

معارف أخصائيو المواد الإرشادية بأسس التدريب ببعض محافظات ج.م.ع

د/عادل عبد السميع على

المستخلص

أستهدف البحث تحديد المستوي المعرفي لأخصائبي المواد الإرشادية المبحوثين بأسس التدريب، كما سعى البحث إلى تحديد العلاقة بين المستوي المعرفي لأخصائبي المواد الإرشادية بأسس التدريب كمتغير تابع وبين كل من متغيراتهم المستقلة المدروسة، وكذلك تحديد المصادر التي يعتمدون عليها للحصول علي المعلومات المتعلقة بعملهم كما استهدف البحث التعرف علي مشكلات تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر أخصائيو المواد الإرشادية للمبحوثين، ومقترحاتهم للتغلب علي تلك المشكلات.

وقد أجرى البحث على عينة من أخصائبي المواد الإرشادية بمحافظة المنوفية والبحيرة، و النيا بلغ عددها ١٢٠ مبحوثا بنسبة ٦٨,٢% تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم جمع البيانات من المبحوثين خلال شهر يناير ٢٠١٣م بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض، وتم معالجة البيانات كميأ واستخدم في تحليلها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى والدرجة المرجحة ومعامل ارتباط بيرسون، كما استخدم العرض الجدولي بالتكرار والنسبة المئوية لعرض بياناته.

وكانت أهم النتائج التي تم التوصل اليها مايلي:

- ١- أن ما يزيد عن ربع المبحوثين بنسبة ٢٥,٨% وقعوا في فئة المستوي المعرفي المنخفض، وان مايزيد عن ثلثهم بنسبة ٦٨,٤% قد وقعوا في فئة المستوى المتوسط.
- ٢- وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠,٠١ بين مستوى معرفة المبحوثين بأسس التدريب ومتغيرات مدة العمل في الإرشاد الزراعي، ومدة العمل بوظيفة اخصائي مادة إرشادية، ودافعية الاتجاز، والتجديبية، والاتجاه نحو التدريب، وكذلك وجود علاقة معنوية موجبة عند مستوى ٠,٠٥ بالنسبة لمتغيري درجة التدريب في مجال إعداد المدربين، والسلوك القيادي كما تبين عدم وجود علاقة معنوية مع العمر، ومدة العمل في الزراعة، والرضا الوظيفي.
- ٣- احتلت الدورات التدريبية المرتبة الأولى من بين مصادر المعلومات التي يعتمد عليها الاخصائيون في وظيفتهم يليها النشرات الإرشادية في المرتبة الثانية، ثم النشرات الفنية في المرتبة الثالثة واحتلت الانترنت المرتبة الحادية عشر والأخيرة .
- ٤- احتلت المشكلات المتعلقة بضعف الإمكانيات والموارد المالية المرتبة الأولى من وجهة نظر أخصائبي المواد الإرشادية من بين المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين بنسبة ٣٧,١

%، يليها المشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب في المرتبة الثانية بنسبة ٢٣,٨%، ثم المشكلات المتعلقة بالمتدربين في المرتبة الثالثة بنسبة ١٣,٢%.

٥- جاء مقترح توفير الإمكانيات المادية والمالية للتدريب في المرتبة الأولى بنسبة ١٦,٥% من بين المقترحات التي ذكرها المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين، بينما احتل مقترح وضع خطة للتدريب محددة الأهداف المرتبة الثانية بنسبة ١٣,٤%، وجاء مقترح توفير وسائل مواصلات لنقل المتدربين في المرتبة الثالثة بنسبة ١٢,٢%، يليها مقترح أن يتم التدريب وفقاً للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في المرتبة الرابعة بنسبة ١١,٠%، ثم جاء مقترح زيادة الجانب العملي في التدريب في المرتبة الخامسة بنسبة ١٠,٤%.

المقدمة والمشكلة:

يعد الإرشاد الزراعي من أفضل المداخل التي يمكن الاعتماد عليها لتحديث الزراعة وتحقيق التنمية الريفية المتواصلة لما يتمتع به الجهاز الإرشادي من مصداقية وشرعية ساعد في بنائها وتكريسها عمليات الصقل والتدريب والتأهيل المستمرة لفترات زمنية طويلة (١٩٩٦: ص ٨) وتعتبر وظيفته أحد الدعائم الأساسية للنهوض بالإنتاج الزراعي، وهو في ذلك يعتمد على العاملين بمستوياتهم المختلفة في أداء رسالته المتمثلة في تعليم وتدريب الزراع على ممارسة المستحدثات الزراعية باستخدام إمكانياتهم المتاحة عن طريق إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم (١٩٩٦: ص ١٩٩).

ويتوقف نجاح الإرشاد الزراعي وفعاليتيه في أداء دوره التعليمي علي وجود تنظيم فعال يعتمد علي عاملين مؤهلين يتدرجون في مستويات تنظيمية مختلفة، ومن بين هؤلاء العاملين أخصائيو المواد الإرشادية فهم حلقة من حلقات العمل الإرشادي الهامة، إذ منوط لهم تعزيز عمل المرشدين ومساندته فالأخصائيون ينظرون إلى البرنامج الإرشادي ككل أو يجددون وضع الموضوعات الفنية في جميع أطوار البرنامج إعداداً وتنفيذاً، وتمة خمسة أنواع كبرى من الأعمال يؤديها الأخصائيون وهي: أعمال التخطيط وأعمال التدريب والتعليم المباشر ودراسات الحقل لزيادة فاعلية العمل في مجال تخصص كل منهم وتحضير المواد التعليمية (١٩٥٧: ص ٣٨-٣٩).

ويعمل الأخصائيون الإرشاديون على المساعدة في جعل قناة الاتصال مفتوحة بين محطات البحوث والمرشدين الزراعيين بما يضمن بالتالي استمرار انسياب المعلومات المفيدة، والمشاكل المستجدة في كلا الاتجاهين (١٩٧٧: ص ٢٩٤)

ويلعب الأخصائيين الإرشاديين دوراً مهماً في التنظيم الإرشادي من خلال تقديم خدماتهم حسب تخصصهم الفني إلى إدارة الإرشاد والمرشدين بالمراكز. ويجب أن يكون مؤهلاً بشكل صحيح وإذا معرفة في مجال تخصصه وحاصلاً على شهادة جامعية أولية (على الأقل) في

تخصصه، وله عدد من سنوات الخدمة الكافية لتزويده بالخبرة ودائم الاطلاع على نتائج البحوث، وان واجباته توصيل نتائج الابحاث الفنية الى مجالات تطبيقها، وتبسيط نتائج البحوث إلى معلومات سهلة الفهم والتطبيق، وجمع وتحليل الحقائق الميدانية وتوضيح المشكلات القائمة والمتعلقة بتخصصه، ومساعدة المرشد فنياً في تطوير البرامج الإرشادية المحلية والاستخدام الفعال للطرق التعليمية التي تتناسب مع الموضوعات الفنية، وبحث أنجح الوسائل التعليمية وكتوات الاتصال المؤثرة في توصيل رسائل إرشادية معينة، وكذلك تدريب المرشدين الزراعيين والقادة المحليين والمسترشدين على النواحي الفنية التي تحتاج الى خبرته (١٩٩٢: ص ص ٢٤٨-٢٤٩).

ويشير "عبد الوهاب ومازن" (١٩٩٧: ص ٣) إلى أن مهمة أخصائيو المواد الارشادية تنحصر في جوهرها في ربط المرشدين الزراعيين بمصادر إنتاج وتسويق للتكنولوجيا الزراعية المصرح بتداولها للوقوف على أحدث توصياتها الفنية التطبيقية، وإيلاج المشاكل الفنية التي يعانى منها الزراع الى الجهات البحثية المتخصصة لإيجاد الحلول لها، بالإضافة إلى وضع وتنفيذ خطط للتدريب للمرشدين الزراعيين في مجالهم الفنى، والاشتراك في بعض الأنشطة الإرشادية الميدانية عن طريق العمل المباشر مع الباحثين والمرشدين.

هذا وقد تحددت مهام وواجبات ومسئوليات الأخصائيين (بدون تاريخ : ص ص ٣-٥) على النحو التالي:

المساهمة في التخطيط والتنفيذ والإشراف والمتابعة للبرامج الإرشادية، وتدريب المرشدين الزراعيين والمزارعين على أحدث التوصيات الفنية وطرق الاتصال وتنظيم وعقد الاجتماعات والندوات واللقاءات الحقلية مع المرشدين الزراعيين والزراعي، والعمل مع إخصائى المحصول بالمحافظة ومفتش الإرشاد بالمركز في تحضير خطة العمل بالقيام بزيارات ميدانية للمرشدين والفلاحين للتعرف على مشاكلهم والعمل على حلها، وعمل علاقة قوية مع الجهات البحثية بخصوص المعلومات الخاصة بالنتائج والتحديث فى المعلومات، ويقوم الأخصائى بالمرور الدورى على المرشدين وكتابة تقرير دورى عن نتيجة مرورة الفعلى، ومراجعة خطط المرشدين الزراعيين، ومساعدة المرشدين فى إقناع الزراع ، ومعرفة أسباب عدم تجاوبهم والعمل على إقناعهم بتنفيذ التوصيات الفنية وحل مشاكل المزارعين والمرشدين على الطبيعة والوقوف على مدى تطبيق المزارعين للتوصيات الفنية بدءاً من الخدمة والزراعة فى المواعيد المناسبة وحتى الحصاد والتسويق، ووضع خطة عمل إرشادية لاستخدام الوسائل الإرشادية المتاحة لتنفيذ البرامج الإرشادية والإشراف على تنفيذها ووضع برنامج لتدريب المرشدين الزراعيين والمزارعين.

