احد أهم المؤسسات الزراعية institution التى سيعتمد عليها التطبيق الناجح للتنمية الزراعية المتقدمة خلال الخمسين سنة القادمة وقد عرف "woldron vasant and Akuumar and

“ Aruliary (1997:121) C. Swanson التخطيط بأنه عملية التحديد المسبق لما يجب انجازه؟ ومتى؟ ومن قبل من؟ وبأية تكلفه؟ أى إن التخطيط هو تصميم للمستقبل وتوقع للمشكلات وتخيل للنجاح .

ويعرف Boyle (1981:19) البرنامج بأنه ناتج ما يتم من أنشطه البرمجة programming التى يؤديها معلم محترف مع المتعلم وهى ربما تشمل : تحديد الحاجات -التخطيط- التدريس التنفيذ -التقييم وإصدار التقرير النهائى .

وتتمية البرنامج هى فى الحقيقة محاولة لتخطيط برنامج تعليمى يسعى إلى تغيير ظروف الناس ، فالتغيير يمثل أمراً مركزياً (جوهرى) central وتحديداً دقيقاً Critical Challenge فى تنميه البرنامج .

ويمكن التعرف عادة على مراحل تنمية البرنامج الإرشادى وهى : تخطيط البرنامج - تنفيذ البرنامج - تقييم البرنامج .

وقد لخص شرشر (2007: ص5) أهمية التخطيط للبرامج الإرشادية فيما يلى :

- 1- تحديد الحاجات والمشكلات والمساعدة على تنظيمها حسب أولوياتها.
- 2- يساعد التخطيط فى تحديد ورسم السياسات، وما تتضمنه من برامج وخطط للتنفيذ .
- 3- يساعد فى تنسيق الجهود وعدم تعارض الخطط مما يحقق وفر فى تكاليف التنفيذ والوقت اللازم لانجازها بما يؤدى فى النهاية إلى تحقيق الأهداف بأقل التكاليف وفى أقصر وقت ممكن.
- 4- يساعد فى حشد جميع الإمكانيات والموارد البشرية والمادية والطبيعية بشكل يضمن استخدامها الفعال وتحقيق الأهداف .
- 5- يساعد التخطيط فى التغلب على الصعوبات، المحتمل الوقوع فيها فى عملية التنفيذ مما يؤدى إلى نجاح الخطة وضمان استمرار التنفيذ .
- 6- يساعد فى وضع الخطط المناسبة للوصول إلى الأهداف النهائية عن طرق تحقيق الأهداف المرحلية أو الثانوية للخطط المختلفة .
- 7- نظراً لأن أفراد المجتمع أكثر دائماً من مصادره وموارده لذلك فبالخطيطة السليم يمكن وضع قواعد للأولويات بين الأهداف لتحقيق الأهداف الملحة والعاجلة أولاً .
- 8- يعتبر التخطيط عملية مستمرة فى جميع مراحل تنمية البرنامج الإرشادى ، حيث يتطلب تنفيذ أى مرحلة من مراحل التخطيط .

يتفق كثير من علماء الإرشاد في مصر من بينهم أبو السعود (١٩٧٨: ص ٢٠٢ - ٢٠٥) ، وعمر (١٩٦٥: ص ١٣٠-١٣٥) ، وشرشور (٢٠٠٧: ص ٧) ، وسويلم (١٩٩٨: ص ٧-٩) على أن الخدمة الإرشادية والبرنامج الإرشادي له فلسفة تعليمية أساسية هي أولاً تؤدي إلى تنمية معارف ومهارات واتجاهات الزراع والتي سوف تساعدهم في المحافظة عليها والاستعمال الفعال لمصادرهم الطبيعية وزيادة معدلات الإنتاج والتسويق الفعال. كما أنها تعمل على تنميتهم كأفراد وكأعضاء في الأسرة وكقادة في المجتمع ، وتحسين منظماتهم المحلية والخدمات والبيئة وتنميتهم كقادة في مجتمع ديمقراطي ، ورفع مستوى معيشتهم عن طريق الإدارة الحكيمة لمصادرهم لتحقيق الأهداف الأسمية .

وتعتمد فلسفه تنمية البرامج الإرشادية في العمل الإرشادي أساساً على ما للإرشاد الزراعي من طبيعة تعليمية ، حيث إن المهمة أو الرسالة الأساسية للخدمة الإرشادية هي إشباع الفرص التعليمية باستمرار وعلى مدى الحياة للزراع في جميع مجالات العمل الإرشادي .

ونظراً لأن التعليم الإرشادي عبارة عن تعليم للأداء بواسطة الزراع كأفراد وجماعات . وهذا النوع من التعليم يتم من خلال المشاركة التي تمكن الزراع كأفراد على تنمية قدراتهم ومهارتهم في تحديد المشاكل والأهداف والتحليل والتقييم واتخاذ قرارات الاختيار من الحلول المتعددة للمشكلات ، كما انه يوفر الفرص لهم لتنمية سمات القيادة والمعارف الخاصة بالمهام التي تمكنهم من تحقيق مواكبه التغيرات في المجتمع ، وتظهر قوة الإرشاد الزراعي في مقدار اشتراك الزراع في عمليات بناء البرامج المختلفة ، وهي تحديد وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التي تقابل احتياجاتهم ، حيث إن الإرشاد منذ نشأته يعمل على الوصول إلى الزراع حيث يوجدون وذلك حسب مستواهم المعيشي والمعرفي واهتماماتهم وقدراتهم الاستيعابية ، ولذلك كان من الضروري إشراكهم في تحديد احتياجاتهم واهتماماتهم ، وتحليل المشاكل التي تعنيهم وتؤثر ابيهم .

