



كفاءة برامج تدريب المرشدين الزراعيين في محافظة الشرقية

إبراهيم عبد الوهاب محمود موسى عمر* - علي صالح مصطفى أبو العز - إبراهيم محمد شلبي نويصر

قسم الاقتصاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق

الملخص

استهدف هذا البحث التعرف علي الخصائص العامة للمبوهين (المدرسين)، وأيضاً للمرشدين الزراعيين المبوهين (المتدربين)، التعرف علي درجة تعاون الإدارة التابع لها المرشدين الزراعيين المبوهين، والعوامل المؤثرة عليها، التعرف علي درجة القدرة علي التواصل مع الزراع لدي المرشدين الزراعي المبوهين والعوامل المؤثرة عليها، التعرف علي مشكلات التدريب ومقترحات الحلول من وجهة نظر المدرب والتي قد تظهر في الدورات التدريبية. أجري هذا البحث في محافظة الشرقية وذلك لتأكيد خدمة الجامعة للمجتمع وتم تطبيق إستمارات الاستبيان في ٨ مراكز، بحيث يتم تطبيق إستمارات الاستبيان علي الحلقين المستهدفين (المدرب والمتدرب)، ونظراً لتنوع وتعدد البرامج التدريبية التي تتم للمرشدين الزراعيين في محافظة الشرقية، فقد تم التركيز علي برامج التدريب التي تمت في مجال إنتاج محصول القمح، حيث تم عمل حصر بعدد المرشدين الزراعيين الذين تم تدريبهم في هذا المجال من عام ٢٠٠٩ إلي عام ٢٠١٢ وتم أخذ عينة عشوائية من إجمالي عدد المتدربين والبالغ عددهم في تلك الفترة ٢٥٠ متدرباً وكان عدد العينة هو ١٥٢ متدرب، بالإضافة إلي ذلك تم أخذ شاملة المدرسين في هذا المجال وعددهم (٤٥) مدرباً. توضح النتائج أن ما يزيد عن نصف المدرسين (٥١,١%) من إجمالي المبوهين يقعون في الفئة العمرية الثالثة وهي كبار السن، وأن نسبة (٧٢,٤%) من إجمالي المبوهين المتدربين يقعون في الفئة العمرية الثالثة وهي كبار السن، وأن نسبة (٨٠,٩%) من إجمالي المبوهين المتدربين أشاروا إلي الكفاءة الكلية للتدريب بدرجة مرتفعة كما أوضحت نتائج البحث أن نسبة ذوي التعاون المرتفع حوالي ٥٩,٢% من إجمالي المبوهين، وكذلك توجد علاقة ارتباطية معنوية موجبه بين تعاون الإدارة وكفاءة مكونات العملية التدريبية التالية (كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة الأساليب والادوات التدريبية - كفاءة المدرسين - مهارات الاتصال الفعال لدي المدرب - الصفات الشخصية للمدرب - مدي تمكن المدرب من المادة التدريبية) وأنه لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة تعاون الإدارة وكلاً من المتغيرات التالية (السن - أفضل مدة لانعقاد دوره - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية)، وأنه توجد علاقة ارتباطية معنوية موجبه بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع والمتغيرات التالية: (كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة المدرسين - مهارات الاتصال الفعال لدي المدرب - الصفات الشخصية للمدرب - مدي تمكن المدرب من المادة التدريبية) وأنه لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع وكلاً من المتغيرات التالية (السن - أفضل مدة لانعقاد دوره - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة الأساليب والادوات التدريبية). كما بينت النتائج أن أهم المشكلات والمعوقات الخاصة بالمدرسين والتي كانت قبل التدريب هي عدم الإعلان عن مواعيد الدورات التدريبية بوقت كافي وتأخر تبليغ المدرسين بنسبة (٥١%) من إجمالي المبوهين، المكان الخاص بالدورات بعيد ولا توجد وسائل مواصلات بنسبة (٣٧,٧%) من إجمالي المبوهين، كما أن المشكلات أثناء التدريب، عدم وجود وسائل تدريبية مناسبة بنسبة (٤٢,٢%) من إجمالي المبوهين، تأخر المدرب في الحضور يوم التدريب بنسبة (٢٢,٢%) من إجمالي المبوهين، وأيضاً مشكلات ما بعد التدريب ضعف البدل والحافز التدريبي بنسبة (٤٦,٦%) من إجمالي المبوهين، عدم متابعة المتدربين بعد إنتهاء الدورات بنسبة (٢٠%) من إجمالي المبوهين، كما أظهرت نتائج البحث أن أهم مقترحات المبوهين للتغلب علي المشكلات الخاصة بالتدريب، صرف بدل تدريب وإعاشة وانتقال مناسب وحافز تدريبي مناسب بنسبة (٥٣,٣%) من إجمالي المبوهين، الإعلان عن مواعيد الدورات في الوقت المناسب وأيضاً ترشيح المتدربين والمدرسين في الوقت المناسب بنسبة (٣٣,٣%) توفير مواصلات أو يكون المكان قريب بنسبة (٣٣,٣%) من إجمالي المبوهين، توفير وسائل ومساعدات تدريبية بحيث تتناسب مع المحتوى بنسبة (٢٤,٢%) من إجمالي المبوهين، متابعة المتدربين بعد الإنتهاء من التدريب بنسبة (١٧,٧%) من إجمالي المبوهين.

الكلمات الاسترشادية: كفاءة المحتوى، المدخلات التدريبية، المخرجات التدريبية، تعاون الإدارة، القدرة علي التواصل، القدرة علي التوجيه.

المقدمة والمشكلة البحثية

أولهما يتعلق بالبعد البحثي ويتمثل في ندرة البحوث في مجال التدريب الإرشادي ومن ثم النماذج التي قدمت في مجال منهجية كفاءة البرامج التدريبية، وإقتصار غالبية هذه البحوث على التعرف على كفاءة البرامج التدريبية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المتدربين فقط، فلم تكون هناك دراسة تناولت موضوع الكفاءة التدريبية من وجهة نظر المدرب نفسه، جنباً إلى جنب مع وجهة نظر المرشد الزراعي المتدرب الأمر الذي يساعد في خلق رؤية تكاملية حول كفاءة البرامج التدريبية .

أما البعد الثاني في مشكلة الدراسة هو يتعلق بالجانب التطبيقي ويتمثل في إقتصار معظم تقارير إنجازات الأنشطة الإرشادية التدريبية على المؤشرات الخاصة بإعداد المتدربين أو عدد الأنشطة المنفذة أو إجمالي المبالغ المنفقة، وهي مؤشرات لا تدل على مدى كفاءة تلك الأنشطة التدريبية، ومن ثم يمكن عرض المشكلة البحثية في صورة التساؤلات التالية :

- ١- هل يمكن قياس الكفاءة التدريبية بصوره تعبر عن المفهوم العلمي الصحيح لها ؟
- ٢- هل تعاون الإدارة الزراعية مع المرشدين الزراعيين المتدربين تؤثر في الكفاءة التدريبية؟
- ٣- هل قدرة المرشد الزراعي المتدرب على التواصل مع الزراع تؤثر في الكفاءة التدريبية ؟

أهداف الدراسة

تماشياً مع أبعاد المشكلة البحثية تم صياغة الأهداف التالية:

- ١- التعرف على الخصائص العامة للمدربين المبحوثين والمرشدين الزراعيين المبحوثين (المتدربين).
- ٢- التعرف على درجة تعاون الإدارة الزراعية مع المرشدين الزراعيين المتدربين ؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة تعاون الإدارة الزراعية مع المرشدين الزراعيين المتدربين والمتغيرات المستقلة المدروسة.
- ٤- التعرف على درجة القدرة على التواصل مع الزراع لدي المرشدين الزراعي ؟
- ٥- هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع لدي المرشدين الزراعي والمتغيرات المستقلة المدروسة.
- ٦- التعرف على مشكلات التدريب ومقترحات الحلول من وجهة نظر المدرب.