ويوضح "الرافعى" (١٩٩٣: ص ص ٢٩-٣٠) أن مهام وواجبات الأخصائيين المرشدين

هى:

تزويد العاملين الإرشاديين أولاً بأول بمكتشفات العلم وإنجازاته التكنولوجية وكيفية تطبيقها لحل المشكلات الزراعية، وترجمة نتائج الأبحاث في مجال تخصصه الفني في الزراعة بأسلوب يمكن لرجال الإرشاد الزراعي نقله وتبسيطه ليطبق من الزراعة، ودراسة المستوى الحالي من الإنتاج الزراعي واتجاهاته على المستوى القومي والمحلي، وتمثيل الإرشاد الزراعي عند وضع خطط لتطوير الإنتاج الزراعي، والمشاركة في تخطيط البرامج الإرشادية على المستويين القومي والإقليمي، ودراسة المشكلات الفنية التي تواجه العاملين الميدانيين والعمل على حلها، وتدريب المرشدين الزراعيين ميدانياً على الاستخدام الفعال للطرق والمعينات الإرشادية واستخدام المعلومات والمواد التعليمية الأخرى الملائمة والمرتبطة بمجال تخصصه، والمساعدة في إعداد المطبوعات والمعينات الإرشادية والمواد المكتوبة اللازمة للصحف والإذاعة والتلفزيون والمرتبطة بمجال تخصصه، وإعداد تقارير الانجاز التي تحتاج إليها كلا من إدارة الإرشاد وإدارة البحث الزراعي، والمشاركة في إجراء الدراسات والتقييمات المتصلة بالجانب الفني في تخصصه.

ويين كيلسي وهيرن" (١٩٥٧: ص: ٣٨-٣٩) واجبات الأخصائيين هي: جعل العاملين في الإرشاد ملمين أولاً بأول بأخر مكتشفات العلم وبكيفية تطبيقها لحل مشاكل الحقل والمنزل، والعمل كهمزة وصل بين أقسام البحث وبين القائمين بالإرشاد، وجمع الحقائق وتحليل المشاكل وتوضيحها، ومساعدة المرشدين الزراعيين في تطوير البرامج التي يكون للموضوعات الفنية فيها دور في تحقيق أقصى نفع للمزرعة والحقل معاً، ومساعدة المرشدين الزراعيين في الاستعمال الفعال للطرق التعليمية الموضوعية خصيصاً للموضوعات الفنية، وعمل دراسات لتحديد الطرق الناجحة والطرق غير الناجحة في تنظيم التعليم الإرشادي في الناحية الخاصة بالموضوعات الفنية، ووضع الخطط العامة للتدابير والإجراءات التي تتخذ في مشاكل الموضوعات الفنية ومساعدة المرشدين في الأخذ بها والقيام بالتعليم المباشر للزراع في الإقليم.

ويتضح لنا من خلال استعراض مهام واجبات أخصائيو المواد الإرشادية ان هناك اتفاق بين كل من كيلسي وهيرن" (١٩٥٧: ص: ٣٨-٣٩) ، و"الرافعي" (١٩٩٣: ص ص ٢٩-٣٠) و"عمر" (١٩٩٢: ص ص ٢٤٨-٢٤٩) و"الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي" (بدون تاريخ : ص ص ٣-٥) و"عبد الوهاب ومازن" (١٩٩٧: ص ٣). وعلى أن أحد الأدوار الرئيسية للأخصائيين الإرشاديين هو دوره كمدرّب والمتمثل في القيام بتدريب المرشدين الزراعيين ميدانياً على تنفيذ التوصيات الزراعية وطرق الاتصال والاستخدام الفعال للطرق والمعينات الإرشادية والمطبوعات والوسائل الاعلامية في مجال تخصصه، كما يمتد دور الأخصائي إلى وضع البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين.

ويؤكد العادلي (٢٠٠٦: ص ١١) على أن أحد أهم آليات إصلاح الإرشاد الزراعي هي الاهتمام الفائق بالموارد البشرية العاملة بالجهاز الإرشادي حيث من الضروري ان يحسن الجهاز الإرشادي استثمار كافة إمكانياته وخاصة الموارد البشرية منها والمتمثلة في القائمين بالعمل فيه على كافة المستويات التنظيمية من حيث زيادة كفاءتهم وتنمية قدراتهم .

ويعد التدريب أحد أهم الركائز الأساسية لتطوير الكوادر البشرية العاملة فالتدريب يعمل على إكساب الفرد المعلومات والمهارات التي تمكنه من تقديم أفضل أداء ممكن لمهام عمله، كما أن التدريب يساعد على سد الثغرات الموجودة في الأداء عند ممارسة العامل لأداء عمله ويكسب التدريب العامل المعلومات والمهارات الجديدة المتعلقة بمجال عمله، وهذا ما يؤكد " Schieger " (١٩٩٧: ص : ٧) بأن للتدريب هو" العملية التي من خلالها يتم تحويل العاملين غير المؤهلين إلي عاملين مؤهلين أو أنه تحويل العاملين الذين لا يملكون المهارات أو لا يتقنوها كاملة إلي عاملين يمكنهم القيام بالمهام الموكلة إليهم بالطريقة التي تريدها المنظمة ."

كما يشير "رضا" (٢٠١٠: ص ٩١) إلى أن التدريب عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية والوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها وتحصيل المعلومات التي تنقصه والإتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والانماط السلوكية والمهارات اللازمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه.

وتتجه المنظمات الحديثة إلي التدريب كوسيلة ذات مردود اقتصادي تؤدي إلي زيادة قدرة العاملين علي التكيف مع واجبات ومسئوليات ووظائفهم، والقيام بمهام هذه الوظائف بالقدرة والكفاءة المناسبة مما يمكنهم من مواجهة التغيرات المتلاحقة التي تميز هذا العصر بثقة وقدرة ومهارة (١٩٨١: ص ٧).

ولتحقيق فعالية التدريب يجب توافر عدة شروط أجمالها "توفيق" (٢٠٠٥: ص ٣٧-٣٨) فيما يلي:

- أن تمارس مسؤولية التدريب بواسطة الإدارة العليا في المنظمة كأحد مسؤولياتها بما يكفل تحقيق الأهداف العامة بكفاءة وفعالية واقتصاد.
- يكون التدريب عملية مخططة ومستمرة توجه نحو الأهداف العامة للمنظمة.
- دراسة احتياجات التدريب كعملية منظمة .
- تقييم نتائج التدريب بصفة دورية للوقوف على مدى مقابلية هذه النتائج للإحتياجات الاصلية من التدريب ومدى ما يكون نجاح برامج ومدى ما يكون من ثغرات أو مشكلات عالقت نجاح البرامج.

ويوضح توفيق* (٢٠٠٧: ص ٤٤)، وعيسى (٢٠١٣: ص ١٧١-١٧٢) أن المدرب هو أحد أهم العناصر في العملية التدريبية وعلى ذلك فإن نجاح العملية التدريبية يتوقف الى حد بعيد على معارف ومهارات وخبرات المدرب في تفعيل باقى عناصر العملية التدريبية الأخرى (المتدرب/البرنامج/الطرق التدريبية/المساعدات التدريبية) مع بعضها البعض حتى تتحقق أهداف العملية التدريبية والتي محورها المتدرب.

فالمدرّب كما ذكر "أبو النصر" (٢٠٠٩: ص ١٣٧) هو شخص يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم المهارة أو تغيير المواقف أو السلوك أو أى نسيج من ذلك لفرد أو أكثر من خلال برنامج أو برامج تتسم بوجود تخطيط مسبق لها بهدف تحقيق غرض معين.

وتشير ماري برود، وجون نيستون* (١٩٩٥: ص ص ٧٨-٧٩) إلى أنه من الضروري لكل مدرب ان يظل في حالة تعلم مستمر لكي يعزز القدرات الهامة لتنمية الموارد البشرية في هذا المجال الذي يتسم بالحركة المستمرة ومن الواجب عليه أن يظل يجارى الابحاث وأفضل الممارسات في مجالات عديدة مثل تعليم الكبار، وتحليل الاحتياجات، وتحليل الأداء، والتصميم التعليمي، ونظم تنفيذ برامج التدريب والتقييم، ويعتبر تحسين الخبرة في تنمية الموارد البشرية بشكل مستمر من الأمور الضرورية لتثبيت أقدام المدرب كمصدر للخبير التنظيمي.

ويبين توفيق* (٢٠٠٨: ص ١٢٩) انه لكي يتم تخطيط وتنفيذ نظام التدريب بشكل مثالى وفعال فان المدربين يجب ان يكونوا على أعلى مستوى من الكفاءة ويجب ان يكلف منهم فقط من هم أفضل تأهيلا من حيث التعليم والخبرة والمعرفة بواجبات التدريب والمهارة الفنية في إدارة الجلسات التدريبية وطرق التدريب المختلفة

وقد قام عدد من الباحثين بجامعة جورجيا الامريكية بإعداد قائمة تتضمن عددا من المهارات الاساسية اللازمة والمرغوب توافرها في المدرب (٢٠٠٨: ص ص ١٣٠ - ١٣٢) وهي:

١-التخطيط للتدريب: يخطط للتدريب بحيث يمكن تحقيق أهداف ممتازة، وينظم عملية التدريب بحيث يضع في اعتباره الفروق الفردية.

٢- المهارات المهنية: يستخدم أساليب وطرق ووسائل تدريبية جيدة ومتعددة ترتبط بالأهداف المطلوبة، ويقوم بالاتصال الجيد مع المتدربين سواء شفهاياً أو تحريرياً، ويحفز ويدعم ويشجع جهود المتدربين، ويستخدم طرقاً مناسبة لإشراك المتدربين في التوضيح، ويظهر فهمه وتمكنه من المادة التدريبية والموضوع الذي يقوم عليه.

٣- إدارة العملية التدريبية: ينظم الوقت والمواد والأجهزة للعملية التدريبية ويقوم بتعديلها وفقاً لتغير الأحداث.

٤- إتاحة مناخ تدريبي ملائم: يتحكم في التفاعلات داخل قاعة التدريب.

بيدي حماسه للتعلم والمادة التدريبية التي يتحدث فيها.

٥- التقييم: يساعد المتدربين علي إنماء مفهوم إيجابي للذات من خلال:

- الحصول علي معلومات عن مستوى تقدم المتدربين ويستفيد منها.