وهناك مبادئ أساسية في تنمية البرنامج الإرشادي ذكرها كليسي وهيرن (١٩٧٥: ص ٨٦-٩١) ينبغي مراعاتها في تنفيذ البرامج الإرشادية منها مايلي :

- ١- يجب إن توضع البرامج الإرشادية فى ضوء الظروف المحلية السائدة وعلى أساس تحليل الحقائق فى المواقف.
  - ٢- يجب إن يبنى البرنامج الإرشادى على احتياجات الزراع ومشاكلهم المحسوسة.
  - ٣- يجب أن يحدد البرنامج الإرشادى الأهداف ويقدم الحلول المناسبة.
  - ٤- يجب إن يتوافر فى البرنامج الإرشادى عنصرى الثبات والمرونة.
  - ٥- يجب أن يتصف البرنامج الإرشادى بالاتزان مع التركيز.
  - ٦- يجب أن يكون للبرنامج الإرشادى خطة محددة للعمل.
  - ٧- يجب إن تكون عملية تخطيط البرنامج الإرشادى مستمرة ودائمة.
  - ٨- يجب أن يكون تخطيط البرنامج الإرشادى عملية تعليمية.
  - ٩- يجب إن تكون عملية تخطيط وبناء البرنامج الإرشادى عملية تنسيقية.
  - ١٠- يجب إن يحدد البرنامج الإرشادى وسائل تقييم النتائج.
  - ١١- يجب إشراك الزراع فى عمليتى التخطيط والتنفيذ للبرنامج الإرشادى.
  - ١٢- يجب البدء بعدد محدد من الأنشطة الإرشادية لها أسبقيتها من وجهة نظر المسترشدين من الزراع.
  - ١٤- يجب البدء باحتياجات ورغبات الناس المحسوسة التى يرغبون فى تحقيقها ، ويعنى ذلك مرونة البرنامج بحيث يهتم بس الاحتياجات والرغبات العاجلة.
  - ١٥- يجب الاستخدام الأمثل للقيادة التطوعية فى تخطيط البرنامج وتنفيذه ، حيث أن ذلك يسهم فى البرنامج من خلال معارفهم بالمشكلات العملية والظروف المحيطة.
  - ١٦- يجب التأكد من أن البرنامج قابل للتطبيق فى ضوء بعض العوامل البشرية والإمكانات المادية المتاحة.
  - ١٧- يجب إن يتم بناء البرامج الإرشادية فى ضوء فلسفة وسياسة الخدمة الإرشادية.
- ويؤكد Boyle B (١٩٨١: ١٩) أن التغيير هو جوهر تنمية البرنامج ويصفه مستدامة على مستوى الفرد أو على مستوى النسق الاجتماعى . وترتكز القاعدة الفلسفية للسياسات والإجراءات الضرورية لأداء هذا الدور عن الافتراضات التالية :-
- ١- إن تخطيط التغيير ضرورة مسبقة للتقدم الاقتصادى والاجتماعى للناس ومجتمعاتهم المحلية.
  - ٢- إن أكثر التغييرات المرغوبة هى ما كانت سابقة التحديد وتم انجازها على نحو ديمقراطى.

- ٣- إن برامج التعليم المستمرة إذا ما تم تخطيطها وتنفيذها بشكل مناسب سوف تسهم فى تحقيق التقدم الاجتماعى والاقتصادى فى الناس والمجتمعات المحلية.
- ٤- إن التغيرات التعليمية فى المعرفة والمهارات والاتجاهات للناس ضرورية لتحقيق التغيير الاقتصادى والاجتماعى والبنى.
- ٥- انه من الممكن اختيار وتنظيم وإدارة برنامج تعليمى يسهم فى التقدم الاقتصادى والاجتماعى للناس والمجتمعات المحلية.
- ٦- يحتاج الناس فى المجتمعات المحلية إلى التوجيه والقيادة من أجل التعليم الإرشادى وتعليم الكبار ليساعدهم على حل مشكلاتهم وتحقيق مستويات مرغوبة ليس أساليب الحياة ولكن فى صنع الحياة نفسها.

وذكر عبد العال (١٩٧٥: ص ١٠) عن ليجانز بعض الافتراضات (المسلمات) فى بناء البرامج الإرشادية هى :

- ١- أن الأوضاع الراهنة للمعيشة فى المجتمع الريفى ووسائل تحقيق هذه المعيشة ليست هى ما يجب أن يكون ، بل يمكن تطويرها باستمرار إلى وضع أحسن.
- ٢- يمكن مساعدة الزراع على تحقيق وضع أفضل للحياة عن طريق تنظيم وإدارة الموارد التكنولوجية والبشرية والطرق التعليمية والتسهيلات الطبيعية .
- ٣- يمكن مساعدة وتوجيه الزراع فى حل مشاكلهم من خلال قادة رسميين ( مرشدين ) لديهم القدرة والمهارة .
- ٤- التغيير أمر ضرورى وجوهري ومطلب سابق للتقدم .
- ٥- سوف يستمر الزراع فى إتباع أساليبهم الحالية فى التفكير والأداء حتى يكتسبوا ويحصلوا على خبرات جديدة تؤدي إلى رفض أنماط التفكير والأداء القائمة وتبنى الأنماط الجديدة .
- ٦- يتطلب قبول الزراع للأنماط الجديدة للتفكير والأداء وجود حوافز تدفعهم على تبني الممارسات الموصى بها تفوق الحوافز التى تدفعهم على الاستمرار فى الأنماط الحالية .
- ٧- يحدث التقدم فقط عندما يتوفر للفرد معلومات وأفكار حول الأساليب والممارسات المحسنة وعندما يتوفر لهذا الفرد المهارة والشجاعة والفرص لتجربة هذه الأساليب .

٨- يستدعى التقدم إحداث التغيير ولكن ليس من الضروري إن كل تغير يؤدي إلى تقدم ولكن الذى يؤدي إلى تقدم هو التغيير المخطط والمحدد ، والموجه فى اتجاه مرغوب .

٩- أكثر أنواع التعلم كفاءة هو الناتج عن الاختيار والانتقاء وليس بالصدفة ، والناتج عن عمد تحت الظروف الممكنة .

١٠- يعتبر إحداث التغييرات التعليمية فى المسترشدين مطلب ضرورى لإحداث أنواع التغييرات الأخرى ، ليس فى المجتمع الريفى فقط ولكن فى أى مجتمع .

١١- يكمن نجاح البرنامج الإرشادى فى مساعدة كل فرد وأسرتة بالمجتمع فى تحقيق أفضل مستوى معيشى ممكن اقتصاديا واجتماعياً عن طريق مساعدة الذات من خلال عملية تعليمية مخططة .