إن تدريب العاملين في الإرشاد الزراعي يعتبر واحداً من أهم نواحي نجاح التنظيم الإرشادي، وعادة ما يشكل التدريب عملية مستمرة، أو كلما احتاج الأمر ذلك لإطلاع المرشدين الزراعيين على كل جديد ومستحدث يرتبط بما يواجهونه من مشكلات تكنولوجية أو إنسانية علاوة على ذلك فإن نشاط الإرشاد الزراعي يركز دائماً على ما هو جديد أو مستحدث سواء في الأسلوب أو المحتوى وهذا يتطلب من المرشدين أن يكونوا سابقين ومحيطين بكل ما هو مستحدث في مجال عملهم وهذا يكون من خلال برامج تدريبية فعالة (حسن، ٢٠٠٤) ولإستمرار عملية التدريب يلزم التأكد من فاعليتها، حيث يقوم الجهاز الإرشادي بإعداد البرامج التدريبية المرتبطة برفع كفاءة العاملين على أسس ومفاهيم وإمكانات وتسهيلات تدريبية ومن ثم إستقرار في الفكر الإداري المتصل بنشاط التدريب. إن نجاح العملية التدريبية وتحقيقها لأهدافها منوط بالدرجة الأولى بمدى تكامل عناصر العملية التدريبية (الشامي، ٢٠٠٢). ولأن عملية التغيير مستمرة والتقنيات التي تفرزها المراكز البحثية الزراعية المتخصصة متعددة ومتنوعة ومتجددة، الأمر الذي يلقي بعبء كبير على الإرشاد الزراعي باعتباره المسؤول الأول على نقل التقنيات المطورة إلى جمهور المستفيدين (بنداري، ١٩٩٩). حيث أن العالم يعيش اليوم عصر الانفتاح المعرفي والتطور السريع والتكنولوجيا وعصر المزوجة بين العلم والعمل والنظرية والتطبيق (المرسى، ١٩٩٩).

ويعتبر التدريب أحد مجالات تنمية وتطوير الفرد العامل حيث يتم من خلال تنشيط الفرد عقلياً ومهارياً وجعله بحالة إستعداد لمواجهة ظروف العمل، حيث أن مصطلح تدريب العاملين في الإرشاد الزراعي يهدف إلى رفع كفاءة العاملين في الموضوعات والمجالات التي لها علاقة بعملهم مثل النواحي الفنية التطبيقية وأيضاً في فلسفة الإرشاد الزراعي وطرق الإرشاد والتخطيط والتقييم للبرامج الإرشادية (الزيادي، ٢٠٠١). ويعتبر التدريب عملية إدارية ومؤسسية تتطلب الإعداد والتخطيط والتنظيم والمتابعة والتقييم وتتطلب توفير العناصر الأساسية التي تؤدي إلى نجاحه ذلك أن التوجه الحديث للتدريب يتضمن العمل على سد الفجوة ما بين معرفة المتدرب وخبرته من جهة وبين المعارف والمهارات والكفايات المطلوبة لأداء عمله من جهة أخرى (المبيضين وجرادات، ٢٠٠١). 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 إلى المستوى المطلوب (حسين، ١٩٩٦). ومن هنا أجريت تلك الدراسة للوقوف على مدى كفاءة العملية التدريبية وكيفية تحقيق تلك الكفاءة ومن خلال ما سبق يمكن عرض المشكلة البحثية في بعدين رئيسيين:

تمكن المدرب من المادة التدريبية - الكفاءة الكلية لمكونات العملية التدريبية).

الطريقة البحثية

أجري هذا البحث في محافظة الشرقية وذلك لتأكيد خدمة الجامعة للمجتمع وتنسجم الشرقية بإتساع مراكزها حيث يوجد بها (١٥ مركز) وتم أخذ عينة البحث من (٨ مراكز) حيث كانت هذه المراكز تم تدريب أكبر عدد في المتدربين في محصول القمح بها , مما يعطي العينة درجة عالية من المصدقية والتمثيل المجتمعي، بحيث يتم تطبيق استمارتي الاستبيان علي كلاً من (المدرب والمتدرب) . ونظراً لتنوع وتعدد البرامج التدريبية التي تتم للمرشدين الزراعيين في محافظة الشرقية، فقد تم التركيز علي الدورات التي تمت في مجال محصول القمح نظراً لأهمية هذا المحصول بالنسبة لمصر حيث أنه محصول إستراتيجي لأرتباطه بالأمن الغذائي للمواطن المصري , وإتجاه الدولة الي تحقيق الاكتفاء الذاتي منه ، حيث تم عمل حصر بعدد المرشدين الزراعيين الذين تم تدريبهم في هذا المجال من عام ٢٠٠٩ إلي عام ٢٠١٢ وتم أخذ عينه عشوائية من إجمالي عدد المتدربين والبالغ عددهم في تلك الفترة ٢٥٠ متدرباً وكان عدد عينه هو ١٥٢ متدرب موزعين علي الثمانية مراكز مع مراعاة التمثيل النسبي لكل مركز في العينة. بالإضافة إلى ذلك تم أخذ شامله المتدربين في هذا المجال وعددهم (٤٥) متدرباً وقد تم خلال فترة التدريب سابقة الذكر إجراء اختبار مبدئي للاستمارة علي ٢٠ مرشداً (متدربين) حيث تم التأكد من صلاحيتها ثم تم جمع البيانات حيث اجري هذا البحث خلال شهر أغسطس وسبتمبر وأكتوبر لعام ٢٠١٢ م . وقد تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية في تحليل بيانات البحث وهي التكرارات، والنسب المئوية، ومعامل الارتباط البسيط.

قياس متغيرات الدراسة

أساليب المعالجة لإستمارت الاستبيان الموجه إلى المدربين

السن

تم استخدام الرقم الخام الذي يعبر عن سن المبحوث والذي ذكره في استمارة الاستبيان كما هو، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي: الفئة العمرية الأولى (٣٤-٤٢ سنة)، الفئة العمرية الثانية (٤٣-٥١ سنة)، الفئة العمرية الثالثة (٥٢-٦٠ سنة).

المؤهل الدراسي

تم تقسيم المبحوثين الي أربع فئات هي : مؤهل متوسط (درجة واحدة)، مؤهل عالي (درجتان)، ماجستير (ثلاث درجات)، دكتوراه (اربع درجات).

الفروض البحثية

للتحقق من الأهداف من الثاني الي الخامس تم صياغة الفرضين البحثيين التاليين:

الفرض الأول

توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة تعاون الادارة التابع لها المرشدين الزراعيين المبحوثين (المتدربين)، وكلاً من المتغيرات الآتية: (السن - أفضل مدة لانعقاد دوره - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الاهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة الاساليب والادوات التدريبية - كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لدي المدرب- الصفات الشخصية للمدرب- مدي تمكن المدرب من المادة التدريبية) .

الفرض الثاني

توجد علاقة معنوية بين درجة قدرة المرشدين الزراعيين المبحوثين (المتدربين) علي التواصل مع زراع محصول القمح وكلاً من المتغيرات الآتية : (السن - أفضل مدة لانعقاد دوره - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية- مناسبة المكان- كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - مناسبة الوقت والزمن- كفاءة الاساليب والادوات التدريبية - كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لدي المدرب- الصفات الشخصية للمدرب - مدي تمكن المدرب من المادة التدريبية).

الفروض الاحصائية

الفرض الأول

لا توجد علاقة معنوية بين درجة تعاون الإدارة التابع لها المرشدين الزراعيين المبحوثين وكلاً من المتغيرات الآتية: (السن - أفضل مدة لانعقاد الدورة - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية - كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لدي المدرب- الصفات الشخصية للمدرب- مدي تمكن المدرب من المادة التدريبية - الكفاءة الكلية لمكونات العملية التدريبية).

الفرض الثاني

لا توجد علاقة معنوية بين درجة قدرة المرشدين الزراعيين المبحوثين علي التواصل مع الزراع وكلاً من المتغيرات الآتية: (السن - أفضل مدة لانعقاد الدورة - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية - كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لدي المدرب- الصفات الشخصية للمدرب- مدي

التخصص الدراسي

تم تقسيم المبحوثين الي فئتين هما إرشاد زراعي, تخصصات أخرى.

مدى إستخدام الانترنت

تم تقسيم المبحوثين الي فئتين هما نعم , ولا .