- الحصول علي معلومات عن فعالية عملية التدريب ويستخدمها في مراجعة طرقه وأساليبه عند الضرورة.

٦- الالتزامات المهنية: يعمل باستمرار علي تحسين قدراته ومعارفه ويستجيب للمسئوليات المهنية.

ويؤكد توفيق (٢٠٠٨: ص ١٣٤) على ضرورة توفر المعرفة والمهارات الخاصة بالتدريب في

المدرسين حيث يجب أن يكون واضحا في أذهان المدرسين مفهوم التدريب وماهى أهداف التدريب

وما الفرق بين التعليم والتدريب، وكذلك تكون لدى المدرب المهارات المتعلقة باختيار واستخدام

طرق وأساليب التدريب والوسائل المساعدة ومهارات التعامل مع الفروق الفردية للمتدربين

وتحفيز وتوجيه المتدربين، ومهارات إعداد واستخدام وتفسير نتائج أدوات التقييم بالإضافة

للمهارات الاتصالية حيث يجب أن يكون المدرسين موصولين ناجحين في كل من الاتصال الشفوي

والكتابي.

ويشير "البرادعى" (٢٠٠٨: ص ٥٣-٥٦) إلى أن هناك نوعين من المعلومات

الأساسية يجب أن يكون المدرب على دراية بها هما:

١- المعلومات الرئيسية عن المنظمة التي يعمل بها وتتضمن معلومات تاريخ المنظمة والثقافة

السائدة بها، ورسالة المنظمة والسياسات المتبعة، ومعلومات عن الخدمات التي تقدمها المنظمة

ومعلومات نظم التشغيل والهيكل التنظيمي والوظائف والأقسام والمشاكل الموجودة بالعمل وغيرها

من المعلومات.

٢- المعلومات الفنية عن التدريب والتعليم وتتضمن :

أ- المفاهيم الأساسية للتدريب والتعليم متمثلة في الإنتاجية وفجوة الأداء، والفرق بين التدريب

والتعليم والتعلم، ونظريات تعليم الكبار، وقوانين التعلم، والقواعد السيكلوجية للتعلم.

ب- منهج التدريب المنظم لإعداد وتقديم التدريب ويتضمن تحليل الاحتياجات التدريبية، وتصميم

التدريب، وتطوير البرامج التدريبية، وتقديم البرامج التدريبية، وتقييم البرامج التدريبية.

ج- الاتجاهات الحديثة في التدريب وتتضمن الجودة الشاملة في التدريب، والتعليم عن بعد.

ويتضح لنا من خلال الاستعراض السابق ان هناك معلومات أساسية ضرورية لا بد من ان يمتلكها

كل من يقوم بوظيفة التدريب سواء كان من داخل المنظمة أو من خارجها وهذه المعلومات يمكن

تصنيفها تحت العناوين التالية:

- مفاهيم التدريب والتعليم والتعلم وأسس تعليم الكبار.
- تحليل الاحتياجات التدريبية، ووضع الاهداف التدريبية، وإعداد خطة التدريب، وإعداد المحتوى التدريبي وخطة تقديمه.
- طرق واساليب التدريب وقواعد استخدامها ومعلومات عن المساعدات التدريبية. وكيفية استخدامها.
- إدارة الموقف التدريبي، ومعلومات عن الاتصال الفعال والتعامل مع المتدربين باختلاف أنماطهم.
- تقييم التدريب وطرقه وأساليبه ومستوياته

ويعتبر الأخصائيون الإرشاديون علي جانب كبير من الأهمية لما يقومون به من مهام ومسؤوليات حيث يعتمد نجاح التنظيم الإرشادي في أداء دوره وتحقيق أهدافه إلي حد كبير علي الأخصائيين الإرشاديين وما يملكون من معارف ومهارات وخبرات تدريبية وفنية تمكنهم من أداء مسؤوليات ومهام عملهم بكفاءة، ويقوم الأخصائيين الإرشاديين بتدريب المرشدين الزراعيين العاملين علي المستوى التنفيذي كأخطر وأهم حلقات العمل الإرشادي لتعاملها مع الزراع مباشرة في مناطق العمل الميدانية حيث يعد الأخصائيين الإرشاديين، والباحثين أهم المصادر التعليمية للعاملين الميدانيين" (١٩٩٥: بدون صفحات).

وفي الحقيقة انه لاجدوى من برنامج تدريبي يبذل في إعداده الجهد الكثير وينفق عليه الكثير ليخرج ناجحا وملياً للاحتياج التدريبي المطلوب إذا ما عهد به لمدرّب ليس لديه المعلومات والمهارات اللازمة والإلمام الكامل بالتدريب وأساليبه (٢٠٠٩: ص١٣٨) ولذلك يمثل الدور التدريبي للأخصائيين الإرشاديين أحد أهم المهام الموكلة إليهم حيث تؤكد تلك الكتابات الإرشادية في الوصف الوظيفي لتحديد واجبات ومهام الأخصائيين الإرشاديين فهم يقع علي عاتقهم عبء تدريب ومساعدة المرشدين الزراعيين للوصول بأدائهم إلي أقصى كفاءة ممكنة ولن يتأتى ذلك إلا من خلال قيام هؤلاء الأخصائيين بدورهم في الإعداد والتخطيط والتنفيذ والمتابعة للبرامج التدريبية، وتحقيق هذا الدور يتطلب ان يتحلى هؤلاء الأخصائيون بقدر عالي من المعارف والمهارات المتعلقة بالتدريب وبقدرات ومهارات المدرّبين .

ونظراً لقلة الدراسات التي أجريت للتعرف علي معارف الأخصائيين الإرشاديين بأسس التدريب ، ولأهمية هذا الموضوع ولما له من آثار مرتتبة علي تنمية وتطوير المرشدين الزراعيين علي المستوى التنفيذي، والذي يقع علي عاتقهم تنفيذ أهداف وخطط جهاز الإرشاد الزراعي ونقلها إلي الواقع التطبيقي استدعي ذلك القيام بهذه الدراسة للتعرف علي مستوى معرفة الأخصائيين الإرشاديين لكل من الموضوعات المتعلقة باسس التدريب اللازمة لأداء مهام عملهم الوظيفي،

وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية لهم والمتمثلة في: العمر - مدة العمل في الزراعة - مدة العمل في الإرشاد الزراعي - مدة العمل في وظيفة أخصائي مادة إرشادية - درجة التدريب في مجال إعداد المدربين - السلوك القيادي - دافعية الإنجاز - الرضا الوظيفي - الاتجاه نحو المرشدين - التجديدية - الاتجاه نحو التدريب، وكذلك التعرف على مصادر معلوماتهم المتعلقة بالعمل في وظيفة أخصائي، وتناولت الدراسة أيضاً التعرف على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر أخصائيي المواد الإرشادية، ومقترحاتهم للتغلب على تلك المشكلات.

الأهداف:

- ١- تحديد المستوي المعرفي لأخصائيي المواد الإرشادية بأسس التدريب.
- ٢- تحديد العلاقة بين المستوي المعرفي لأخصائيي المواد الإرشادية بأسس التدريب وبين كل من المتغيرات المستقلة الآتية:
العمر - مدة العمل في الزراعة - مدة العمل في الإرشاد الزراعي - مدة العمل في وظيفة أخصائي مادة إرشادية - درجة التدريب في مجال إعداد المدربين - السلوك القيادي - دافعية الإنجاز - الرضا الوظيفي - التجديدية - الاتجاه نحو التدريب.
- ٣- التعرف على المصادر التي يعتمد عليها أخصائيو المواد للحصول على المعلومات المتعلقة بالعمل بوظيفة أخصائي مادة إرشادية.
- ٤- التعرف على مشكلات تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر أخصائيي المواد الإرشادية.
- ٥- التعرف على المقترحات اللازمة للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر أخصائيي المواد الإرشادية.

فروض البحث:

- لتحقيق الهدف الثاني للبحث تم وضع الفرض البحثي التالي :
- " توجد علاقة بين درجة معرفة أخصائيي المواد الإرشادية للمبجوثين بأسس التدريب وبين كل من متغيراتهم المستقلة المدروسة التالية :
- العمر - مدة العمل في الزراعة - مدة العمل في الإرشاد الزراعي - مدة العمل في وظيفة أخصائي مادة إرشادية - درجة التدريب في مجال إعداد المدربين - السلوك القيادي - دافعية الإنجاز - الرضا الوظيفي - الاتجاه نحو المرشدين - التجديدية - الاتجاه نحو التدريب.
- وقد تم وضع الفرض الإحصائي المقابل في صورته الصفرية لاختبار صحة الفرض البحثي.

الطريقة البحثية:

التعريفات الاجرائية:

أخصائي المواد الإرشادية: هو من العاملين بالجهاز الإرشادي بأحد المراكز الادارية للمحافظات ويختص بالعمل بأحد التخصصات الفنية الزراعية.

المعرفة بأسس التدريب: يقصد بها في هذا البحث معرفة مفاهيم التعليم والتعلم والتدريب وتعليم الكبار، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وصياغة أهداف التدريب، وإعداد المحتوى التدريبي وخطه تقديمه، وطرق وأساليب التدريب، والمساعداات التدريبية، ومهارات المدرب الاتصالية أثناء التدريب، ومفهوم وأهداف تقييم التدريب ومستوياته وأساليبه.

أولاً: مجالات البحث.

١. المجال الجغرافي:

أجري البحث بثلاثة من محافظات جمهورية مصر العربية تم اختيارها بطريقة عشوائية، منها محافظتين من الوجه البحري وهما المنوفية والبحيرة، ومحافظة من الوجه القبلي وهى المنيا ، ومن كل محافظة من المحافظات المختارة تم اختيار خمس مراكز بطريقة عشوائية أيضاً، وبناء على ذلك تم اختيار مراكز قويسنا ومنوف والباжور وبركة السبع وشبين الكوم من محافظة المنوفية، وشبراخيت وكفر الدوار والرحمانية وإيتاي البارود وكوم حماده من محافظة البحيرة، كما تم اختيار ملوي وسمالوط وابوقرقاص ودير مواس وبنى مزار من محافظة المنيا.