وذكر شرشر (٢٠٠٧: ص ١٤) عن "كلسى وهيرن" أن وظائف البرنامج الإرشادى

تتمثل فى :

- ١- البعد عن الارتجال ودراسة ما سيتخذ من إجراءات إرشادية ومبرراتها .
- ٢- الحصول على وثيقة مكتوبة فى صورة برنامج تكون متاحة للاستعمال العام .
- ٣- إتاحة الفرصة للحصول على بيان مكتوب يمكن فى ضوئه تقييم الأعمال المختلفة .
- ٤- إتاحة الفرصة لوجود أهداف تمكن من قياس وتقييم الحادث .
- ٥- إيجاد معيار أو وسيلة تختار على أساسها :
  - أ- المشاكل الهامة والملحة من تلك العارضة .
  - ب- التغييرات الدائمة من تلك المؤقتة .
- ٦- لتفادى الخلط بين الوسائل والغايات وكذلك لتنمية الحاجات المحسوسة وغير المحسوسة.
- ٧- لضمان دوام واستمرار البرنامج عند تغيير الأشخاص القائمين به .
- ٨- المساعدة فى اكتشاف وتطوير وتنمية القيادات المحلية الريفية .
- ٩- تجنب ضياع الوقت والمجهود وتنمية الكفاءة العامة فى الأداء .
- ١٠- يعد بمثابة مبررات لطلب إعتمادات مالية لتنفيذ البرنامج الإرشادى .
- ١١- تحديد الإطار العام الذى يعمل فى حدوده العمل الإرشادى .

ويحتاج التخطيط وبناء البرنامج إلى التدريب بشكل مؤكد حيث ذكر أبو السعود (١٩٨٧ : ص ١٦١) أن التخطيط عملية ومهارة تشتمل في طياتها مجموعة من العمليات والمهارات ، وكذا نموذج ADHOC لجامعة أيوا الأمريكية برياسة Lawrance ١٩٧٣ ويرى Zijp (١٩٩١:٤٠-٣٩ Pp) أن هدف التدريب هو زيادة الكفايات الأدائية Competencies للعاملين من أجل أداء المهام الوظيفية المرتبطة بأعمالهم والتي تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها.

ومن ثم فإن الكفايات الأدائية Competence وهي موضوع البحث يعرفها Hall & Jones (١٩٧٦:٦١) بأنها تركيبة مهارات وسلوكيات أو معرفة يمكن إن يكتسبها المتعلم وهي تصاغ كما لو كانت تسهيلاً لتخصيص التعلم للدارس خلال ملاحظة مباشرة له . وتعرفها شربى (١٩٨٦:٢٠) بأنها مجموعة المعارف والمهارات والقدرات الواجب توفرها في المرشد حتى يمكنه أداء عمله بالكفاءة المطلوبة ويركز تعريف أبو السعود (١٩٨٧: الصفحات التمهيديّة) على أنها هي ما يكتسبه الإنسان من معلومات ومهارات واتجاهات تمكنه من الأداء الفعلي والعمل لأعمال معينة.

وتوضح Stone & Bieber (١٩٩٤:٦١) أن الكفايات الأدائية تشير إلى القدرة على تطبيق واستخدام المعلومات والمهارات والصفات الشخصية للأفراد مما يؤدي إلى الأداء المتميز لمهام الوظيفة ، كذلك يعرف Meyer & Semark (١٩٩٦:٥٠) أن الكفاية الأدائية هي القدرة على القيام بالسلوك الوظيفي المتطلب كنتيجة للتأثير المشترك المتكامل لاستخدام المعارف والمهارات والصفات الشخصية والتوجهات القيمة للأفراد . وتعرفها أرمانيوس (أحلام) (٢٠٠١:ص٩) بأنها قدرة الفرد على أداء مهام العمل بمستوى متميز يتم اكتسابه من معلومات ومهارات وصفات شخصية.

#### المشكلة :

إن التغيير التعليمي هو جوهر مهمة الإرشاد الزراعي حيث إن هدف الإرشاد الزراعي كوكالة للتغيير ومنظمة هو التدخل لإجراء التغيير التعليمي للزراع وأسره ومجتمعاتهم المحلية في مجال الزراعة والحياة المنزلية. وبالتالي تكون الوظيفة الأساسية للإرشاد الزراعي هي تنمية برامج للتغيير التعليمي تخطيطاً وتنفيذاً وتقييماً على أساس من احتياجات ومشكلات المستهدفين وإن لم يكن تخطيط البرامج فعالاً فالقصور أو الفشل أو الابتعاد عن الغاية الأساسية للمنظمة الإرشادية أمراً وارداً لا محالة.. ولهذا فإن قدرات

ومهارات العاملين الإرشاديين فى تنمية البرامج الإرشادية شرط ضرورة وليست شرط كفاية لقيام هذه البرامج ونجاحها.

ومن ثم فما هى تلك الكفايات الأداةى التى من الضرورة أن يعرفها ويدركها العاملين الإرشاديين وما هى درجة توفر هذه القدرة لأدائها ، من هنا انطلقت تساؤلات البحث.

الأهداف البحثية:

يسعى هذا البحث لتحقيق ما يلى من الأهداف :

١- تحديد مستوى أهمية بنود الكفايات الأداةى لتخطيط البرنامج الإرشادى الزراعى المحلى لدى العاملين الإرشاديين المبحوثين.

٢- تحديد مستوى توفر القدرة على القيام بنود الكفايات الأداةى لتخطيط البرامج الإرشادى الزراعى المحلى لدى المبحوثين.

٣- تحديد العلاقة بين درجات إدراك أهمية الكفايات الأداةى وكل من المتغيرات المستقلة التالية: عدد سنوات الخبرة بالعمل الإرشادى ، والمدة من الحصول على المؤهل الدراسى الأخير ، تلقى التدريب فى مجال تخطيط البرامج الإرشادية ، عدد الدورات التدريبية فى مجال تخطيط البرامج الإرشادية ، القيام بدور فى تخطيط البرنامج الإرشادى المحلى.

٤- تحديد العلاقة بين درجات توفر القدرة على قيام المبحوثين بهذه الكفايات الأداةى وكل من المتغيرات المستقلة التالية: عدد سنوات الخبرة بالعمل الإرشادى ، والمدة من الحصول على المؤهل الدراسى الأخير ، تلقى التدريب فى مجال تخطيط البرامج الإرشادية ، عدد الدورات التدريبية فى مجال تخطيط البرامج الإرشادية ، القيام بدور فى تخطيط البرنامج الإرشادى المحلى.

أهمية البحث :

للبحث أهمية تطبيقية فائقة وهى توفر التدرجات والمهارات اللازمة لتخطيط البرامج الإرشادية ودرجة كفاية هذه القدرة وهذا أولى خطوات وعمليات تنمية القوى البشرية للمنظمة الإرشادية فى واحد من أهم وظائف العمل الإرشادى ألا وهو تخطيط البرامج الإرشادية الذى يلزم النظر إليه بعين الاعتبار فى سياق الإصلاح الإرشادى الزراعى بمصر.