سنوات الخبرة في التدريب

تم أسلوب المعالجة الكمية كما يلي , فتره قصيره (١- ١٢سنة), فترة متوسطة (١٣- ٢٤ سنة), فتره طويله (٢٥- ٣٥ سنة).

القدره علي توجيه الاخرين

تم حساب هذا المتغير من خلال عشرة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات, منخفضة (٢٤-٢٥ درجة), متوسطة (٢٦- ٢٨ درجة), مرتفعة (٢٩- ٣٠ درجة).

القدرة علي التواصل مع الزراع

تم حساب هذا المتغير من خلال عشرة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة القدره علي التواصل مع الزراع: منخفضة (٢٠- ٢٢ درجة), متوسطة (٢٣- ٢٦ درجة), مرتفعة (٢٧- ٣٠ درجة).

كفاءة مدخلات العملية التدريبية

تم حساب هذا المتغير من خلال تسعة عبارات وتم إعطاء موافق(ثلاث درجات), ومحايد(درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات كفاءة مدخلات العملية التدريبية وهي منخفضة (٢٠-٢٢درجة), متوسطة (٢٣-٢٥ درجة), مرتفعة (٢٦-٢٧ درجة).

كفاءة مخرجات العملية التدريبية

تم حساب هذا المتغير من خلال عشر مكونات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة كفاءة مخرجات العملية التدريبية وهي : منخفضة (١٨-٢١ درجة), متوسطة (٢٢-٢٦ درجة), مرتفعة (٢٧-٣٠ درجة).

كفاءة بيئة التدريب الداخلية

تم حساب هذا المتغير من خلال ثمانية مكونات وتم إعطاء موافق(ثلاث درجات), ومحايد(درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات كفاءة بيئة التدريب الداخلية وهي,

منخفضة (٩-١٤درجة), متوسطة (١٥- ٢٠ درجة), مرتفعة (٢١-٢٤درجة) .

كفاءة بيئة التدريب الخارجية

تم حساب هذا المتغير من خلال تسعة مكونات وتم إعطاء موافق(ثلاث درجات), ومحايد(درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات كفاءة بيئة التدريب الخارجي وهي , منخفضة (١١-١٦درجة), متوسطة (١٧-٢١ درجة), مرتفعة (٢٢-٢٧درجة) .

كفاءة الإدارة القائمه علي التدريب

تم حساب هذا المتغير من خلال ثمانية مكونات وتم إعطاء موافق(ثلاث درجات), ومحايد(درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات كفاءة الإدارة القائمه علي التدريب وهي , منخفضة (١٠-١٣درجة), متوسطة (١٤- ١٧ درجة), مرتفعة (١٨-٢١ درجة) .

كفاءة مكان التدريب

تم حساب هذا المتغير من خلال عشرة عبارات وتم إعطاء موافق(ثلاث درجات), ومحايد(درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات مكان التدريب وهي : منخفضة (١١-١٧ درجة), متوسطة (١٨-٢٣درجة), مرتفعة (٢٤-٣٠ درجة) .

درجة كفاءة المتدرب

تم حساب هذا المتغير من خلال اثني عشر عبارة وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات كفاءة المتدرب وهي , منخفضة (١٦-٢٢درجة), متوسطة (٢٣-٣٠درجة), مرتفعة (٣١-٣٦ درجة).

درجة تعاون الاداره الزراعيه

تم حساب هذا المتغير من خلال ثمانية عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات تعاون الإدارة وهي, منخفضة (٨-١٣ درجة), متوسطة (١٤- ١٩ درجة), مرتفعة (٢٠-٢٤ درجة).

درجة كفاءة الاساليب التدريبية

تم حساب هذا المتغير من خلال ستة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات الاساليب والادوات التدريبية

موافق (درجة واحدة) ، تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي , منخفضة (٧ : ١١ درجة), متوسطة (١٢ : ١٦ درجة), مرتفعة (١٧ : ٢١ درجة).

مناسبة وقت وزمن التدريب

تم حساب هذا المتغير من خلال سبعة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات) , ومحايد (درجتين) , غير موافق (درجة واحدة) ، تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات وهي , منخفضة (٧ : ١١ درجة), متوسطة (١٢ : ١٦ درجة), مرتفعة (١٧ : ٢١ درجة) .

كفاءة الاساليب والادوات التدريبية المستخدمة

تم حساب هذا المتغير من خلال ستة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات وهي, منخفضة (٦ : ٩ درجة), متوسطة (١٠ : ١٣ درجة), مرتفعة (١٤ : ١٨ درجة).

كفاءة المدربين

تم حساب هذا المتغير من خلال ثلاث مكونات فرعية تشمل تسعة عشر عبارة وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي , منخفضة (٢٥ : ٣٥ درجة), متوسطة (٣٦ : ٤٦ درجة), مرتفعة (٤٧ : ٥٧ درجة) .

مهارات الاتصال الفعال للمدرب

تم حساب هذا المتغير من خلال ستة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات) , ومحايد (درجتين) , غير موافق (درجة واحدة) ، تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات وهي , منخفضة (٦ - ٩) ، متوسطة (١٠ - ١٤) ، مرتفعة (١٥ - ١٨) .

الصفات الشخصية للمدرب

تم حساب هذا المتغير من خلال سبعة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات) , ومحايد (درجتين) , غير موافق (درجة واحدة) ، تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات وهي , منخفضة (٧ : ١١) ، متوسطة (١٢ - ١٦) ، مرتفعة (١٧ - ٢١) .

مهارات تمكن المدرب من المادة التدريبية

تم حساب هذا المتغير من خلال ستة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة) ، تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات وهي , منخفضة (١٢-١٣) ، متوسطة (١٤ - ١٦) ، مرتفعة (١٧ - ١٨) .

المستخدمة وهي , منخفضة (٦ : ٩ درجة), متوسطة (١٠ : ١٤ درجة), مرتفعة (١٥ : ١٨ درجة) .

أساليب المعالجة لإستمارات الاستبيان الموجه الي المرشدين الزراعيين المتدربين

المتغيرات المستقلة

السن

تم استخدام الرقم الخام الذي يعبر عن سن المبحوث والذي ذكره في استمارة الاستبيان كما هو، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي: الفئة العمرية الأولى (٢٦- ٣٧ سنة)، الفئة العمرية الثانية (٣٨-٤٨ سنة)، الفئة العمرية الثالثة (٤٩ - ٦٠ سنة).

أفضل مدة لانعقاد الدورات التدريبية

تم تقسيم المبحوثين الي أربع فئات هما خمسة أيام (ثلاث درجات), سبعة ايام (درجتين), عشرة أيام (درجة واحدة), أخرى تذكر (أربع درجات).

عدد الدورات التدريبية

تم تقسيم المبحوثين الي ثلاث فئات هما عدد قليل (١- ١٠ دورة), عدد متوسط (١١ - ٢٠ دورة), عدد كبير (٢١ - ٣٠ دورة).

مساحة قاعات التدريب

تم تقسيم المبحوثين الي ثلاث فئات هما مساحه صغيره (١٥ : ٧٦ م^٢) , مساحه متوسطة (٧٧ : ٢١٣٩ م^٢), مساحه كبيره (١٤٠ : ٢٢٠٠ م^٢).

كفاءة مكان التدريب

تم حساب هذا المتغير من خلال عشرة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات مكان التدريب وهي, منخفضة (١٠ : ١٦ درجة), متوسطة (١٧ : ٢٤ درجة), مرتفعة (٢٥ : ٣٠ درجة)

كفاءة المحتوى التدريبي

تم حساب هذا المتغير من خلال ثمانية عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات), ومحايد (درجتين), غير موافق (درجة واحدة), تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات المحتوى التدريبي وهي : منخفضة (٨ : ١٣ درجة), متوسطة (١٤ : ١٩ درجة), مرتفعة (٢٠ : ٢٤ درجة) .