٢- المجال البشرى

يشتمل المجال البشرى للبحث على عينة من أخصائيي المواد الإرشادية بالمراكز المختارة للبحث والبالغ إجمالي عددهم ١٧٦ أخصائي مادة إرشادية (٢٠١٢: بدون ترقيم)، وتطبيق معادلة "Krejgcie, and Morgan" (١٩٧٩: ص ٦٢) بلغ عدد أفراد عينة البحث ١٢٠ مبحوثاً بنسبة ٦٨,٢%، وبنفس النسبة تم اختيار أخصائيو المواد الإرشادية المبحوثين بطريقة عشوائية منتظمة من كشوف حصر هؤلاء الأخصائيين بكل من المراكز المختارة، وبناء على ذلك تم اختيار ٥١ مبحوثاً من محافظة المنوفية منها ١٢ مبحوثاً من قويسنا، و١١ مبحوثاً من منوف و٨ مبحوثين من الباجور و١١ مبحوثاً من بركة السبع و٩ مبحوثين من شبين الكوم، و٣٨ مبحوثاً من محافظة البحيرة منها ٧ مبحوثين من كل من شبراخيت وكفر الدوار وإيتاي البارود و٨ مبحوثين من الرحمانية و٩ مبحوثين من كوم حمادة ، و٣١ مبحوثاً من محافظة المنيا منهم ٧ مبحوثين من ملوي، و٦ مبحوثين من كل من سمالوط وابو قرقاص ودير مواس وبنى مزار.

٣-المجال الزمني : تم جمع البيانات خلال شهر يناير ٢٠١٣م.

جمع بيانات الدراسة:

استخدم الاستبيان بالمقابلة كأداة لجمع بيانات الدراسة بعد اختبارها مبدئياً على مجموعة من أخصائيي المواد الإرشادية للتأكد من وضوح الأسئلة والعبارات وسلامة صياغتها وصلاحياتها ومناسبتها للدراسة، وبناء على هذا الاختبار المبني تم إجراء بعض التعديلات المطلوبة. وقد اشتملت الاستمارة في شكلها النهائي على خمسة مجموعات من الأسئلة التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف البحث وهي:

أ- مجموعة أسئلة المتغيرات المستقلة المتعلقة بالمبجوثين.

ب- مجموعة أسئلة موضوعية لبيان المستوى المعرفي بأسس التدريب.

ج- مجموعة أسئلة عن مصادر معلومات المبجوثين المتعلقة بالعمل بوظيفة أخصائي مادة إرشادية.

د- مجموعة أسئلة عن مشكلات تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر أخصائيي المواد الإرشادية.

هـ- مجموعة أسئلة عن مقترحات المبجوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المبجوثين.

المعالجة الكمية للبيانات :

قياس المتغير التابع : مستوى معرفة أخصائيو المواد الإرشادية بأسس التدريب:

تم قياس هذا المتغير من خلال تصميم اختبار لأهم المعلومات المتعلقة بموضوع أسس التدريب ارتبطت بموضوعات مفاهيم التعليم والتعلم والتدريب وتعليم الكبار، وتحديد الاحتياجات التدريبية بصياغة أهداف التدريب، وإعداد المحتوى التدريبي وخطة تقديمه، وطرق وأساليب التدريب، والمساعدات للتدريبية، ومهارات المدرب الاتصالية أثناء التدريب، وتقييم التدريب، على أن يستجيب المبجوث لها بالإجابة بنعم أو لا أو باستكمال العبارات أو باختيار الإجابة الصحيحة أو بالترتيب وقد أعطى المبجوث درجة واحدة عن كل استجابة صحيحة، وصفر في حالة الاستجابة الخاطئة، وعلى ذلك تراوحت درجات المبجوثين بين صفر كحد أدنى و (٧) درجة كحد أقصى، وتم تصحيح إجابات المبجوث وحساب الدرجة التي حصل عليها كل مبجوث وتم تقسيم المبجوثين إلى ثلاث فئات وفقاً لمستوى معرفتهم بأسس التدريب وهي مستوى معرفي منخفض، ومستوى معرفي متوسط، ومستوى معرفي مرتفع.

قياس المتغيرات المستقلة :

١- الخصائص الشخصية والمهنية للمبجوثين

أ- العمر : تم قياسه بالرقم الخام لسن المبجوث لأقرب سنة ميلادية وقت جمع البيانات، ثم قسم

المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقا للمدى الفعلي لسن المبحوثين والذي تراوح ما بين ٢٦-٥٩ سنة.
ب- المؤهل الدراسي : وتم قياسها بسؤال المبحوث عن المؤهل الدراسي الحاصل عليه، وهو إما يكون دبلوم أو بكالوريوس أو دراسات عليا. وتم إعطاء المبحوث الدرجات ١، ٢، أو ٣ على الترتيب وفقا لمؤهله الدراسي، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقا لذلك.

ج- للتخصص الدراسي: وتم قياسه بتحديد ثلاث استجابات ليختار المبحوث أحدها وهي : إرشاد زراعي، وزراعة علم، وتخصص آخر، ثم أعطي المبحوث الدرجات ٣، أو ٢، أو ١ على الترتيب وفقا لتخصصه الدراسي، وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقا لذلك.

د- مدة العمل في الزراعة: وتم قياسه بعدد سنوات العمل في مجال الزراعة كرقم خام، ثم حسب المدى الفعلي لهذه المدة، والذي تراوح من سنة واحدة كحد أدنى إلى ٢٨ سنة كحد أعلى، ووفقا لذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي : ١ - ١٣ سنة، و ١٤ - ٢٧ سنة، و ٢٨ - ٣٨ سنة.

هـ- مدة العمل بالإرشاد الزراعي: وتم قياسه بعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي كرقم خام، ثم حسب المدى الفعلي لهذه الفترة والذي تراوح من سنة واحدة كحد أدنى إلى ٣٦ سنة كحد أقصى ووفقا لذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: من ١ - ١٢ سنة، ومن ١٣ - ٢٤ سنة، ومن ٢٥ - ٣٦ سنة.

و- مدة العمل في وظيفة أخصائي مادة إرشادية وتم قياسه بعدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي بوظيفة أخصائي مادة إرشادية كرقم خام، ثم حسب المدى الفعلي لهذه الفترة والذي تراوح من سنة واحدة كحد أدنى إلى ٢٠ سنة كحد أقصى ووفقا لذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: من ١ - ٧ سنة، ومن ٨ - ١٥ سنة، ومن ١٦ - ٢٠ سنة.

ز- للتدريب في مجال إعداد المدرسين: تم قياسه باستجابة المبحوث عنه بتحديد مدة التدريب ودرجة الاستفادة من التدريب ويستجيب المبحوث لها إما باستفادة عالية ويأخذ أربع درجات أو استفادة متوسطة وتأخذ ثلاث درجات أو استفادة منخفضة وتأخذ درجتان أو عدم وجود استفادة وتأخذ درجة واحدة ويحصل المبحوث على درجة كلية تعبر عن درجة التدريب في مجال إعداد المدرسين وهي حاصل ضرب مدة التدريب في درجة الاستفادة من التدريب وتم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي فئة غير المتلقين لتدريب، وفئة التدريب المنخفض، وفئة التدريب المتوسط.

ح- للسلوك القيادي: تم قياس السلوك القيادي من مقياس مكون من ثلاثة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (وافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة : موافق (٣) - موافق لحد ما (٢) - غير موافق (١)

العبارات السالبة : موافق (١) - موافق لحد ما (٢) - غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري للسلوك القيادي بين ١٣-٣٩ درجة والدرجة الكلية للسلوك القيادي بالنسبة للمبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات وبناء على ذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي فئة المستوى القيادي المنخفض، وفئة المستوى المتوسط وفئة المستوى المرتفع.

ل- دافعية الإنجاز تم قياس دافعية الإنجاز من مقياس مكون من ستة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (موافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة: موافق(٣)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (١)

العبارات السالبة: موافق(١)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري لدافعية الإنجاز بين ١٦-٤٨ درجة والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات وبناء على ذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي فئة دافعية الإنجاز المنخفضة، وفئة الدافعية المتوسطة وفئة الدافعية المرتفع.

م- الرضا الوظيفي تم قياس الرضا الوظيفي من مقياس من ستة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (موافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة: موافق(٣)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (١)

العبارات السالبة: موافق(١)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري للرضا الوظيفي بين ١٦-٤٨ درجة والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات وبناء على ذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي فئة الرضا الوظيفي المنخفض، وفئة الرضا المتوسط ، وفئة الرضا المرتفع.

و- التجديدية: تم قياس التجديدية من مقياس مكون من اثني عشر عبارة وقد كانت الاستجابات على هذه العبارات (موافق - سيان - غير موافق) وقد تم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة : موافق (٣) - سيان (٢) - غير موافق (١)

العبارات السالبة : موافق (١) - سيان (٢) - غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري للتجديدية بين ١٢-٣٦ درجة والدرجة الكلية للتجديدية بالنسبة لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات وبناء على ذلك تم تقسيم

المبحوثين إلى ثلاث فئات هي فئة المستوى المنخفض للتجديدية، وفئة المستوى المتوسط ، وفئة المستوى المرتفع.

ط-الاتجاه نحو التدريب: وتم قياسه من خلال مقياس مكون من ستة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (موافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة: موافق(٣)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (١)

العبارات السالبة: موافق(١)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري للاتجاه نحو التدريب بين ١٦-٤٨ درجة والدرجة الكلية للاتجاه نحو التدريب لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات وبناء على ذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي فئة الاتجاه المنخفض، وفئة الاتجاه المتوسط، وفئة الاتجاه المرتفع.