الفروض البحثية :

الفرض البحثي الأول : هناك علاقة بين درجات بنود الكفايات الأدائية عن تخطيط البرامج الإرشادية للمبجوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة.

الفرض البحثي الثاني : هناك علاقة بين درجات توفر القدرة على أداء الكفايات الأدائية في تخطيط البرامج الإرشادية للمبجوثين وبين كل من المتغيرات المستقلة السابقة.

الإجراءات البحثية :

منطقة البحث : تم اختيار ستة محافظات لإجراء هذه الدراسة في محاولة لتمثيل محافظات وسط الدلتا ( كفر الشيخ - المنوفية ) - والمناطق الجديدة ( النوبارية ) ومنطقة شرق الدلتا ( الإسماعيلية وشمال سيناء ) ومصر الوسطى ( المنيا ) .

شاملة البحث والعينة : تشكل شاملة البحث جميع العاملين الإرشاديين بالمحافظات التي تم اختيارها فيبلغ إجمالي عددهم ٢٤٤ موزعين على المحافظات على الترتيب ٩٦ ، ١٨ ، ١٩ ، ٣٧ ، ١٧ ، ٥٧ لمحافظات الإسماعيلية ، النوبارية ، كفر الشيخ ، المنوفية ، شمال سيناء ، والمنيا على الترتيب .

وقد تم تجميع البيانات خلال شهر يوليو ٢٠١١ حيث تم أخذ عينة عشوائية تمثل ٥٠ % من إجمالي عدد العاملين الإرشاديين بكل محافظة بنفس النسبة من تشكيل أى من وظائف العاملين الإرشادية - مدير الإرشاد - مفتش الإرشاد على مستوى المحافظة - مفتشى الإرشاد بالمراكز الإدارية ومسئولى المراكز الإرشادية على أن يكون بينها مدير الإرشاد بالمحافظة فيبلغ عددها ١٢٤ بعد تقريب النسب .

متغيرات البحث :

أولاً : المتغيرات التابعة الرئيسية :

١- أهمية بنود الكفايات الأدائية في تخطيط وتنمية البرنامج الإرشادى .

وقد تم قياسه من خلال حصر بنود الكفايات الضرورية في تخطيط وتنمية البرامج الإرشادية كما أوردها أبو السعود (١٩٨٧:ص ١٥٩-٣٥٤) ببدأ بعد اختصارها وبسؤال المبجوثين عن نسبة الأهمية التى يرونها قرين كل بند من (١٠٠%) من الكفايات الأدائية المدروسة وقد تم تقسيم مستوى أهمية البنود إلى ثلاثة فئات مستوى أهمية عالية وذلك للبنود التى نالت من ١٠٠-٨٠ % من استجابات المبجوثين ومستوى أهمية متوسطة وذلك للبنود التى حصلت على من ٧٩-٧٥ % من استجابات المبجوثين ، ومستوى أهمية قليلة أو منخفضة وهى من حصلت على استجابات المبجوثين ٧٤% - فأقل. وبحساب معامل

الثبات بطريقة ألفا أتضح أنه ٠.٩٨٦٧٩ وأن معامل الصدق الإحصائي ٠.٩٩٣٣٨ وذلك وفقاً للمعادلة التي ذكرها فرج (١٩٨٠: ص ٣٧٤)

٢-توفر القدرة على أداء الكفايات الأدائية فى تخطيط وتنمية البرامج الإرشادية ( القائمة السابقة) وبمسؤل المبحوثين عن نسبة توفر هذه الكافية لديهم من ١٠٠% .

وقد تم تقسيم مستوى توفر البنود إلى ثلاثة فئات مستوى توفر عالى وذلك للبنود التى نالت من ١٠٠-٨٠% من استجابات المبحوثين ومستوى توفر متوسط وذلك لمن حصل على من ٧٩-٧٥% من استجابات المبحوثين ، ومستوى توفر قليل أو منخفض وهو من حصل على استجابات المبحوثين ٧٤% - فأقل .

ثانيا: المتغيرات المستقلة

١- عدد سنوات الخدمة فى الإرشاد الزراعى : هى نفس عدد السنوات التى مضت على اشتغاله بالعمل الإرشادى مقدره بالسنين.

٢- المدة من الحصول على آخر مؤهل دراسى مقدراً بعدد السنوات التى أنقضت على حصول المبحوث على مؤهله الأخير.

٣- تلقى التدريب السابق فى تخطيط البرامج الإرشادية وتم قياسه بسؤال مباشر نعم / لا وينال المبحوث ٣ درجات فى حالة نعم ودرجة واحدة فى حالة (لا)

٤- عدد الدورات التى تلقاها المبحوث على تخطيط وتنمية البرامج (العدد العام)

٥- القيام بدور فى تخطيط وتنمية البرنامج الإرشادى الزراعى المحلى وفيه يسأل المبحوث مباشرة (نعم وينال من استجابته ٣ درجات وينال درجة واحدة فى حالة(لا).

جمع البيانات : تم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان بالمقابلة وذلك فى ديسمبر ٢٠١٠ حيث انخفاض النشاط الزراعى فى السنة .

التحليل الإحصائى : لاختبار فرضى البحث فقد أستخدم معامل الارتباط البسيط كما استخدم العرض بالمتوسط الحسابى والانحراف المعيارى والتكرارات والنسب المئوية.

## النتائج ومناقشتها

أولاً: مستوى أهمية الكفايات الأدائية في تخطيط وتنمية البرامج الإرشادية من وجهة نظر المبحوثين :

أتضح من جدول رقم (١) إن جميع متوسطات البنود قد حصلت على نسبة أقل من ٧٤ % لدى جميع المبحوثين. ويعنى ذلك التندى الهائل فى نسبة إدراك المبحوثين لأهمية كفايات الأداء لتخطيط وتنمية البرامج الإرشادية.

ثانياً: مستوى توفر القدرة على القيام ببنود الكفايات الأدائية لتخطيط البرامج الإرشادية الزراعى المحلى لدى المبحوثين :

أتضح من جدول رقم (٢) إن جميع متوسطات البنود للكفايات الأدائية المدروسة كانت أقل من ٧٤ % لدى جميع المبحوثين وذلك يعنى شدة الحاجة إلى التدريب الكثيف فى تخطيط وتنمية البرامج الإرشادية فى شكل ورش العمل والتطبيقات العملية لإكساب العاملين الإرشاديين عناصر ومفاهيم عملية التخطيط الإرشادى للبرامج والخبرة يضيفان التخطيط اللازم إجراءه.