كفاءة الاهداف التدريبية

تم حساب هذا المتغير من خلال سبعة عبارات تم إعطاء موافق (ثلاث درجات) , ومحايد (درجتين), غير

العمرية الأولى حوالي ١٣,٣% من إجمالي المدربين المبحوثين، في حين بلغت نسبة الفئة العمرية الثانية حوالي ٣٥,٦% من إجمالي المدربين المبحوثين. ويتضح من ذلك أن الغالبية من المدربين المبحوثين يزيد عمرهم عن ٤٣ سنة حيث بلغت نسبتهم حوالي ٨٦,٧% من إجمالي المدربين المبحوثين وهذا يعكس أن كبار السن يكونوا على قدر كبير من الخبرة التدريبية مما يزيد من الاستفادة منهم. وبالتالي يكون له أثر إيجابي على العملية التدريبية.

المؤهل الدراسي

أشارت بيانات الدراسة إلي أن الحاصلون على مؤهل متوسط بلغت نسبتهم حوالي ٦,٧% من إجمالي المدربين المبحوثين، الحاصلون على مؤهل عالي يمثلون حوالي ٧٥,٦%، والحاصلون على ماجستير بلغت نسبتهم حوالي ٤,٤%، من إجمالي المدربين المبحوثين والحاصلون على الدكتوراه يمثلون نسبة ١٣,٣% ويتضح من ذلك أن (١٧,٧%) من إجمالي المدربين المبحوثين من الحاصلون على الماجستير والدكتوراه مما يتطلب زيادة عدد المدربين من هاتين الفئتين حتي يتم الإستفادة منهم قدر الإمكان .

التخصص الدراسي

أظهرت نتائج الدراسة أن المدربين من تخصص الارشاد الزراعي بلغت نسبتهم (٣١,١%) من إجمالي المدربين المبحوثين، في حين بلغت نسبة المدربين من التخصصات الأخرى (٦٨,٩%) من إجمالي المدربين المبحوثين مما يكون لديهم معلومات فنية في مجال التدريب الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على الدورات التدريبية ومحتوياتها

مدى استخدام الانترنت

تشير النتائج أن نسبة المشتركين في الانترنت ٤٨,٩% من إجمالي المدربين المبحوثين، وأن نسبة غير المشتركين في الانترنت حوالي ٥١,١% من إجمالي المدربين المبحوثين، وهو ما يعكس أقتراب نسبة المشتركين في الانترنت من ٥٠% من إجمالي المدربين المبحوثين، الأمر الذي قد يؤثر على مستوى المعرفة بالإيجاب.

عدد سنوات خبره في التدريب

يتضح من البيانات الواردة بالدراسة أن نسبة المبحوثين ذوي فترة الخبرة القصيرة ٦٢,٢%، في حين كانت نسبة المبحوثين ذوي فترة الخبرة المتوسطة ٢٦,٧%، بينما كانت نسبة المبحوثين ذوي فترة خبره الطويله ١١,١% من إجمالي المدربين المبحوثين، ويتضح من ذلك أن حوالي ثلث المبحوثين يقعون في فئة ذوي الخبرة المتوسطة و الطويله وهو يعكس ارتفاع مستوى المدربين من الناحية المعرفية والمهارية .

الكفاءة الكلية للتدريب

لقد تم قياس هذا المتغير من خلال (٥٧) عبارة تمثل جوانب التدريب الستة سالفة الذكر هي: (مكان التدريب - المحتوى التدريبي - الأهداف التدريبية - وقت وزمن التدريب - الاساليب والادوات التدريبيه المستخدمة - كفاءة المدربون). ويحتوي هذا المقياس على ثلاث إستجابات (موافق - محايد - غير موافق) وتم إعطاء الدرجات الآتية (٢-٣) للاستجابات على الترتيب، وجمع الدرجات الفعلية بكل مكون من مكونات التدريب نحصل على إجمالي الدرجة الخاصة بالمكون. وجمع الدرجات الخاصة بإجمالي كل مكون من المكونات الستة نحصل على الدرجة الإجمالية لكفاءة التدريب. هي تتراوح ما بين (٧٥، ١٧٤)، مقسمة الي ثلاث فئات منخفضة (٧٥-١٠٧ درجة)، متوسطة (١٠٨-١٤١ درجة)، مرتفعة (١٤٢-١٧٤ درجة).

المتغيرات التابعة

درجة تعاون الاداره

تم قياس هذا المتغير من خلال ثمانية عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات) ، ومحايد (درجتين) ، غير موافق (درجة واحدة) ، ثم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات وهي ، منخفضة (٨ : ١٣)، متوسطة (١٤ : ١٩) ، مرتفعة (٢٠ : ٢٤) .

درجة القدرة على التواصل مع الزراع

تم قياس هذا المتغير من خلال تسعة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات) ، ومحايد (درجتين) ، غير موافق (درجة واحدة) ، تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي ، منخفضة (١٥ : ١٨ درجة)، متوسطة (١٩ : ٢٢ درجة)، مرتفعة (٢٣ : ٢٧ درجة) .

نتائج البحث

النتائج الخاصة بالمدربين

الخصائص العامة للمدربين الذين قاموا بالتدريب للمرشدين الزراعيين في مجال محصول القمح

تتضمن الخصائص العامة للمدربين ما يلي: (السن - المؤهل الدراسي - التخصص الدراسي - مدى وجود الانترنت - عدد سنوات خبره في مجال العمل التدريبي - القدرة على التوجيه - القدرة على التواصل) : كما هو موضح بجدول ١.

السن

توضح النتائج أن ما يزيد عن نصف المدربين (٥١,١%) من إجمالي المدربين المبحوثين يقعون في الفئة العمرية الثالثة وهي كبار السن ، في حين بلغت نسبة الفئة

جدول ١. الخصائص العامة للمدربين الذين قاموا بالتدريب للمرشدين الزراعيين في مجال محصول القمح.

م	الخصائص	أجمالي عدد المبحوثين (٤٥)	عدد	النسبة
			٤٥	%
١-	السن:			
	- الفئة العمرية الأولى (٣٤-٤٢ سنة).		٦	١٣,٣
	- الفئة العمرية الثانية (٤٣-٥١ سنة).		١٦	٣٥,٦
	- الفئة العمرية الثالثة (٥٢-٦٠ سنة).		٢٣	٥١,١
٢-	المؤهل الدراسي:			
	- مؤهل متوسط.		٣	٦,٧
	- مؤهل عالي.		٣٤	٧٥,٦
	- ماجستير.		٢	٤,٤
	- دكتوراه.		٦	١٣,٣
٣-	التخصص الدراسي:			
	- ارشاد زراعي.		١٤	٣١,١
	- تخصصات أخرى.		٣١	٦٨,٩
٤-	مدى استخدام الانترنت:			
	- نعم.		٢٢	٤٨,٩
	- لا.		٢٣	٥١,١
٥-	سنوات الخبرة في التدريب:			
	- فترة قصيره (١-١٢ سنة).		٢٨	٦٢,٢
	- فترة متوسطة (١٣-٢٤ سنة).		١٢	٢٦,٧
	- فترة طويله (٢٥-٣٥ سنة).		٥	١١,١
٦-	القدره على التوجيه:			
	- منخفضه (٢٤-٢٥ درجه).		٤	٨,٩
	- متوسطه (٢٦-٢٨ درجه).		١٣	٢٨,٩
	- مرتفعه (٢٩-٣٠ درجه).		٢٨	٦٢,٢
٧-	القدره على التواصل:			
	- منخفضه (٢٠-٢٢ درجه).		٥	١١,١
	- متوسطه (٢٣-٢٦ درجه).		١٦	٣٥,٦
	- مرتفعه (٢٧-٣٠ درجه).		٢٤	٥٣,٣

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

*إجمالي الشامله = ٤٥ مدرباً

ذوي المؤهلات المتوسطة وذلك لرفع مستوياتهم المعرفية والمهارية والتي قد تكون منخفضة إذا ما قورنت بالحاصلين علي البكالوريوس وأنه لم يكن هناك أي من أفراد العينة حاصل علي دراسات عليا الامر الذي يعكس أن هذه الفئة لا تخضع لبرامج التدريب لعدم الحاجة اليها .