٢- مصادر معلومات أخصائيو المواد الإرشادية المتعلقة بالعمل بوظيفة أخصائي مواد إرشادية للحصول على المعلومات المتعلقة بالعمل بوظيفة أخصائي مادة إرشادية وتكرار اللجوء إلي كل مصدر من هذه المصادر فقد تضمن السؤال المتعلق بمصادر المعلومات حصراً لكل المصادر الممكنة لأخصائي المادة إرشادية الرجوع إليها مع إعطاء المبحوث حرية كتابة مصادر أخرى يذكرها هو وتم سؤال المبحوث عن تكرار اللجوء لتلك المصادر (دائماً - أحياناً - نادراً - لا) . وللحصول على ترتيب لمصادر المعلومات تم إعطاء درجات لتكرار اللجوء لكل مصدر على النحو التالي :

دائماً (٤) درجات ، أحياناً (٣) درجات ، نادراً (٢) درجة ، لا (١) درجة ثم تم حساب الدرجة المرجحة للمصدر وبناء على الدرجة المرجحة للمصدر تم ترتيب مصادر المعلومات تنازلياً.

٣- للمشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المبحوثين تم الحصول على مشكلات تدريب المرشدين الزراعيين من خلال سؤال الأخصائيين سؤال مفتوح عن المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين وتم حصر هذه المشكلات وتقسيمها إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي المشكلات المتعلقة بضعف الإمكانيات والموارد المالية، والمشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب، ومشكلات تتعلق بالمتدربين أنفسهم وتم ترتيب هذه المجموعات وفقاً لعدد التكرارات وكذلك تم ترتيب المشكلات داخل كل مجموعة وفقاً لعدد التكرارات.

٤- مقترحات أخصائيو المواد الإرشادية للتغلب على مشكلات تدريب المرشدين الزراعيين. تم قياسها بسؤال المبحوثين عن مقترحاتهم للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين التي نكروها وتم حصر هذه المقترحات وترتيبها تنازلياً وفقاً لعدد التكرارات.

أدوات التحليل الإحصائي:

استخدم في وصف وتحليل بيانات هذا البحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، والدرجة المرجحة، كما استخدم المدى، والعرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية لعرض بياناته.

وصف عينة البحث:

أولاً: الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين

١- العمر: أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (١) إلى أن متوسط سن المبحوثين بلغ ٤٩,٣٧ سنة بانحراف معياري قدره ٨,٨٩ وتراوح المدى الحقيقي للسن ما بين (٢٦ - ٥٩ سنة) وتظهر النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن ما يزيد عن ثلثيهم كانوا من كبار السن ويعكس ذلك ارتفاع سن المبحوثين.

٢- المؤهل الدراسي:

أظهرت النتائج بجدول رقم (٢) أن ما يزيد عن ربع المبحوثين كانوا من الحاصلين على مؤهل متوسط بنسبة ٢٩,٢%، وأن ما يقرب من ثلثيهم بنسبة ٦٣,٣% كانوا من الحاصلين على مؤهل عالٍ، وأن عدد قليل منهم بنسبة ٧,٥% كانوا من الحاصلين على دراسات عليا.

٣- التخصص الدراسي:

أظهرت النتائج بجدول رقم (٢) أن ما يقرب من ثلاثة أرباع المبحوثين كانوا من الحاصلين على مؤهل زراعي عام بنسبة ٧٠,٨%، وأن ما يقرب من خمسمهم بنسبة ١٩,٢% كانوا من الحاصلين على مؤهل زراعي متخصص في مجالات غير الإرشاد الزراعي، في حين كان عدد قليل منهم من الحاصلين على مؤهل متخصص في الإرشاد الزراعي وكانت نسبتهم ١٠,٠%.

٤- مدة العمل في الزراعة: تشير البيانات الواردة بالجدول رقم (١) إلى أن المتوسط الحسابي لعدد سنوات عمل المبحوثين في الزراعة كان ٢١,٩٦ سنة بانحراف معياري ٩,٧٢ وكان المدى الحقيقي لعدد سنوات العمل في الزراعة يتراوح ما بين (١ - ٣٨ سنة) وتشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) إلى أن أكثر من ثلاثة أرباعهم كانوا من أصحاب مدة العمل في الزراعة المتوسطة والكبيرة.

٥- مدة العمل بالإرشاد الزراعي: تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (١) إلى أن المتوسط الحسابي لعدد سنوات عمل المبحوثين بالإرشاد الزراعي كان ١٦,٩٦ سنة بانحراف معياري قدره ١٠,٣١ وبلغ المدى الحقيقي (١ - ٣٦ سنة) وتظهر النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) أن ما يقرب من ثلثيهم كانوا من أصحاب مدة العمل بالإرشاد الزراعي المتوسطة والكبيرة.

٦- مدة العمل في وظيفة أخصائي مادة إرشادية: تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (١) إلى أن المتوسط الحسابي لمدة عمل الباحثين في وظيفة أخصائي مادة إرشادية بلغ ١٠,٣٧ سنة بانحراف معياري قدرة ٧,١٩ وبلغ المدى الحقيقي (١- ٢٠ سنة) كما تظهر البيانات الواردة بالجدول رقم (٢) إلى أن ما يزيد عن ثلثهم بنسبة ٣٩,٢% كانت مدة عملة كأخصائي مادة إرشادية صغيرة، وربما يعكس ذلك ضعف الخبرة بالعمل كأخصائي مادة إرشادية.

٧- التدريب في مجال إعداد المدربين: تشير النتائج الواردة بجدول (٢) إلى أن ما يزيد عن أربعة أخماس الباحثين بنسبة ٨٣,٣% لم يتلقوا تدريب في مجال إعداد المدربين، وهذا ربما ينعكس على المستوى المعرفي للباحثين.

٨- السلوك القيادي: تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (١) إلى أن متوسط درجة السلوك القيادي لدى الباحثين كان ٣٠,٤ درجة بانحراف معياري قدره ٢,٣٢ درجة، وتراوح المدى الحقيقي لدرجات السلوك القيادي ما بين (١٩ - ٣٧ درجة)، وتشير نتائج جدول رقم (٢) إلى أن أكثر من أرباع الباحثين بنسبة ٩٠% قد وقعوا في فئتي السلوك القيادي المنخفض والمتوسط.

٩- دافعية الإنجاز: تظهر النتائج الواردة بالجدول رقم (١) أن متوسط درجة دافعية الإنجاز لدى الباحثين كان ٤١,٥٥ درجة بانحراف معياري قدره ٤,٥٣، وتراوح المدى الحقيقي لدرجات الباحثين ما بين (٢٨ - ٤٨ درجة) وتشير نتائج جدول رقم (٢) إلى أن ما يقرب من ثلاثة أرباع الباحثين بنسبة ٧٣,٣% من الباحثين كانوا ذوي دافعية إنجاز مرتفعة.

١٠- الرضا الوظيفي: تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (١) إلى أن متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الباحثين كان ٣٥,٦٩ درجة بانحراف معياري قدره ٤,١٢ درجة وتتراوح المدى الحقيقي ما بين (٢٦ - ٤٥ درجة) وتشير نتائج جدول (٢) إلى أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع الباحثين كانوا ذو مستوى رضا وظيفي منخفض ومتوسط.

١١- التجديدية: تشير النتائج الواردة بجدول رقم (١) إلى أن المتوسط الحسابي لدرجة التجديدية للباحثين قد بلغ ٣٠,٩٢ درجة بانحراف معياري قدرة ٤,٤٥ كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) إلى أن أكثر من ثلاثة أرباع الباحثين بنسبة ٨١,٧% كانوا من أصحاب مستوى التجديدية المتوسط والمرتفع.

١٢- الاتجاه نحو التدريب: تشير النتائج الواردة بجدول رقم (١) إلى أن المتوسط الحسابي لدرجة اتجاه الباحثين نحو التدريب قد بلغ ٤٢,٨٠ درجة بانحراف معياري قدرة ٥,٥٢ كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) إلى أن أكثر من ثلثي الباحثين بنسبة ٦٩,٢% كانوا من أصحاب الاتجاه المرتفع نحو التدريب.

النتائج ومناقشتها:

أولاً : المستوى المعرفي للمبحوثين بأسس التدريب

أظهرت النتائج أن الدرجات التي حصل عليها المبحوثين في اختبار المعلومات المتعلقة بأسس التدريب كان ما بين حد أدنى (١٦ درجة)، وحد أقصى قدره (٥٣ درجة). وتشير نتائج جدول رقم (١) إلي أن المتوسط للحسابي لمعارف أخصائيي المواد الإرشادية المتعلقة بأسس التدريب بلغ ٣٨,٧٩ درجة بانحراف معياري قدره ٦,٩٩ درجة.

كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) إلي أن ما يزيد عن ربع المبحوثين بنسبة ٢٥,٨% وقع في فئة للمستوي المعرفي المنخفض، وان مايزيد عن ثلثهم بنسبة ٦٨,٤% قد وقعوا في فئة للمستوي المتوسط وربما يمكن إرجاع ذلك إلي قلة عدد المبحوثين الحاصلين علي تدريب في مجال إعداد المدربين، كما أن ما يزيد عن ثلثهم بنسبة ٣٩,٢% كانت مدة عمله كأخصائي مادة إرشادية مدة صغيرة، وقد يتطلب ذلك توجيه برامج تدريبية للأخصائيين في مجال إعداد المدربين لسد الفجوة المعرفية لدي المبحوثين المتعلقة بأسس التدريب.

ثانياً: العلاقة بين المستوى المعرفي للمبحوثين المتعلقة بأسس التدريب وبين بعض المتغيرات

المستقلة

للتعرف على العلاقة بين مستوى معرفة المبحوثين بأسس التدريب وبين كل من متغيراتهم المستقلة المدروسة تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: " لا توجد علاقة بين درجة معرفة المبحوثين بأسس التدريب وبين كل من متغيراتهم المستقلة التالية: العمر-مدة العمل في الزراعة- مدة العمل في الإرشاد الزراعي-مدة العمل في وظيفة أخصائي مادة إرشادية- درجة التدريب في مجال إعداد المدربين -السلوك القيادي - دافعية الإنجاز - الرضا الوظيفي - للتجديدية - الاتجاه نحو التدريب.

ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين كل من المستوى المعرفي والمتغيرات المستقلة المدروسة.