ثالثاً: العلاقة بين درجات إدراك أهمية الكفايات الأدائية وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة

أتضح من جدول رقم (٣) أن هناك علاقة معنوية بين درجات أهمية بنود الكفايات الإداية والقيام بدور فى التخطيط العملى وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ ، د.ح ١٢٢ ، فى حين كانت جميع قيم م . الارتباط البسيط غير معنوية ولكنها كانت سالبة مع عدد سنوات الخبرة بالعمل الإرشادى وفترة الحصول على مؤهل.

رابعاً: العلاقة بين درجات توفر القدرة على قيام المبحوثين بهذه الكفايات الأدائية وكل من المتغيرات المستقلة المدروسة:

أتضح من جدول رقم (٤) أن هناك علاقة معنوية بين درجات توفر القدرة على قيام المبحوثين بهذه الكفايات الادائية وبين تلقى تدريب فى التخطيط وتنمية البرامج الإرشادية حيث كان ذا ارتباط معنوى موجب على مستوى ٠.٠٠١ ، فى حين كانت قيمة معامل الارتباط مع بقية المتغيرات المدروسة موجبه غير معنوى فيما عدا عدد الدورات فكان سالب غير معنوى.

ويعنى ذلك إن تلقى التدريب فى تخطيط وتنمية البرامج الإرشادية أمر هام يعلق عليه اكتساب الخبرة والمعرفة بكفايات أداء تخطيط البرامج لدى العاملين الإرشاديين.

ويوصى البحث:

- بتكثيف التدريب في مجال تنمية البرامج الإرشادية بشكل عملي تطبيقي على مستوى هذه المحافظات المدروسة وغيرها أملاً في الإصلاح الإرشادي لمنظمة الإرشاد الزراعي في مصر.
- إن يشمل التدريب مسنولي العمل الإرشادي الإقليمي والميداني.

ملحق رقم (١) إعداد الجهاز الإرشادي بالمحافظات المدروسة والعينة

بالتكرار والنسبة المئوية\*.

المحافظة	شاملة الجهاز الارشادي	٥٠ % من الشاملة (العينة)
الإسماعيلية	٩٦	٤٨
النوبارية	١٨	٩
كفر الشيخ	١٩	١٠
المنوفية	٣٧	١٩
شمال سيناء	١٧	٩
المنيا	٥٧	٢٩
إجمالي	٢٤٤	١٢٤

• طبقاً للكشوف بأسماء وأعداد العاملين الإرشاديين بمديريات الزراعة في هذه

المحافظات ٢٠١١.

جدول رقم (١): مجموع النسب والمتوسطات والانحراف المعياري لبنود الكفايات الأدائية

لتخطيط وتنمية البرنامج الإرشادي من حيث الأهمية من وجهة نظر المبحوثين ن = ١٢٤

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع	بنود الكفايات الأدائية
			يكون لدى المرشد القدرة على أن :
٢٤,٦٢	٦٤,٠٢	٧٩٣٨	١ يطور لنفسه تعريفا للتخطيط الإرشادي
٢٥,٦٦	٦٧,١٩	٨٣٢٢	٢ يدرك أهمية التخطيط للتنمية وللإرشاد الزراعي وللأنشطة الأخرى
٢٣	٦١,٧٧	٧٦٦٠	٣ يعدد ويشرح ويقارن بين الأنواع المختلفة للتخطيط الإرشادي
٢٦,٠٥	٦٢,٧٨	٧٧٨٥	٤ يحدد موضع التخطيط الإرشادي بين أنواع التخطيط المختلفة
٢٥,٤٧	٦٥,١٠	٨٠٧٣	٥ يعدد ويشرح المهارات والقدرات التي تتطلبها عملية التخطيط
٢٥,٨٠	٦٤,٠٦	٧٩٤٤	٦ يعدد ويصف أهم مبادئ التخطيط وأهم مواصفات النخطة الجيدة.
٢٣,٨٦	٦٢,١٩	٧٧١١	٧ يميز بين مفهوم بناء البرامج الإرشادية ومفهوم التخطيط
٢٦,٩٢	٦٢,٥٢	٧٧٥٣	٨ يصف ويعرف المراحل المختلفة لبناء البرامج الإرشادية
٢٤,٨١	٦٠,٥٨	٧٥١٢	٩ يصف الإجراءات التي تتعلق بالإعداد للتخطيط ويدرك أهمية هذه الإجراءات.
٢٥,٨٧	٦٢,٥٧	٧٧٥٩	١٠ يدرك أهمية دراسة الموقف ويعدد عناصر هذه الدراسة.
٢٧,١١	٦٨,٢٧	٨٤٦٥	١١ يتعرف على مفهوم المشكلة ودورها في عملية بناء البرنامج
٢٧,٥٧	٦٥,٨٢	٨١٦٢	١٢ يحدد العوامل التي تؤثر على تحديد أولويات المشكلات التابعة من دراسة الموقف
٢٦,٤٠	٦٤,٣٥	٧٩٨٠	١٣ يتعرف على معنى الهدف وعلاقته بالمشكلة وأهمية تحديده عند بناء البرامج.
٢٧,٠٣	٦٤,٠٨	٧٩٤٦	١٤ يعدد ويصف أنواع الموارد ويدرك أهمية تنظيمها عند بناء