التخصص الدراسي

يتضح من البيانات الواردة بالدراسة أن نسبة الحاصلون علي تخصص ارشاد زراعي بلغت (٥٠%) من إجمالي المتدربين المبحوثين وأن نسبة الحاصلون علي التخصصات الأخرى بلغت (٥٠%) من إجمالي المتدربين المبحوثين. يتضح من ذلك أن نصف المبحوثين تقريباً قد كان تخصصهم ارشاد زراعي والنصف الآخر تخصصات أخرى الأمر الذي يستلزم اجراء الدورات التدريبية لهم من أجل زيادة معارفهم ومهاراتهم في هذا المجال.

ممارسة أنشطة غير حكومية

يتضح من البيانات الواردة بالدراسة أن نسبة الذين لا يمارسون أنشطه غير حكومية بلغت (٥٢,٧%) من إجمالي المتدربين المبحوثين وأن نسبة الذين قالوا نعم (٤٧,٣%) من إجمالي المتدربين المبحوثين , بينما نصف المبحوثين تقريباً قد كانوا يمارسون أنشطه غير حكومية , وهذا قد يرجع الي ضعف الرواتب التي يتم تقاضيها من العمل الارشادي , الامر الذي ينعكس بصوره سلبية علي العمل الارشادي.

أفضل مدة لإتعداد الدورة التدريبية

يتضح من البيانات الواردة بالدراسة أن نسبة (٢٣%) من المبحوثين فضلوا ١٠ أيام , وأن نسبة (٣٩,٥%) من المبحوثين فضلوا ٧ أيام , وأن نسبة (٣٤,٢%) من المبحوثين هم الذين فضلوا ٥ أيام وأن نسبة (٣,٣%) من المبحوثين فضلوا أقل من ٥ أيام , حيث يتضح أن أكثر من ثلثي المبحوثين قد وافقوا علي ٧ أيام و٥ أيام لذلك توصي الدراسة بأن تتراوح فترة الدورات التدريبية بين تلك المدد ومن ثم يؤدي ذلك إلي زيادة التحصيل من الدورات التدريبية .

مساحة قاعات التدريب

أتضح من البيانات الواردة بالدراسة أن نسبة القاعات التدريبية التي كانت مساحتها صغيرة (٧٤,٣%) وأن نسبة القاعات التدريبية التي كانت مساحتها متوسطة (١٧,١%) وأن نسبة القاعات التدريبية التي كانت مساحتها كبيرة (٨,٦%) , يتضح من ذلك أن حوالي ثلاث ارباع المبحوثين تلقوا التدريب في قاعات تدريبية مساحتها صغيرة , الامر الذي قد ينعكس بالسلب علي كفاءة العملية التدريبية بمجملها.

القدره علي توجيه الآخرين

أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة المدربين من ذوي القدرة المنخفضة (٨,٩%) من إجمالي المدربين المبحوثين , بينما نسبة ذوي القدرة المتوسطة (٢٨,٩%) من إجمالي المدربين المبحوثين , في حين كانت نسبة ذوي القدرة المرتفعة (٦٢,٢%) من إجمالي المدربين المبحوثين , يتضح من ذلك ان نسبة ذوي القدرة المتوسطة والمرتفعه حوالي (٩٠%) من إجمالي المدربين المبحوثين , الامر الذي ينعكس بالايجاب علي العمليه التدريبيه ويسهل وصول المعلومات الي المتدربين مما يؤدي الي رفع كفاءة التدريب .

القدره علي التواصل مع الاخرين

أوضحت النتائج أن نسبة ذوي قدرة التواصل المنخفضة (١١,١%) من إجمالي المدربين المبحوثين، بينما نسبة ذوي قدرة التواصل المتوسطة (٣٥,٦%)، في حين كانت نسبة ذوي قدرة التواصل المرتفعة (٥٣,٣%) من إجمالي المدربين المبحوثين، يتضح من ذلك ان نسبة ذوي القدرة المتوسطة والمرتفعه حوالي (٨٨%) من إجمالي المدربين المبحوثين. مما ينعكس بالايجاب علي العمليه التدريبيه ويسهل التفاعل بين المدرب و المتدربين مما يؤدي الي رفع كفاءة التدريب.

النتائج الخاصة بالمتدربين (المرشدين الزراعيين)

الخصائص العامة للمتدربين المبحوثين

حيث تتضمن ما يلي (السن - المؤهل الدراسي - التخصص الدراسي- ممارسة أنشطة غير حكومية - أفضل مدة لإتعداد دوره - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية) جدول (٢).

السن

توضح النتائج أن نسبة ٧٢,٤% من إجمالي المتدربين المبحوثين ينتمون لفئة كبار السن ، بينما بلغت نسبة الفئة العمرية الأولى حوالي ٥,٣% من إجمالي المتدربين المبحوثين ، في حين بلغت نسبة الفئة العمرية الثانية حوالي ٢٢,٤% من إجمالي المتدربين المبحوثين.ومن خلال ذلك يتضح أن ما يزيد من ثلثي المرشدين الزراعيين المبحوثين من كبار السن وهذا يعكس أن كبار السن هم أكثر خبره من الفئات الاصغر سناً . مما يكون له الأثر الإيجابي علي العملية التدريبية.

المؤهل الدراسي

أشارت بيانات الدراسة إلي أن الحاصلون علي مؤهل متوسط نسبتهم حوالي ٥٤,٦% ، والحاصلون علي مؤهل عالي يمثلون حوالي ٤٥,٤% من إجمالي المتدربين المبحوثين تقريباً ، وهذا يعكس الإهتمام عند اختيار المرشدين الزراعيين لحضور الدورات التدريبية علي

جدول ٢. الخصائص العامة للمتدربين المبحوثين الذين تدربوا في مجال محصول القمح

م	الخصائص	أجمالي عدد المبحوثين (٤٥)	عدد	النسبة
			١٥٢	*%
	السن:			
١-	الفئة العمرية الأولى (٢٦-٣٧ سنة).		٨	٥,٣
	الفئة العمرية الثانية (٣٨-٤٨ سنة).		٣٤	٢٢,٤
	الفئة العمرية الثالثة (٤٩-٦٠ سنة).		١١٠	٧٢,٤
٢-	المؤهل الدراسي:			
	- مؤهل متوسط .		٨٣	٥٤,٦
	- بكالوريوس .		٦٩	٤٥,٤
٣-	التخصص الدراسي:			
	- ارشاد زراعي .		٧٦	٥٠
	- تخصصات أخرى .		٧٦	٥٠
٤-	ممارسة أنشطه غير حكومية :			
	- لا .		٨٠	٥٢,٧
	- نعم .		٧٢	٤٧,٣
٥-	أفضل مدة لاتعقاد الدورات التدريبية:			
	- ١٠ أيام .		٣٥	٢٣
	- ٧ أيام .		٦٠	٣٩,٥
	- ٥ أيام .		٥٢	٣٤,٢
	- أقل من ٥ أيام .		٥	٣,٣
٦-	مساحة قاعات التدريب :			
	- مساحه صغيره (١٥ : ٢٧٦م ^٢) .		١١٣	٧٤,٣
	- مساحه متوسطه (٧٧ : ١٣٩م ^٢) .		٢٦	١٧,١
	- مساحه كبيره (١٤٠ : ٢٢٠٠م ^٢) .		١٣	٨,٦
٧-	عدد الدورات التدريبيه .			
	- عدد قليل (١ : ١٠ دوره) .		١٤١	٩٢,٨
	- عدد متوسطه (١١ : ٢٠ دوره) .		٩	٥,٩
	- عدد كبير (٢١ : ٣٠ دوره) .		٢	١,٣

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

*إجمالي العينة= ١٥٢ مرشداً

الفرض البحثي القائل " بوجود علاقة إرتباطية معنوية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مساحات قاعات التدريب " ويتضح من ذلك أن مساحات قاعات التدريب لا تؤثر في درجة تعاون الإدارة.

عدد الدورات التدريبية

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين عدد الدورات التدريبية, أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,١٢٣) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥).

كفاءة مكان التدريب

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة المكان التدريبي, أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٤٠٥) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١).

كفاءة المحتوى التدريبي

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة المحتوى التدريبي, أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٣٢٤) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١).

كفاءة الاهداف التدريبية

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة الاهداف التدريبية, أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٣٨٤) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١).