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) وجود علاقة معنوية موجبة على مستوى ٠,٠١ بالنسبة لمتغيرات مدة العمل في الإرشاد الزراعي، ومدة العمل بوظيفة أخصائي مادة إرشادية، ودافعية الانجاز ، والتجديدية والاتجاه نحو التدريب، وكذلك وجود علاقة معنوية موجبة على مستوى ٠,٠٥ بالنسبة لمتغيري درجة التدريب في مجال إعداد المدربين، والسلوك القيادي كما تبين عدم وجود علاقة معنوية لمتغيرات العمر، ومدة العمل في الزراعة، والرضا الوظيفي.

وبناء على هذه النتائج أمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بالفرض البحثي بالنسبة للمتغيرات التي ثبت معنوية علاقتها بالمتغير التابع وهي مدة العمل في الإرشاد الزراعي، ومدة العمل بوظيفة إحصائي مادة إرشادية، ودرجة التدريب في مجال إعداد المدربين، ودافعية الانجاز، والتجديدية، والاتجاه نحو التدريب، والسلوك القيادي. هذا ولم يتمكن من رفض الفرض الإحصائي بالنسبة لمتغيرات العمر، ومدة العمل في الزراعة، والرضا الوظيفي.

ويتضح مما سبق ان متغيرات مدة العمل في الإرشاد الزراعي، ومدة العمل بوظيفة إحصائي مادة إرشادية، ودرجة التدريب في مجال إعداد المدربين، ودافعية الانجاز، والتجديدية، والاتجاه نحو التدريب كانت العلاقة معها معنوية وهذا ربما يرجع الى أن عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي بزيادتها تعطى لصاحبها الخبرة الكافية في مجال عمله وهذا ما يؤكد أن عدد سنوات العمل بالزراعة لم تكن العلاقة معه معنوية لكون المجال الزراعي متسع لمجالات عدة الامر الذي ربما يجعل الخبرة موزعة لعدة مجالات على عكس تركيز العدد الأكبر من السنوات في مجال محدد يزيد الخبرة بهذا المجال وهذا يؤكد معنوية العلاقة أيضا مع متغير مدة العمل بوظيفة إحصائي مادة إرشادية فهذا ربما يعكس زيادة الخبرة بالوظيفة داخل المجال الواحد كلما زادت مدة العمل بهذه الوظيفة.

كما يمكن النظر الى معنوية العلاقة مع متغير دافعية الانجاز لكون توفر هذه الدافعية ربما يجعل ذلك صاحب هذه الدافعية مهتما بعمله الامر الذي ربما ينعكس ايجابيا على معرفة ومهاراته المتعلقة بهذا العمل، وهذا أيضا ما يؤكد وجود علاقة معنوية مع متغير التجديدية حيث ربما يكون صاحب دافعية الانجاز العالية مدفوعا للوصول للجديد في مجاله والاستفادة منه. وربما يرتبط ذلك أيضا بان من يريد التجديد يسعى للحصول على المعلومات والمهارات التي تمكنه من ذلك وهذا ربما يفسر معنوية العلاقة بمتغير الاتجاه نحو التدريب.

ويتضح مما سبق أن متغيرات العمر ومدة العمل في الزراعة والرضا الوظيفي غير مؤثرة وربما يرجع هذا إلى ان العمر وحدة لا يؤثر في المستوى المعرفي ما لسن يكن مرتبطا بخبرة عملية فعلية في التدريب أو التعرض لمعلومات ومهارات مرتبطة بأسس التدريب من أي مصدر مقدم لها، وهذا ما يؤكد عدم معنوية العلاقة مع متغير عدد سنوات العمل بالزراعة كما أن الرضا الوظيفي لم يكن مؤثرا وربما يكون ذلك راجعا لكون العمل التدريبي يرتبط بشكل أساسي بدوافع الشخص ومهاراته الشخصية والتدريبية كمدرب.

ثالثاً : مصادر معلومات المبحوثين المتعلقة بالعمل بوظيفة إحصائي مادة إرشادية.

يتضح من نتائج جدول (٥) أن الدورات التدريبية احتلت المرتبة الأولى من بين مصادر المعلومات التي يعتمد عليها إحصائيو المواد الإرشادية في وظيفتهم بدرجة متوسطة ٣,٤٢ يليها النشرات

الإرشادية في المرتبة الثانية بدرجة ٣,٣٤ ثم نشرات الفنية في المرتبة الثالثة بدرجة ٣,٣٤ يليها
لزملاء من الإخصائين في المرتبة الرابعة بدرجة ٣,١٠ ثم رؤساء العمل في المرتبة الخامسة
بدرجة ٣,٠٧ ثم جاءت الكتب والمراجع في المرتبة السادسة بدرجة ٣,٠٣ يليها التلفزيون في
المرتبة السابعة بدرجة ٢,٢٩ يليها الصحف في المرتبة الثامنة بدرجة ٢,٢٨ ثم جاء الباحثين بمركز
البحوث الزراعية في المرتبة التاسعة بدرجة ١,٨٥ يليها الأساتذة بكلية الزراعة في المرتبة
العاشرة بدرجة ١,٢٨ واحتل الانترنت المرتبة الحادية عشر والأخيرة بدرجة ١,٢٦.

ويتضح من النتيجة السابقة أن الدورات التدريبية احتلت المصدر الأول من بين مصادر المعلومات
التي يعتمد عليها الإخصائين في العمل وربما يمكن إرجاع هذه النتيجة لكون التدريب يمثل احد
المداخل الأساسية لتنمية معارف ومعلومات ومهارات العاملين كما أن التدريب نشاط يمكن من
خلاله ملاحقة التطور في أي مجال من المجالات ومنها بالطبع المجال الزراعي وتتوافق هذه
النتيجة أيضا مع طبيعة وظيفة الإخصائي كحلقة وصل بين المرشد والباحث حيث يتعرض
للتدريب يحدث الاتصال بالباحثين الذين هم في الكثير من الأحيان يكونوا مدربين في الكثير من
البرامج التدريبية ومن ثم يستطيع الإخصائي الحصول على المعلومات والمهارات من الباحث
وكذلك يتمكن أيضا من التعرف على الجديد في مجال تخصصه.

كما تظهر النتيجة احتلال نشرات الإرشادية المرتبة الثانية من بين مصادر معلومات
الإخصائين وربما يمكن إرجاع ذلك لتوفر تلك نشرات وسهولة حصول الإخصائين عليها كما أن
تلك نشرات تتميز بمعلومات مركزة ومحددة كما احتلت نشرات الفنية المرتبة الثالثة من بين
مصادر المعلومات التي يعتمد عليها الإخصائين في عملهم وهذا يتوافق إلى حد بعيد مع طبيعة
عمل الإخصائي والتي يحتاج فيها إلى معلومات متعمقة في مجال تخصصه الفني بما يساعده في
عمله.

كما أظهرت النتائج احتلال الانترنت المرتبة الأخيرة من بين مصادر المعلومات التي يعتمد
عليها الإخصائون في عملهم وربما يمكن إرجاع ذلك إلى ارتفاع سن الإخصائين الأمر الذي قد
يكون عائق في اعتمادهم على الوسائل التكنولوجية الحديثة وتفضيلهم للمصادر التي اعتادوا عليها،
كما تبين احتلال أساتذة المراكز البحثية وأساتذة كليات الزراعة المرتبتين التاسعة والعاشرة على
الترتيب وربما لا تتوافق هذه النتيجة مع طبيعة عمل الإخصائي والتي تتطلب اتصاله بالباحثين
للحصول على المعلومات والحلول للمشكلات من خلالهم وهذا ربما يعكس الحاجة إلى تطوير هذه
العلاقة وآليات الربط بينهما إلا أن احتلال الدورات التدريبية المرتبة الأولى ربما تعكس أحد
الصور الغالبة للاتصال بين الباحثين والإخصائين والذي ربما يتطلب صور أخرى للاتصال
بينهما.

رابعاً: المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر أخصائي المواد الإرشادية

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٦) أن المشكلات المتعلقة بضعف الامكانيات والموارد المالية قد احتلت المرتبة الاولى من بين المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين بنسبة ٣٧,١% من وجهه نظر اخصائيو المواد الإرشادية يليها المشكلات المتعلقة بتخطيط التدريب في المرتبة الثانية بنسبة ٢٣,٨% ثم المشكلات المتعلقة بالمتدربين في المرتبة الثالثة بنسبة ١٣,٢% وهذه النتيجة ربما يمكن ارجاعها الى ان التدريب نظام متكامل يؤثر كل نظام فرعى له بالنظام الكلى للتدريب ويتأثر به فالإمكانيات والموارد المادية هي بلاشك المحرك الاساسى لاي نشاط وونظام فضعف هذه الإمكانيات والموارد يؤثر بلاشك فى جميع عناصر النظام وهذا ما يؤكد احتلال مشكلات ضعف الإمكانيات والموارد المالية المرتبة الاولى يليها مشكلات تخطيط التدريب الذى يتأثر بلاشك بتوفر الإمكانيات فكلما توفرت الإمكانيات ساعد ذلك على كفاءة التخطيط ثم جاءت المشكلات المتعلقة بالمتدربين أنفسهم فى المرتبة الثالثة فهم بلاشك محور التدريب ومركز اهتمامه وضعف الإمكانيات وضعف التخطيط ينعكس على المتدربين واستعدادهم وقبولهم للتدريب.

خامساً: مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٧) إلى أن مقترح توفير الإمكانيات المادية والمالية للتدريب جاء في المرتبة الأولى بنسبة ١٦,٥% من بين المقترحات التي ذكرها المبحوثين. للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين بينما احتل مقترح وضع خطة للتدريب تكون محددة الاهداف المرتبة الثانية بنسبة ١٣,٤% وجاء مقترح توفير وسائل مواصلات لنقل المتدربين في المرتبة الثالثة بنسبة ١٢,٢% يليها مقترح ان يتم التدريب وفقاً للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين فى المرتبة الرابعة بنسبة ١١,٠% ثم جاء مقترح زيادة الجانب العملى فى التدريب فى المرتبة الخامسة بنسبة ١٠,٤%.