			البرامج	
٢٧,٥١	٦٤,٧٦	٨٠٣٠	١٥ يدرك أهمية البرنامج المكتوب ويعدد ويصف مزاياه	
٢٥,٧٧	٦٤,٤٢	٧٩٨٨	١٦ يقارن بين البرنامج الإرشادي وخطة العمل الإرشادية	
٢٧,٠٤	٦٨,٠١	٨٤٣٣	١٧ يحدد مسئوليات المرشد الميداني بالنسبة للبرنامج الإرشادي	
٢٥,٤٢	٦٤,٥٦	٨٠٠٥	١٨ يحدد ويصف العناصر المختلفة لصياغة أهداف البرنامج الإرشادي	
٢٦,٢٨	٦١,٢١	٧٥٩٠	١٩ يحدد المستويات المختلفة لصياغة أهداف البرنامج الإرشادي	
٢٥,٨٣	٦٤,٠٩	٧٩٤٧	٢٠ يكتسب القدرة على صياغة أهداف البرنامج الإرشادي	
٢٥,٧٤	٦٤,٤٤	٧٩٩٠	٢١ يحدد المعلومات والحقائق اللازمة لتخطيط البرنامج المحلي	
٢٧,٤٤	٦٦,١٤	٨٢٠١	٢٢ يحلل المعلومات والحقائق عن الوضع الزراعي بالقرية	
٢٦,٦٢	٧٠,٥٢	٨٧٤٥	٢٣ يحلل رغبات واحتياجات الزراع وتحديد مشكلاتهم	
٢٦,٨٢	٦٨,٢٧	٨٤٦٦	٢٤ يعرف أسس تحديد أولوية مشكلات الزراع	
٢٨,٠١	٦٥,٢٤	٨٠٩٠	٢٥ يستخلص الحلول المقترحة للمشكلات	
٢٦,٤٣	٦٥,٨١	٨١٦١	٢٦ يفهم أسس تحديد الحل المناسب للمشكلات	
٢٦,٦٨	٦٨,٥٦	٨٥٠١	٢٧ يقدر على الاتصال الفعال بالأخصائيين لتقرير حلول المشكلات	
٢٥,٧٢	٦٨,٩٥	٨٥٥٠	٢٨ يشجع الزراع على المشاركة لتنفيذ الأهداف	
٢٥,٤٢	٦٦,٠٢	٨١٨٧	٢٩ يحدد الطرق المناسبة لتنفيذ الأهداف	
٢٥,٣٧	٦٢,٠٢	٧٦٩٠	٣٠ يميز مواقع الارتباط بين خطة العمل والبرنامج الإرشادي	
٢٥,٦٠	٦٣,٣١	٧٨٥٠	٣١ يتمكن من ربط برنامج المركز لبرنامج المنطقة	
٢٤,٩٣	٦٢,٨٦	٧٧٩٥	٣٢ يبين أهمية خطة العمل بالنسبة للمستوى التنفيذي للتنظيم الإرشادي.	
٢٦,٤٠	٦٣,٢٢	٧٨٣٩	٣٣ يحلل العناصر المختلفة لخطة العمل	
٢٦,٤٨	٦٧,٥٠	٨٣٧٠	٣٤ يحدد مسئولياته في خطة العمل	

٢٥,٨٢	٦٢,٢٧	٧٧٢١	يستخلص المعايير المطلوب توافرها في عناصر خطة العمل	٣٥
٢٥,٧٠	٦١,٧٣	٧٦٥٥	يحدد العوامل التي تؤثر على تحديد معايير خطة العمل	٣٦
٢٦,٠٧	٦٤,٦٣	٨٠١٤	يحلل مشكلات البرنامج الإرشادي إلى مشكلات فرعية تناسب خطة العمل	٣٧
٢٦,٠٨	٦٢,٠٨	٧٦٩٨	يصوغ الأهداف التعليمية والمكونات الأخرى لخطة العمل	٣٨
٢٦,٦٠	٦٣,١٠	٧٨٢٥	يستوعب فلسفة الخدمة الإرشادية والتخطيط الإرشادي	٣٩
٢٥,٥١	٦٦,٣٥	٨٢٢٧	يعرف القضايا ومجالات الاهتمام في العمل الإرشادي	٤٠
٢٦,١٦	٦٦,٧٣	٨٢٧٥	يفهم المواقف العامة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية المرتبطة بالزراعة والبرنامج الإرشادي	٤١
٢٥,٥٨	٦٦,٠٢	٨١٨٦	يحدد البيانات اللازمة لتخطيط البرنامج	٤٢
٢٤,٦٠	٦٥,٨١	٨١٦٠	يعي كل ما يتعلق بالجمهور المرتقب	٤٣
٢٤,٤٤	٦٣,٧٧	٧٩٠٨	تحديد الجمهور المتوقع وتعريف الأدوار والحاجات	٤٤
٢٥,٦٥	٦٢,٤٤	٧٧٤٢	يتفهم نتائج البحوث الفردية في الفروع الزراعية المختلفة	٤٥
٢٧,٢١	٦٢,٩٦	٧٨٠٧	يستطيع جمع وتفسير البيانات فيما يتناسب مع الأهداف التعليمية	٤٦
٢٧,٩٨	٦٢,٦٩	٧٧٧٣	يستوعب كيفية إصدار أحكام لتقييم البرنامج الإرشادي	٤٧
٠,٧٨,٥٧٢٣	٣٠,٣٥,٦٣٧١	٣٧٦٤١٩	المجموع	

جدول رقم (٢) مجموع النسب والمتوسط الحسابى والانحراف المعياري لتوفر القدرة على القيام بالكفايات الأدائية فى تخطيط وتنمية البرنامج الإرشادى من خلال المبحوثين ن =

١٢٤

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابى	مجموع	بنود الكفايات الأدائية
			يكون لدى المرشد القدرة على أن :
٢٨.٦٢	٥٢.٠٣	٦٤٥٢	١ بطور لنفسه تعريفاً للتخطيط والتخطيط الإرشادى
٢٨.١٥	٥٢.٩٩	٦٥٧١	٢ يدرك أهمية التخطيط للتنمية وللإرشاد الزراعى وللأنشطة الأخرى
٢٦.٣٤	٤٧.٢٣	٥٨٥٦	٣ يعدد ويشرح ويقارن بين الأنواع المختلفة للتخطيط الإرشادى
٢٨.٢٩	٤٩.١٩	٦٠٩٩	٤ يحدد موضع التخطيط الإرشادى بين أنواع التخطيط المختلفة
٢٨.٥٤	٥١.٥٦	٦٣٩٣	٥ يعدد ويشرح المهارات والقدرات التى تتطلبها عملية التخطيط
٢٨.٠٥	٥١.٥٥	٦٣٩٢	٦ يعدد ويصف أهم مبادئ التخطيط وأهم مواصفات الخطة الجيدة.
٢٨.١٠	٥٠.٠٨	٦٢١٠	٧ يميز بين مفهوم بناء البرامج الإرشادية ومفهوم التخطيط
٢٩.٨٠	٥١.٤٢	٦٣٧٦	٨ يصف ويعرف المراحل المختلفة لبناء البرامج الإرشادية
٢٧.٠٩	٤٩.٤٢	٦١٢٨	٩ يصف الإجراءات التى تتعلق بالإعداد للتخطيط ويدرك أهمية هذه الإجراءات.
٢٧.٦٣	٤٩.٩٠	٦١٨٨	١٠ يدرك أهمية دراسة الموقف ويعدد عناصر هذه الدراسة
٢٨.٩١	٥٥.٢٠	٦٨٤٥	١١ يتعرف على مفهوم المشكلة ودورها فى عملية بناء البرنامج
٢٧.١٠	٥٣.٠٦	٦٥٨٠	١٢ يحدد العوامل التى تؤثر على تحديد أولويات المشكلات التابعة من دراسة الموقف
٢٦.٩٥	٥١.٤١	٦٣٧٥	١٣ يتعرف على معنى الهدف وعلاقته بالمشكلة وأهمية تحديده عند بناء البرامج.
٢٧.٣٩	٤٩.٨٤	٦١٨٠	١٤ يعدد ويصف أنواع الموارد ويدرك أهمية تنظيمها عند بناء البرامج
٢٩.٨٤	٥٢.٣٢	٦٤٨٨	١٥ يدرك أهمية البرنامج المكتوب ويعدد ويصف مزاياه
٢٧.٥١	٥١.٩٥	٦٤٤٢	١٦ يقارن بين البرنامج الإرشادى وخطة العمل الإرشادية