كفاءة وقت وزمن التدريب

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة وقت وزمن التدريب , أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢٩٤) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١).

كفاءة الاساليب التدريبيه

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة الاساليب التدريبيه, أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٣٧٧) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

عدد الدورات التدريبية

يتضح من البيانات الواردة بالدراسة أن الغالبية العظمى من المرشدين الزراعيين المبحوثين قد حصلوا على عدد قليل بلغت نسبتهم (٩٢,٨%) , وأن المبحوثين اللذين حصلوا على عدد متوسط من الدورات التدريبية بلغت نسبتهم (٥,٩%) وأن نسبة (١,٣%) من المبحوثين حصلوا على عدد مرتفع من الدورات التدريبية, لذلك يري الباحث ضرورة زيادة عدد الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين من أجل زيادة معارفهم ومهاراتهم في مجال محصول القمح .

درجة تعاون الإدارة، والعوامل المؤثرة عليها

درجة تعاون الإدارة الزراعية التي يعمل فيها المتدربون

يتضح من جدول ٣ أن نسبة ذوي التعاون الضعيف بلغت حوالي ١٩,١%, بينما كانت نسبة ذوي التعاون المتوسط حوالي ٢١,٧%, في حين كانت نسبة ذوي التعاون المرتفع حوالي ٥٩,٢% حيث يتضح أن حوالي ٨٠% من المبحوثين أشارو الي تعاون الادارة بدرجة مرتفعة ومتوسطة.

مدي وجود علاقة ارتباطيه بين درجة تعاون الإدارة الزراعية مع المرشدين الزراعيين المتدربين والمتغيرات المستقلة المدروسة

أوضحت النتائج ما يلي :

السن

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين فئات السن , أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٠٤٣-) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥) أي لا توجد علاقة إرتباطية بين درجة تعاون الادارة والسن.

أفضل مدة لانعقاد الدورة التدريبية

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين أفضل مدة لانعقاد الدورة التدريبية, أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٠٣٩-) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥).

مساحة قاعات التدريب

بإختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مساحات قاعات التدريب, أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٠٩١-) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥). وبناء على ذلك يمكن قبول الجزء السادس من الفرض الإحصائي الأول ورفض

جدول ٣. توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لدرجة تعاون الإدارة

درجة تعاون الإدارة	العدد	%
تعاون ضعيف (٢٤ : ٢٩ درجة)	٢٩	١٩,١
تعاون متوسط (٣٠ : ٣٥ درجة)	٣٣	٢١,٧
تعاون مرتفعه (٣٦ : ٤١ درجة)	٩٠	٥٩,٢
المجموع	١٥٢	١٠٠

*أجمالي العينة : ١٥٢ المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

جدول ٤. نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين ، وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

الرقم	المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الارتباط
١-	السن	-٠,٤٣
٢-	أفضل مدة لاتعداد الدورات التدريبية .	-٠,٠٣٩
٣-	مساحة القاعات التدريبية .	-٠,٠٩١
٤-	عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المتدرب .	٠,١٢٣
٥-	كفاءة المكان .	** ٠,٤٠٥
٦-	كفاءة المحتوى .	** ٠,٣٢٤
٧-	كفاءة الاهداف .	** ٠,٣٨٤
٨-	كفاءة وقت وزمن التدريب .	** ٠,٢٩٤
٩-	كفاءة الاساليب التدريبية .	** ٠,٣٧٧
١٠-	كفاءة المدرب .	** ٠,٣١٩
١١-	مهارات الاتصال الفعال للمدرب	** ٠,٣٤٧
١٢-	الصفات الشخصية للمدرب	** ٠,٢٩٢
١٣-	تمكن المدرب من المحتوى التدريبي	** ٠,٢٨٩

** معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠١) المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

متغيرات المذكورة" وقد يرجع ذلك الي أنه كلما تم إعداد العملية التدريبية بالشكل المطلوب كلما أدى ذلك الي زيادة درجة تعاون الإدارة مع المتدربين والعاملين فيها .

درجة القدرة علي التواصل مع الزراع ، والعوامل المؤثرة عليها

درجة قدرة تواصل المرشدين الزراعيين المبحوثين مع زراع محصول القمح

يتضح من الجدول ٥ أن نسبة ذوي درجة التواصل الضعيف بلغت حوالي ٢,٦%، بينما كانت نسبة ذوي درجة التواصل المتوسط حوالي ٣١,٦، في حين كانت نسبة ذوي درجة التواصل المرتفع حوالي ٦٥,٨% .

مدي وجد علاقة ارتباطيه بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع لذي المرشدين الزراعيين والمتغيرات المستقلة المدروسة

أوضحت النتائج ما يلي

السن:

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين فئات السن، أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٠٨٥) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥) .

أفضل مدة لانعقاد الدورة التدريبية

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين أفضل مدة لانعقاد الدورة التدريبية، أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (-٠,٠٢١) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥) .

مساحة قاعات التدريب

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مساحة قاعات التدريب، أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٠٠٣) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥) .

عدد الدورات التدريبية

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين عدد الدورات التدريبية ، أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (-٠,٠٠٨) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠٥) .

إجمالي كفاءة المدرب

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين إجمالي كفاءة المدرب، أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٣١٩) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١) .

مهارات الاتصال الفعال للمدرب

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مهارات الاتصال الفعال للمدرب ، أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٣٤٧) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١) .

الصفات الشخصية للمدرب

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين الصفات الشخصية للمدرب ، أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢٩٢) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١) .

تمكن المدرب من المحتوى التدريبي

باختبار العلاقة الإرتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين تمكن المدرب من المحتوى التدريبي، أوضحت نتائج جدول ٤ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢٨٩) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي معنوية (٠,٠١) .

من العرض السابق يتضح انه توجد علاقة إرتباطية معنوية موجه بين تعاون الإدارة وكافة مكونات العملية التدريبية التالية(كفاءة المكان – كفاءة المحتوى التدريبي- كفاءة الاهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن – كفاءة الاساليب والادوات التدريبية – كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لذي المدرب- الصفات الشخصية للمدرب- مدي تمكن المدرب من المادة التدريبيه) وأنه لا توجد علاقة إرتباطية بين درجة تعاون الإدارة وكلاً من المتغيرات التالية (السن - أفضل مدة لانعقاد الدورة – مساحة القاعات التدريبية – عدد الدورات التدريبية) وبناء عليه يمكن رفض من الجزء الثامن الي الجزء السادس عشر من الفرض الإحصائي الأول وقبول الفرض البحثي " القائل بوجود علاقة إرتباطية معنوية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين التسعة متغيرات المذكورة " وكذلك يمكن قبول الجزء الأول والخامس والسادس والسابع من الفرض الإحصائي الأول ورفض الفرض البحثي " القائل بوجود علاقة إرتباطية معنوية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين الاربعة

جدول ٥. توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقا لدرجة القدرة علي التواصل مع الزراع

درجه القدرة علي التواصل مع الزراع	العدد	%
درجه تواصل ضعيف (٢٤ : ٢٩ درجه)	٤	٢,٦
درجه تواصل متوسط (٣٠ : ٣٥ درجه)	٤٨	٣١,٦
درجه تواصل مرتفع (٣٦ : ٤١ درجه)	١٠٠	٦٥,٨
المجموع	١٥٢	١٠٠

*أجمالي العينة : ١٥٢ المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

جدول ٦. نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين ، وبين المتغيرات المستقلة المدروسة

الرقم	المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الارتباط
١	السن	٠,٠٨٥
٢	أفضل مدة لاتعداد الدورات التدريبية .	٠,٠٢١-
٣	مساحة القاعات التدريبية .	٠,٠٠٣
٤	عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المتدرب .	٠,٠٠٨-
٥	كفاءة المكان .	**٠,١٩٠
٦	كفاءة المحتوي .	** ٠,٢٦٣
٧	كفاءة الاهداف .	** ٠,٢١٩
٨	كفاءة وقت وزمن التدريب .	* ٠,١٧٨
٩	كفاءة الاساليب التدريبية .	٠,٠٦٩
١٠	كفاءة المدرب .	** ٠,٢٨٧
١١	مهارات الاتصال الفعال للمدرب	** ٠,١٩٨
١٢	الصفات الشخصية للمدرب	** ٠,٢٦١
١٣	تمكن المدرب من المحتوي التدريبي	** ٠,٢٤٢

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

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

(٠,١٩٨) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

الصفات الشخصية للمدرب

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين الصفات الشخصية للمدرب , أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢٦١) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) .