تبرز النتائج السابقة منطقية الأمور فبدون توفير الإمكانيات المادية والمالية للتدريب لن يحقق هدفه بالكفاءة والفاعلية المطلوبة ويرتبط بذلك أيضاً ضرورة استخدام التخطيط العلمى عند إعداد النشاط التدرىي بحيث ينتج عن هذا التخطيط خطة واضحة الاهداف وهذا ما يؤكد مقترح ان يتم التدريب وفقاً للاحتياجات التدريبية والذي احتل المرتبة الثالثة حيث لا يكون هناك تخطيط جيد للتدريب لاينى على الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين فتحديد الاحتياجات التدريبية هو العامل الاساسى فى بناء البرامج التدريبية وينتج عن عدم توفر الإمكانيات والتخطيط الجيد المبني على تحديد الاحتياجات للتدريب صعوبة تيسير تنفيذها حيث ان غياب اوضاع هذه العوامل تؤثر بلاشك فى تنفيذ التدريب وهذا ما يؤكد احتلال اقتراح توفير وسائل مواصلات للمتدربين المرتبة الرابعة

ولاشك في ان التدريب يتم لسد فجوات معرفية ومهارية يحتاج اليها المتدربون ويتطلب توفير ذلك ضرورة التركيز على الجانب العملي في التدريب لنقل هذه المهارات وهذا ما يؤكد احتلال مقترح زيادة الجانب العملي في التدريب المرتبة الخامسة من بين مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين.

التوصيات

بناء على ما توصل اليه البحث من نتائج يوصى البحث بإعداد برامج تدريبية لأخصائيي المواد الإرشادية لإعدادهم كمدرسين على ان تتضمن هذه البرامج التدريب على الموضوعات التالية.

- مفاهيم التعليم والتعلم والتدريب وتعليم الكبار .
- تخطيط التدريب متضمنا موضوعات تحديد الاحتياجات التدريبية، وصياغة الاهداف التدريبية، وكيفية استخدام الطرق والوسائل التدريبية المناسبة لموضوع التدريب، وإعداد المحتوى التدريبي ومسلته وخطه تقديمه.
- تنفيذ التدريب متضمنا موضوعات ادارة الموقف التدريبي، ومهارات الاتصال للمدرب ومهارات التعامل مع المتدربين.
- تقييم التدريب متضمنا موضوعات مفهوم التقييم وأساسه، وطرق ومستويات التقييم، وسبل الاستفادة من التقييم.

الجدول

جدول رقم (١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعض المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمر	٤٩,٣٧	٨,٨٩
مدة العمل في الزراعة	٢١,٩١	٩,٧٢
مدة العمل في الإرشاد الزراعي	١٦,٦٩	١٠,٣١
مدة العمل في وظيفة لأخصائي مادة إرشادية	١٠,٣٧	٧,١٩
السلوك القيادي	٣٠,٤٠	٢,٣٢
دافعية الانجاز	٤١,٥٥	٤,٥٣
الرضا الوظيفي	٣٥,٦٩	٤,١٢
لتجديدية	٣٠,٩٢	٤,٤٥
الاتجاه نحو التدريب	٤٢,٨٠	٥,٥٢
المستوى المعرفي	٤٢,٤٠	٤١,٠٥

جدول رقم (٢) توزيع المبحوثين وفقا لخصائصهم الشخصية والمهنية ن = ١٢٠

المتغير	عدد	%	المتغير	عدد	%
العمر			دافعية الاجاز		
صغير السن (٢٦- أقل من ٣٧)	١٤	١١,٧	- دافعية منخفضة (٢٨- أقل من ٣٣ درجة)	٨	٦,٧
متوسط السن (٣٧- أقل من ٤٨)	٢٤	٢٠,٠	- دافعية متوسطة (٣٣- أقل من ٣٩ درجة)	٢٤	٢٠,٠
كبير السن (٤٨ فأكثر)	٨٢	٦٨,٣	- دافعية مرتفعة (٤٠ درجة فأكثر)	٨٨	٧٣,٣
المؤهل الدراسي			الرضا الوظيفي		
- دبلوم	٣٥	٢٩,٢	مستوى منخفض (٢٦- أقل من ٣٢ درجة)	٣١	٢٥,٨
- على	٧٦	٦٣,٣	مستوى متوسط (٣٢- أقل من ٣٨ درجة)	٦٨	٥٦,٧
- دراسات عليا	٩	٧,٥	مستوى مرتفع (٣٨ درجة فأكثر)	٢١	١٧,٥
التخصص الدراسي			التجديدية		
- ارشاد زراعي	١٧	١٠,٠	مستوى منخفض (١٨- ٢٥ درجة)	٢٢	١٨,٣
- شعبة عامة	٨٥	٧٠,٨	مستوى متوسط (٢٦- ٣١ درجة)	٢٨	٢٣,٣
- اخرى	٢٣	١٩,٢	مستوى مرتفع (٣٢ فأكثر)	٧٠	٥٨,٤
مدة العمل في الزراعة			الاتجاه نحو للتدريب		
- مدة صغيرة (١- ١٣ سنة)	٢٨	٢٣,٣	- منخفض (٢٤- ٣٣)	١٢	١٠,٠
- مدة متوسطة (١٤- ٢٧ سنة)	٥٠	٤١,٧	- متوسط (٣٤- ٤٢)	٢٥	٢٠,٨
- عدد كبيرة (٢٨- ٣٨ سنة)	٤٢	٣٥,٠	- على (٤٣ فأكثر)	٨٣	٦٩,٢
مدة العمل في الارشاد الزراعي					
- مدة صغيرة (١- ١٣ سنة)	٤٥	٣٧,٥			
- مدة متوسطة (١٤- ٢٧ سنة)	٢٩	٢٤,٢			
- مدة كبيرة (٢٨- ٣٨ سنة)	٤٦	٣٨,٣			
مدة العمل في وظيفة اخصائي مادة ارشادية					
- مدة صغيرة (١- ٧ سنة)	٤٧	٣٩,٢			
- مدة متوسطة (٨- ١٥ سنة)	٤٠	٣٣,٣			
- مدة كبيرة (١٦- ٢٠ سنة)	٣٣	٢٧,٥			
درجة التدريب في مجال إعداد المدربين					
- لم يتلقى تدريب	١٠٠	٨٣,٣			
- تدريب منخفض (صفر- أقل من ٣٠)	١٧	١٤,٢			
- تدريب متوسط (٣٠- أقل من ٦٠)	٤	٣,٥			
السلوك القيادي					
- مستوى منخفض (١٩- أقل من ٢٩ درجة)	٢٠	١٦,٧			
- مستوى متوسط (٢٩- أقل من ٣٣ درجة)	٨٨	٧٣,٣			
- مستوى مرتفع (٣٣ درجة فأكثر)	١٢	١٠,٠			

جدول رقم (٣) توزيع الباحثين وفقاً للمستوى المعرفي

النسبة المئوية	العدد	فئات المستوى المعرفي
٢٥,٨	٢١	مستوى معرفي منخفض (١٦ - ٣٥ درجة)
٦٨,٤	٨٢	مستوى معرفي متوسط (٣ - ٥٠ درجة)
٥,٨	٧	- مستوى معرفي مرتفع (٥١ فأكثر)

جدول رقم (٤) العلاقة بين المستوى المعرفي للباحثين المتعلق بأسس التدريب وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة المدروسة	قيم معامل الارتباط
١	العمر	٠,٠٧٣
٢	مدة العمل في الزراعة	٠,٠٢٥
٣	مدة العمل في الإرشاد الزراعي	٠,٠٢٥٤
٤	مدة العمل في وظيفة إخصائي مادة إرشادية	٠,٠٢٦٤
٥	درجة للتدريب في مجال إعداد المدربين	٠,٠٢١٠
٦	السلوك القيادي	٠,٠٢٠٩
٧	دفعية الاجاز	٠,٠٢٦٣
٨	الرضا الوظيفي	٠,١٧١
٩	التجديدية	٠,٠٣٨١
١٠	الاتجاه نحو التدريب	٠,٠٤٥١

•• معنوي عند مستوى ٠,٠١

• معنوي عند مستوى ٠,٠٥

جدول رقم (٥) ترتيب مصادر المعلومات وفقاً للدرجة المرجحة للاعتماد على كل مصدر

الترتبة	الدرجة المتوسطة للمرجحة	المصدر
١	٣,٤٢	الدورات التدريبية
٢	٣,٣٤	نشرات الإرشادية
٣	٣,٢٧	نشرات الفنية
٤	٣,١٠	لزملاء من الاخصائين
٥	٣,٠٧	رؤساء العمل
٦	٣,٠٣	الكتب والمراجع
٧	٢,٢٩	تلفزيون
٨	٢,٢٨	الصحف
٩	١,٨٥	الباحثين بمركز البحوث الزراعية
١٠	١,٢٨	ساعة كليات الزراعة
١١	١,٢٦	الانترنت

جدول رقم (٦) المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المبحوثين

الترتبة	%	التكررات	المعوقات
	٣٧,١	٧٦	أولاً: مشكلات تتعلق بضعف الإمكانيات و الموارد المالية
١	٢٦,٣	٢٠	عدم توفر مواصلات لنقل المتدربين الى مكان التدريب
٢	٢٢,٤	١٧	عدم وجود حافظ مادي للتدريب
٣	١٩,٧	١٥	عدم وجود بدل انتقال
٤	١٤,٥	١١	عدم كفاية الوسائل والمعونات التدريبية
٥	١١,٨	٩	عدم توفر الاسكان المناسبة للتدريب
٦	٥,٣	٤	عدم توفر السيولة المالية
	٢٣,٨	٦٣	ثانياً: مشكلات تتعلق بتخطيط التدريب
١	٢٢,٢	١٤	عدم تحديد الاحتياجات التدريبية
٢	١٧,٥	١١	عدم وجود سياسة واضحة للتدريب
٣	١٥,٨	١٠	عدم توفر التدريب العملي
٤	١١,١	٧	ضعف التحضير للتدريب
٥	٩,٥	٦	عدم مناسبة مواعيد التدريب مع ظروف عمل المرشدين
٥	٩,٥	٦	عدم وجود اهداف محددة للتدريب
٧	٦,٤	٤	عدم توفر المادة العلمية
٨	٤,٨	٣	مدة البرامج التدريبية غير كافية
٩	٣,٢	٢	عدم استمرارية التدريب
	١٣,٢	٣٤	مشكلات تتعلق بالمتدربين
١	٤٧,١	١٦	عدم وجود الدافع والاستعداد للتدريب
٢	٢٣,٥	٨	تقدم العمر لكثير من المرشدين الزراعيين
٣	١١,٨	٤	كثرة الاعتكات من المتدربين نتيجة لعدم تقديم حافظ مادي لفضل المتدربين مصالحيه الشخصية على التدريب
٤	٨,٨	٣	عدم الالتزام بمواعيد التدريب من قبل المتدربين
٤	٨,٨	٣	عدم الانضباط أثناء التدريب من قبل بعض المتدربين
	١٠٠	١٧٣	المجموع