٣٠.٢٣	٥٧.١٩	٧٠٩٢	١٧	يحدد مستويات المرشد الميدان بالنسبة للبرنامج الإرشادي
٢٧.٨٣	٥٠.٤٠	٦٢٤٩	١٨	يحدد ويصف العناصر المختلفة لصياغة أهداف البرنامج الإرشادي
٢٧.٦٠	٤٩.٣٩	٦١٢٤	١٩	يحدد المستويات المختلفة لصياغة أهداف البرنامج الإرشادي
٢٧.٥٨	٤٩.٦٩	٦١٦١	٢٠	يكتسب القدرة على صياغة أهداف البرنامج الإرشادي
٢٧.٠٢	٤٨.٨٧	٦٠٦٠	٢١	يحدد المعلومات والحقائق اللازمة لتخطيط البرنامج المحلي
٢٨.٧٩	٥٣.٦٥	٦٦٥٢	٢٢	يحلل المعلومات والحقائق عن الوضع الزراعي بالقرية
٢٨.٤٦	٥٥.٦٨	٦٩٠٤	٢٣	يحلل رغبات واحتياجات الزراع وتحديد مشكلاتهم
٢٩.٢٦	٥٤.٧٧	٦٧٩٢	٢٤	يعرف أسس تحديد أولوية مشكلات الزراع
٢٨.٧٤	٥٤.٣٦	٦٧٤١	٢٥	يستخلص الحلول المقترحة للمشكلات
٢٩.٤٠	٥٣.٩٧	٦٦٩٢	٢٦	يفهم أسس تحديد الحل المناسب للمشكلات
٢٨.٧١	٥٣.٩٠	٦٦٨٤	٢٧	يقدر على الاتصال الفعال بالأخصائيين لتقرير حلول المشكلات
٢٨.٦٩	٥٥.١٩	٦٨٤٣	٢٨	يشجع الزراع على المشاركة لتنفيذ الأهداف
٢٧.٧٦	٥٢.٢٠	٦٤٧٣	٢٩	يحدد الطرق المناسبة لتنفيذ الأهداف
٢٨.٣٥	٥٠.٤٩	٦٢٦١	٣٠	يتميز مواقع الارتباط بين خطة العمل والبرنامج الإرشادي
٢٧.٥٢	٥٠.٧٧	٦٢٩٦	٣١	يتمكن من ربط برنامج المركز لبرنامج المنطقة
٢٦.٧١	٤٨.٨٧	٦٠٦٠	٣٢	يبين أهمية خطة العمل بالنسبة للمستوى التنفيذي للتنظيم الإرشادي.
٢٨.٢٨	٥١.٤٩	٦٣٨٥	٣٣	يحلل العناصر المختلفة لخطة العمل
٢٩.١٠	٥٤.٠٩	٦٧٠٧	٣٤	يحدد مسؤولياته في خطة العمل
٢٨.٣٢	٥٠.٢٩	٦٢٣٦	٣٥	يستخلص المعايير المطلوب توافرها في عناصر خطة العمل
٢٨.١٨	٥٠.١٩	٦٢٢٣	٣٦	يحدد العوامل التي تؤثر على تحديد معايير خطة العمل
٢٨.٣١	٥١.٧٢	٦٤١٣	٣٧	يحلل مشكلات البرنامج الإرشادي إلى مشكلات فرعية تناسب خطة العمل

٢٦.٤١	٤٩.١٢	٦٠٩١	٣٨	يصوغ الأهداف التعليمية والمكونات الأخرى لخطة العمل
٢٧.٤٥	٥٠.١٥	٦٢١٩	٣٩	يستوعب فلسفة الخدمة الإرشادية والتخطيط الإرشادي
٢٧.٩٣	٥٢.٣١	٦٤٨٧	٤٠	يعرف القضايا ومجالات الاهتمام في العمل الإرشادي
٢٨.٥٥	٥١.٦٥	٦٤٠٥	٤١	يفهم المواقف العامة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية المرتبطة بالزراعة والبرنامج الإرشادي
٢٩.١٨	٥٣.٢٤	٦٦٠٢	٤٢	يحدد البيانات اللازمة لتخطيط البرنامج
٢٧.١٤	٥٤.٥٥	٦٧٦٤	٤٣	يعي كل ما يتعلق بالجمهور المرتقب
٢٦.٨٦	٥١.٤٧	٦٣٨٢	٤٤	تحديد الجمهور المتوقع وتعريف الأدوار والحاجات
٢٦.٧٢	٥٠.٢٣	٦٢٢٩	٤٥	يفهم نتائج البحوث الفردية في القروع الزراعية المختلفة
٥٦.٥٨	٥٥.٠٦	٦٨٢٨	٤٦	يستطيع جمع وتفسير البيانات فيما يتناسب مع الأهداف التعليمية
٢٨.١٣	٥٠.٤٨	٦٢٦٠	٤٧	يستوعب كيفية إصدار أحكام لتقييم البرنامج الإرشادي
١٢٠٦.٣٥٧٧	٢٤٣٤.٥٩٦٨	٣٠١٨٩٠		المجموع

جدول رقم (٣) قيمة معامل الارتباط البسيط بين درجات الأهمية لبنود الكفايات الأدائية وبين المتغيرات المستقلة المدروسة.