تمكن المدرب من المحتوى التدريبي

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين تمكن المدرب من المحتوى التدريبي , أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢٤٢) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) .

من العرض السابق يتضح أنه توجد علاقة إرتباطية معنوية موجه بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع والمتغيرات التالية: (كفاءة المكان – كفاءة المحتوى التدريبي- كفاءة الاهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن – كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لدي المدرب- الصفات الشخصية للمدرب- مدي تمكن المدرب من المادة التدريبية) وأنه لا توجد علاقة إرتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع وكلا من المتغيرات التالية (السن - أفضل مدة لانعقاد دوره – مساحة القاعات التدريبيه – عدد الدورات التدريبيه – كفاءة الاساليب والادوات التدريبية) وبناء عليه يمكن رفض الجزء الثامن والتاسع والعاشر والحادي عشر والثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر والسادس عشر من الفرض الإحصائي الثالث وقبول الفرض البحثي " القائل بوجود علاقة إرتباطية معنوية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين الثمانية متغيرات المذكورة " وكذلك يمكن قبول الجزء الأول والخامس والسادس والسابع والثاني عشر من الفرض الإحصائي الثالث ورفض الفرض البحثي " القائل بوجود علاقة إرتباطية معنوية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين الخمسة متغيرات المذكورة" وقد يرجع ذلك الي أنه كلما تم إعداد العملية التدريبية بالشكل المطلوب كلما أدي ذلك الي زيادة درجة تعاون الإدارة مع المتدربين والعاملين فيها.

كفاءة مكان التدريب

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة المكان التدريبي, أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,١٩٠) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

كفاءة المحتوى التدريبي

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة المحتوى التدريبي, أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢٦٣) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

كفاءة الأهداف التدريبية

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة الاهداف التدريبيه, أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢١٩) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

كفاءة وقت وزمن التدريب

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة وقت وزمن التدريب, أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,١٧٨) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

كفاءة الاساليب التدريبيه

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين كفاءة الاساليب التدريبيه, أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٠٦٩) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

إجمالي كفاءة المدرب

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين إجمالي كفاءة المدرب, أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٢٨٧) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١).

مهارات الاتصال الفعال للمدرب

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وبين مهارات الاتصال الفعال للمدرب , أوضحت نتائج جدول ٦ أن قيمة معامل الارتباط بلغت

التدريب علي مدار السنوات المختلفة بنسبة ٤,٤% من جملة المبحوثين

المقترحات والحلول : يتضح من جدول ٨ أن هذه المقترحات تتمثل في الآتي: صرف بدل تدريب وإعاشة وانتقال مناسب وحافز تدريبي مناسب بنسبة ٥٣,٣%, الإعلان عن مواعيد الدورات في الوقت المناسب وأيضاً ترشيح المتدربين والمدربين في الوقت المناسب بنسبة ٣٣,٣%, توفير مواصلات أو يكون المكان قريب , بنسبة ٣١%, توفير وسائل ومساعدات تدريبية بحيث يتناسب مع المحتوي بنسبة ٢٤,٢%, متابعة المتدربين بعد الإنتهاء من التدريب , بنسبة ١٧,٧%, التدقيق في إختيار المدربين بحيث يتناسب مع الموضوع وإعطائه حافز مناسب بنسبة ١٧,٧%, الإعداد الجيد للاماكن التدريبية وتجهيزها بنسبة ١٧,٧% من جملة المبحوثين , وضع خطة التدريب فيها كل التفاصيل الخاصة بالتدريب توضح الإحتياجات وجدول زمني للتنفيذ , بنسبة ١٧,٧% , أن تتم الدورات في الوقت المناسب للمحصل بنسبة ٨,٨% من جملة المبحوثين , مراعاة الأهمية النسبية لكل محصول بنسبة ٦,٦% , أن يتم التدريب لا مركزي بحيث تشترك الإدارات في التخطيط بنسبة ٦,٦%, إعطاء المتدربين المحتوي التدريبي قبل التدريب بفترة مناسبة بنسبة ٦,٦%, وجود خطة تدريبية بديلة بنسبة ٢,٢% من جملة المبحوثين .

توصيات البحث

يوصي البحث بضرورة صرف بدل تدريب وإعاشة وانتقال مناسب وحافز تدريبي مناسب للمدربين والمتدربين , والإعلان عن مواعيد الدورات في الوقت المناسب وأيضاً ترشيح المتدربين والمدربين في الوقت المناسب بحيث يكون قبل الدورة بالفتره الكافية , توفير مواصلات أو يكون المكان التدريبي قريب من مكان العمل أو مكان السكن , وتوفير وسائل ومساعدات تدريبية بحيث تتناسب مع المحتوي , ومتابعة المتدربين بعد الإنتهاء من التدريب , والتدقيق في إختيار المدربين والمتدربين , والإعداد الجيد للاماكن التدريبية وتجهيزها بحيث يكون بها كراسي مريحة والإضاءة والتهويه جيدة , ووضع خطة للتدريب فيها كل التفاصيل الخاصة بالتدريب , وتوضح الإحتياجات التدريبية ووضع جدول زمني للتنفيذ , وأن تتم الدورات في الوقت المناسب مع مراعاة الأهمية النسبية لكل محصول , وأن يتم التدريب لا مركزي بحيث تشترك الإدارات في التخطيط , إعطاء المتدربين المحتوي التدريبي قبل التدريب بفترة مناسبة , وأخيراً لا بد من وجود خطة تدريبية بديلة.

المشكلات والمعوقات التي واجهت المدربين في البرامج التدريبية الخاصة بمحصول القمح ومقترحات التغلب عليها وحلها

المشكلات

مشكلات قبل التدريب

يتضح من جدول ٧ أن هذه المشكلات تتمثل في الآتي: عدم الإعلان عن مواعيد الدورات التدريبية بوقت كافي وتأخر تبليغ المدربين بنسبة ٥١%, المكان الخاص بالدورات بعيد ولا توجد وسائل مواصلات بنسبة ٣٧,٧%, ضعف ميزانية التدريب بنسبة ٢٠%, تأخر إجراء الدورات التدريبية بنسبة ١٥,٥%, وعدم مراعات الأهمية النسبية للمحاصيل بنسبة ١٥,٥%, لا يوجد إقامه خاصه بالجهد التدريبي بنسبة ٦,٦%, مركزية الخطة التدريبيه وعد إشراك الإدارة فيها بنسبة ٦,٦%, عدم إقتناع القيادات المسنه بجدوي العملية التدريبيه , بنسبة ٤,٤% من جملة المبحوثين, دخول الوساطة في اختيار المدرب وترشيح المتدربين بنسبة ٤,٤% من جملة المبحوثين .

مشكلات أثناء التدريب

يتضح من جدول ٧ أن هذه المشكلات تتمثل في الآتي: عدم وجود وسائل تدريبية مناسبة بنسبة ٤٢,٢%, تأخر المدرب في الحضور يوم التدريب بنسبة ٢٢,٢%, لا يوجد بدل ضيافه ولا أماكن للإقامه بنسبة ٢٠%, عدم ملائمة تجهيزات المكان التدريبي بنسبة ١٧,٧%, ضعف المحتوي التدريبي بنسبة ١٣,٣% , عدم وجود مرونة في الخطة التدريبيه من حيث الوقت والمكان والمدرب بنسبة ١٣,٣%, عدم إستعداد المتدربين للإستماع بنسبة ١١%, التركيز علي التدريب النظري فقط بنسبة ٨,٨%, تغيب بعض المتدربين عن حضور التدريب بنسبة ٦,٦%, عدم تنظيم وقت الدورة بنسبة ٦,٦%, عدم تفرغ المتدربين للتدريب بنسبة ٤,٤%.