جدول رقم (٧) مقترحات الباحثين للتغلب على المشكلات التي تواجه تدريب المرشدين الزراعيين

م	المقترحات	العدد	%	الترتبة
١	توفير الامكانيات المادية والمالية للتدريب	٢٧	١٦.٥	١
٢	وضع خطة للتدريب تكون محددة الاهداف	٢٢	١٣.٤	٢
٣	ان يتم التدريب وفقا للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين	٢٠	١٢.٢	٣
٤	توفير وسائل ومواصلات لنقل المتدربين	١٨	١١.٠	٤
٥	زيادة الجائز العملى فى التدريب	١٧	١٠.٤	٥
٦	تفدية التدريب فى اقرب مكان للمتدربين مع تجهيز أماكن التدريب	١٥	٩.٢	٦
٧	تحديد مواعد التدريب مسبقا وفقاً لخطة زمنية مطلة	١٣	٧.٩	٧
٨	ان يكون التدريب قبل بدء المحصول	١٠	٦.١	٨
٩	تقييم كل المتدربين وقياس مدى استفادتهم من البرنامج	٨	٤.٩	٩
١٠	متابعة أثر التدريب فى أداء العمل للمرشدين	٦	٣.٦	١٠
١١	استمرارية التدريب وتكامله	٤	٢.٤	١١
١٢	توفير المادة التدريبية للمتدربين	٤	٢.٤	١٢
	المجموع	١٦٤	١٠٠	

المراجع

- ١- ابو النصر، منحة، مراحل العملية التدريبية - تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، الطبعة الاولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠٠٩م.
- ٢- البرادعى، بسونى محمد، تنمية مهارات المدرب العربى - دليل كامل عن كيفية تقييم التدريب المهنى، الطبعة الاولى، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م.
- ٣- الخولى، حسين زكى، الإرشاد الزراعى ودوره فى تطوير الريف، الطبعة الثانية، مطبعة كرموز، الاسكندرية، ١٩٧٧م.
- ٤- الراقعى، أحمد كامل، الإرشاد الزراعى علم وتطبيق، معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى، جمهورية مصر العربية، ١٩٩٣م.
- ٥- العادلى، أحمد السيد، قضايا اصلاح الارشادى الزراعى ولولوياته، المؤتمر السابع للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية، مبادرات اصلاح الارشادى الزراعى فى مصر، قسم الارشاد الزراعى والمجتمع الريفى، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، مركز الخدمات الارشادية والاستشارات الزراعية، قسم دراسات الارشاد الريفى، كلية الزراعة بالوننتاريو، جامعة جوليف، ٢٨-٢٩/نوفمبر/٢٠٠٦م.

- ٦- برود ، ماري ،ونيوستروم ، جون ، تحويل التدريب - استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق ، ترجمة عبد الفتاح السيد النعماني، مراجعة عبد الرحمن توفيق ، سلسلة إصدارات بميك ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة ، ١٩٩٥م.
- ٧- توفيق،عبدالرحمن ،موسوعة المدربين الناجحون-ماذا يفعلون..ولايفعلون،الجزء الاول من التصميم الى التقييم،مركز الخبرات المهنية للإدارة بمبيك،القاهرة ٢٠٠٧م.
- ٨- توفيق،عبدالرحمن ،كيف تصبح مدريا فعالا ومحترفاً-مفاتيح إستدعاء المدرب بداخلك ،موسوعة التدريب والتنمية البشرية،الطبعة الرابعة،مركز الخبرات المهنية للإدارة بمبيك ،٢٠٠٨م.
- ٩- توفيق،عبد الرحمن،مهارات أخصائي التدريب ،مركز للخبرات المهنية للإدارة-بمبيك،الجيزة ٢٠٠٥م.
- ١٠- رضا،هاشم حمدي،التدريب والتأهيل الإداري ،الطبعة الأولى،دار الراه للناشر والتوزيع،عمان، الاردن،٢٠١٠م.
- ١١- شري،فاطمة عبد السلام،اداء المرشدين الزراعيين بجمهورية مصر العربية، مؤتمر استراتيجيية العمل الارشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي، الجمعية العلمية للارشاد الزراعي،ومؤسسة فريدريش ناومان الالمانية، المركز المصري الدولي للزراعة،٢٧-٢٨/١١/١٩٩٦م.
- ١٢- صبيح ، نبيل أحمد عامر ، دراسات في إعداد وتدريب المعلمين، الطبعة الأولى ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٨١م.
- ١٣- عبد الوهاب،عبد الصبور لحد،ومازن،محمد حسين،الاحصائيون الارشاديون s.m.s معهد بحوث الارشاد الزراعي والتنمية الريفية،مركز البحوث الزراعية،وزارة الزراعة،١٩٩٧م.
- ١٤- عمر،احمد محمد، الارشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية،القاهرة، ١٩٩٢م.
- ١٥- عيسى،منصور،تدريب العاملين،اساليب وطرق التدريب ومفهومة،المهارات الاساسية في التدريب،مدة الدورة ومتابعة وتقييم،الطبعة الاولى ،الدار المصرية للعلوم،٢٠١٣م.
- ١٦- كيلسي ، لنكون دافيد ، وهيرن ، كانون ، الإرشاد الزراعي ، ترجمة محمد المعلم ، مراجعة مصطفى الفار ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٥٧م.
- ١٧- محروس،فوزي نعيم،ووهبه ،احمد جمال،دور الارشاد الزراعي في مجالات الثقافة السكانية- صيانة البيئة-التسويق الزراعي،مؤتمر استراتيجيية العمل الارشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي، الجمعية العلمية للارشاد الزراعي،ومؤسسة فريدريش ناومان الالمانية، المركز المصري الدولي للزراعة،٢٧-٢٨/١١/١٩٩٦م.

١٨- وزارة الزراعة واستصلاح الاراضى، الادارة المركزية للارشاد الزراعى، وحدة الحاسب الالى، اخصائيو المواد SMS ودورهم فى العمل الارشادى، بمهامهم وواجباتهم ومسئولياتهم وعلاقتهم بالزراع والكوادر الارشادية الاخرى من مرشدين ومشرفين ارشاديين، بدون تاريخ.

١٩- وزارة الزراعة واستصلاح الاراضى، مديرية الزراعة بمحافظة المنوفية والبحيرة والمنيا ، بيانات أعداد أخصائيو المواد الإرشادية بمراكز المحافظات، بيانات غير منشورة، ٢٠١٢م.

المراجع الاجنبية

- 20- Krejcie, R. and D. W. Morgan: "Determining Sample Size For Research Activities in Educational and Psychological Measurement, Vol. (30), Published By College Station, Durham, North Carolina, USA 1970 .
- 21-Schleger , P. R., Approaches to Training and Development , Second Edition , Addison - Wesley , Pupliching Co., Inc., NewYork 1997 . U.S.A,
- 22- Win-Yuan Shih & James F. Evans, Where Field Staff Get Information, Volume 29 , Number 3 , Feature Articles , 3FEA5, Extension Journal, 1995. <http://www.joe.org/index.php>

subject matter specialists' knowledge of training bases in some governorates in Egypt.

Adel Abd El-Samie Ali

Senior Researcher, Agricultural Extension and Rural
Development Research Institute, Agricultural Research Center

ABSTRACT

The main objectives of this research were to determine subject matter specialists (SMS)' knowledge of training bases; to determine the relationship between SMS' knowledge of training bases and some studied independent variables SMS' sources of information related their work and to identify problems that encounter training extension workers as perceived by the SMS'; and their suggestions to solve them problems.

The research was conducted during January, 2013 in Munofia, El-Beheira , and El-Mania governorates. A random sample of 120 SMSs was selected from the SMS' population in the three previously mentioned governorates. the data were collected A questionnaire through and personal interviews. Frequency tables, percentages, arithmetic mean, and Pearson correlation coefficient were used in analyzing the data.

The main findings of the research were as the following:

- 1- more than a quarter of the respondents (25.8%) were of Low level of knowledge of training bases and more than two-thirds of the respondents (68.4%) were of Low the mid-level category.
- 2- There was a significant relationship at 0.01 level between SMS' knowledge level concerning bases of training and the duration of employment in agricultural extension, and the duration of the work as SMS, achievement motivation, innovativeness, attitudes towards training, As well as a significant relationship at 0.05 level, was found with the degree of training in the area of training of trainers, and leadership behavior.
- 3- The results showed that the training courses ranked first among sources of information relied upon by SMS, in their

job, followed by extension bulletins in the second and then technical bulletins in third place, and the Internet ranked eleventh and final.

4- The results showed that. problems that encounter extension worker training were poor facilities (37.1%), planning of training (23.8%), and problems related to trainees (13.2%).

5- The most important suggestions proposed by the respondents for coping with the previously mentioned training problems were provide potential Material and financial training (16.5%) development of a training plan be specific goals (13.4%) provide means of transportation for the transfer of the trainees (12.2%) training according to the needs of the Extension Workers (11.0) and increase the practical side of training in fifth place with (10.4%).