الأهمية	المتغيرات المستقلة	
٠.١٥٠-	عدد سنوات الخبرة : العمل الإرشادي	١
٠.٠٥٧-	فترة الحصول على المؤهل	٢
٠.١٤٦	حضور دورات تدريب في التخطيط الإرشادي	٣
٠.٠٨٩	عدد الدورات	٤
*٠.١٩٠	القيام بدور في التخطيط العملي	٥

\*\* ر الجدولية عند ٠.٠٠١ ، دح ١٢٢ = ٠.٢٢٨

\* ر الجدولية عند ٠.٠٠٥ ، دح ١٢٢ = ٠.١٧٤

جدول رقم (٤) قيمة معامل الارتباط البسيط بين درجات توفر القدرة على القيام بالكفايات

الأدائية المدروسة وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

الأهمية	المتغيرات المستقلة	
٠,٠١٣	عدد سنوات الخبرة في العمل الإرشادي	١
٠,١٣٧	فترة الحصول على المؤهل	٢
*٠,٢٥٣*	تلقي دورات تدريب في التخطيط الإرشادي	٣
٠,٠٣٥-	عدد الدورات	٤
٠,١٧٣	القيام بدور في التخطيط العملي	٥

\* ر الجدولية عند ٠,٠٠١ ، دح ١٢٢ = ٠,٢٢٨

\* ر الجدولية عند ٠,٠٠٥ ، دح ١٢٢ = ٠,١٧٤

المراجع

أولاً : بالعربية

- ١- أبو السعود ، خيرى حسن ( ١٩٧٨ ) : الإرشاد الزراعى التنظيم والتخطيط والتقييم - الجمهورية العربية اليمنية - إدارة المناهج الطبعة الأولى.
- ٢- أرمانيوس ، أحلام ( ٢٠٠١ ) : الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالكفايات الأدائية اللازمة لإعداد خطة العمل الإرشادية للمرشدين الزراعيين بمحافظة الإسماعيلية - رسالة دكتوراه (غير منشورة) - كلية الزراعة - جامعة القاهرة.
- ٣- شربى، فاطمة ( ١٩٨٦ ) : دراسة فى الكفايات الأدائية للمرشد الزراعى - رسالة دكتوراه ( غير منشورة ) - كلية الزراعة - كفر الشيخ - جامعة طنطا.
- ٤- شرشر ، عبد الحميد (٢٠٠٧): البرامج الإرشادية الزراعية - كلية الزراعة - جامعة الأزهر - القاهرة.
- ٥- فرج ، صفوت ( ١٩٨٠ ) : القياس النفسى - دار الفكر العربى - الطبعة الأولى - القاهرة.
- ٦- كليس ، هيرين ( ١٩٥٧ ) : الإرشاد الزراعى - ترجمة محمد المعلم - النهضة المصرية.
- ٧- عبد العال، محمد حسن ( ١٩٧٥ ) : دراسة التخطيط وتنمية البرامج الإرشادية فى جمهورية مصر العربية - رسالة ماجستير ( غير منشورة ) كلية الزراعة - جامعة القاهرة.
- ٨- عمر، أحمد محمد ( ١٩٦٥ ) : أساسيات الإرشاد الزراعى فى تطوير المجتمعات الريفية ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة.

٩- محمد سويلم ، محمد نسيم (١٩٩٨) : التخطيط والتقييم فى الإرشاد الزراعى ، شركة مصر للخدمات العلمية ، القاهرة.

١٠- ولدرون ، فاسنيش واكامار ، واريلارى (١٩٩٧) : تحسين تنظيم الإرشاد الزراعى فى : سوانسون بيرتون وآخرون ( محررون ) تحسين الإرشاد الزراعى . دليل مرجعى - منظمة الاغذية والزراعة ، ١٩٩٧.  
ثانيا: المراجع الأجنبية :

١-Boyle, Patrick, ١٩٨١: Planning better programs, McGraw Hil Book Comp. U.S.A.

٢-Hall G.E and Howard Jones , ١٩٧٦: Competence –Based Education A process for the improvement of education , Printic Hall Englewood Cliffee New Jersey.

٣-Lowrence , (eds), ١٩٧٣: Extension Program Development and its Relationship to Extension Management Information Systems , Committee by the Cooperative Extension Services, Iowa State University. Ames Iowa. P.١٠- ١١.

٤-Meyer , Terry and Smark Paul ( ١٩٩٦) :A Frame Work for the use of Competencies for Achieving Comparative Advantages , South Africa Jor. Of business management , Vol ٢٧ No(٤) December.

٥-Stone , Barbora Baltes and Bieber Sally , (١٩٩٤): Competencies , A New Language for our work , Jor. Of Extension . Vol. (٣٥).No.١.

٦-White (n.d.) : International Cooperation Administration U.S.A; Bulding A Strong Extension Service A Guide for ext. Administrators- Washington. D.C.

٧- Zijp , Willem (١٩٩١): From Extension to Agricultural Information Management : Europe , Middle East and North Africa , World bank Region Technical Report Department. Vol. ١ No. ٢.

**COMPETEANCIES OF AGRICULTURAL EXTENSION  
ROGRAM DEVELOPMENT AMONG THE AGRICULTURAL  
EXTENSION PERSONNAL IN SOME GOVERNORATES OF  
EGYPT**

**\*Dr.Maie S. Zaghloul \*Dr.Magdi A. Hassanien  
\*Dr.Noran.M.Elsawey**

**ABSTRACT**

The research aimed to determine the level of importance of the studied competences items for extension program development , and the adequacy of those items among the agricultural extension personal in the governorates of Ismalia , Kafer El Sheik, Monofia , Nobarria , North Sinaa and Menia and to determine the relationship between each of importance and adequacy percentages and each of some independent variables.

Respondents were random sample of the extension staff in the previous governorates from their population, which amounted ٢٤٨. The sample size was ٥٠ % from their population.

Data were collected through a questionnaire with interviews, simple correlation coef, and (Alfa) coef, were used for analysis, means and percentages and stander deviation were the tools for presenting data in tables. Results reveled that the importance level of competencies items was very low also the adequacy of these competencies items was very low. The relationships between the scores of importance of the compeletecies and playing a role in the practical planning which is significant at ٠,٠٥ level. df ١٢٢. Receiving training in planning which is significant at was significant at ٠,٠١ level. df ١٢٢, the rest of intended relationship were not significant. It is recommended to conduct intensive training courses in Agriculture extension program development using practical approaches to achieve the desirable reform of the agricultural extension organization