مشكلات بعد التدريب

يتضح من جدول ٧ أن هذه المشكلات تتمثل في الآتي : ضعف البدل والحافز التدريبي بنسبة ٤٦,٦%, عدم متابعة المتدربين بعد إنتهاء الدورات بنسبة ٢٠%, عدم إعطاء فرصة للمتدرب لتنفيذ ما تدرب عليه وعدم توافر الامكانيات بنسبة ٦,٦% , تكاسل بعض المتدربين علي تنفيذ توصيات التدريب وضعف قدره علي الإستيعاب بنسبة ٦,٦%, عدم الربط بين الترقية والتدريب بنسبة ٤,٤% من جملة المبحوثين , وجود خلل بين خطط

جدول ٧. المشكلات والمعوقات التي واجهت المدربين في البرامج التدريبية الخاصة بمحصول القمح

الرقم	المشكلات	التكرار	*%
أولاً : مشكلات قبل التدريب:			
١	عدم الإعلان عن مواعيد الدورات التدريبية بوقت كافي وتأخر تبليغ المدربين	٢٣	٥١
٢	المكان الخاص بالدورات بعيد ولا توجد وسائل مواصلات .	١٧	٣٧,٧
٣	ضعف ميزانية التدريب .	٩	٢٠
٤	تأخر إجراء الدورات التدريبية .	٧	١٥,٥
٥	عدم مراعاة الأهمية النسبية للمحاصيل .	٧	١٥,٥
٦	لا يوجد إقامه خاصه بالجهة التدريبية .	٣	٦,٦
٧	مركزية الخطة التدريبية وعدم إشراك الإدارة فيها .	٣	٦,٦
٨	عدم إقتناع القيادات المسنه بجدوي العملية التدريبية .	٢	٤,٤
٩	دخول الواسطه في إختيار المدرب وترشيح المتدربين .	٢	٤,٤
ثانياً : مشكلات أثناء التدريب			
١	عدم وجود وسائل تدريبية مناسبة .	١٩	٤٢,٢
٢	تأخر المدرب في الحضور يوم التدريب .	١٠	٢٢,٢
٣	لا يوجد بدل ضيافه ولا أماكن للإقامه.	٩	٢٠
٤	عدم ملائمة تجهيزات المكان التدريبي .	٨	١٧,٧
٥	ضعف المحتوى التدريبي .	٦	١٣,٣
٦	عدم وجود مرونة في الخطة التدريبية من حيث الوقت والمكان والمدرب .	٦	١٣,٣
٧	عدم إستعداد المتدربين للإستماع .	٥	١١
٨	التركيز علي التدريب النظري فقط .	٤	٨,٨
٩	تغيب بعض المتدربين عن حضور التدريب .	٣	٦,٦
١٠	عدم تنظيم وقت الدورة .	٣	٦,٦
١١	عدم تفرغ المتدربين للتدريب .	٢	٤,٤
ثالثاً : مشكلات بعد التدريب			
١	ضعف البدل والحافز التدريبي	٢١	٤٦,٦
٢	عدم متابعة المتدربين بعد إنتهاء الدورات .	٩	٢٠
٣	عدم إعطاء فرصة للمتدرب لتنفيذ ما تدرب عليه وعدم توافر الامكانيات .	٣	٦,٦
٤	تكاسل بعض المتدربين عن تنفيذ توصيات التدريب وضعف قدره علي الإستيغاب	٣	٦,٦
٥	عدم الربط بين الترقية والتدريب .	٢	٤,٤
٦	وجود خلل بين خطط التدريب علي مدار السنوات المختلفة .	٢	٤,٤

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

*إجمالي الشامله = ٤٥ مدرباً

جدول ٨. يوضح مقترحات المدربين للتغلب على المشكلات الخاصة بالدورات التدريبية الخاصة بإنتاج محصول القمح

الرقم	المقترحات	التكرار	*%
١	صرف بدل تدريب وإعاشة وانتقال مناسب وحافز تدريبي .	٢٤	٥٣,٣
٢	الاعلان عن مواعيد الدورات في الوقت المناسب وأيضاً ترشيح المتدربين والمدربين في الوقت المناسب.	١٥	٣٣,٣
٣	توفير مواصلات أو يكون المكان قريب .	١٤	٣١
٤	توفير وسائل ومساعدات تدريبية بحيث تتناسب مع المحتوي .	١١	٢٤,٢
٥	التدقيق في إختيار المدربين بحيث يتناسب مع الموضوع وإعطائه حافز مناسب.	٨	١٧,٧
٦	الإعداد الجيد للاماكن التدريبية وتجهيزها .	٨	١٧,٧
٧	متابعة المتدربين بعد الإنتهاء من التدريب .	٨	١٧,٧
٨	وضع خطة التدريب فيها كل التفاصيل الخاصة بالتدريب توضح الإحتياجات وجدول زمني للتنفيذ .	٨	١٧,٧
٩	تم الدورات في الوقت المناسب للمحصول .	٤	٨,٨
١٠	الموازنة بين التدريب العملي والنظري .	٤	٨,٨
١١	أن يتم التدريب لا مركزي بحيث تشترك الادارات في التخطيط .	٣	٦,٦
١٢	مراعاة الأهمية النسبية لكل محصول .	٣	٦,٦
١٣	إعطاء المتدربين المحتوي التدريبي قبل التدريب بفترة مناسبة .	٣	٦,٦
١٤	وجود خطة تدريبية بديلة .	١	٢,٢

*إجمالي الشامله = ٤٥ مدرباً المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة الميدانية في محافظة الشرقية، ٢٠١٢.

المراجع

المرسي، سامي علي (١٩٩٩). "تنمية وتدريب المرشد بين الزراعيين"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، ص ٥.

بنداري، سهير إسماعيل محمدي (١٩٩٩). "دراسة الإحتياجات التدريبية للمرشدة الزراعية في بعض محافظات ج. م. ع"، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، ص ١.

حسن، راوية (٢٠٠٤). "إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية" الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ص ١٦٣.

حسين، عبد الفتاح (١٩٩٦). "دور التدريب في تطوير العمل الإداري"، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية، الطبعة الأولى، ص ٤٧.

الزيادي، عبد الله عوض (٢٠٠١). "إتجاهات المتدربين نحو الوحدات التدريبية الإرشادية الزراعية التي نفذتها وزارة الزراعة والمياه بالمملكة العربية السعودية"، نشرة بحثية رقم (١٠٤)، مركز بحوث كلية الزراعة - جامعة الملك سعود، ص ٦.

الشامي، أحمد علي محمد (٢٠٠٢). "الإحتياجات التدريبية للمشرفين الإرشاديين الزراعيين علي المستوى المحلي في بعض محافظات مصر"، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، ص ٣.

المبيضين، عقلة محمد، أسامة محمد جرادات (٢٠٠١). "التدريب الإداري الموجه بالأداء" المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص ٣.

EFFICIENCY OF TRAINING PROGRAMS OF AGRICULTURAL EXTENSIONISTS IN SHARKIA GOVERNORATE

Ebrahim A.M.M. Omar*, A.S.M. Abo El-Ezz and I.M.S. NewSar

Agric. Econ. Dept., Fac. Agric., Zagazig Univ., Egypt

ABSTRACT

This research aimed to identify the general characteristics of the agricultural extensions and the general characteristics the trainers the components of the training program, and the identify of the degree of management co-operation and the factors influencing them, and the identify of the degree of capacity of communication farmers and the factors influencing them, and to identify the most important problems and to identify the recommendations, proposals, of, the trainers, too, vercomethods problems and difficulties. This research was conducted in Sharkia Governorate and its centers, where the sample size was 152 agricultural extensions. And 45 the trainers by 2012, some statistical methods were used to analyses of research data as correlation coefficient. Search results indicated that, Search results indicated that 59.2 of interviewees have high degree management co-operation , and also indicated showed a positive relationship between the degree of management co-operation, Search results also showed that 65.8% of agricultural extensions have a high capacity of communication fro farmers , the results indicated that the main problems and difficulties of the training programs are weak incentives and allowances for training of the trainers overcome.

Key words: The efficiency of content, inputs training, outputs training, cooperation management, the ability to communicate, the ability to guidance.