

التدريب على رأس العمل للمرشدين الزراعيين في بعض محافظات مصر

د. محمد عبد العليم على على الرميلى

قسم الإقتصاد والإرشاد الزراعى - كلية الزراعة والموارد الطبيعية - جامعة أسوان

Corresponding author: Elramily2011@yahoo.com

المستخلص

أستهدف البحث بصفة رئيسية التعرف على مستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين، وكذلك التعرف على مستوى التنفيذ، والتعرف على مستوى أداء بعض القائمين على التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين، والعلاقات بين الأهمية والتنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة، ومعوقات التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين.

وقد أجرى البحث على عينة عشوائية منتظمة قوامها ٢٩٧ مبحوثاً من المرشدين الزراعيين العاملين على مستوى القرية بأربع محافظات هي سوهاج، وأسيوط لتمثل محافظات الوجه القبلى، ومحافظتى الشرقية والدقهلية لتمثل محافظات الوجه البحرى والتي تم اختيارهم أيضاً بطريقة عشوائية، وقد تم جمع البيانات ميدانياً بالمقابلة الشخصية بواسطة إستمارة إستبيان فى الفترة من أبريل إلى يونيو ٢٠١٥ أعدت لهذا الغرض وتم اختبارها مبدئياً. وأستخدم فى عرض البيانات وتحليلها العرض الجدولى بالتكرار والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار (ف) لتحديد الفروق بين المتوسطات. وكانت أهم النتائج ما يلى:

١- وجود تقدير عال لأهمية أساليب التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين بنسبة ٩٥,٧ % من اجمالي عدد المبحوثين.

٢- ارتفاع مستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المبحوثين بنسبة ٧٣,٤ % من اجمالي عدد المبحوثين.

٣- بلغ المتوسط العام لأهمية أساليب التدريب على رأس العمل ٤,٣٦ درجة. وبلغ المتوسط العام لتنفيذ طرق وأساليب التدريب على رأس العمل ٣,٨١ درجة.

٤- أن كل من رئيس قسم الإرشاد الزراعى بالمركز، وأخصائى المحصول بالمركز هم أكثر القائمين بالتدريب على رأس العمل، مع ارتفاع مستوى أدائهم له بصفة(دائما، وغالبا) معاً بنسبة (٧٧%، ٧٤%) على الترتيب وفقاً لوجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

٥- يوجد فروق معنوية بين المبحوثين بمحافظات البحث فى تحديد درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل.

٦- يوجد فروق معنوية بين المبحوثين بمحافظات البحث فى تحديد درجة تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل.

٧- أكثر المعوقات التى تواجه التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المبحوثين هى "تأكل الجهاز الإرشادى لمعظم الموظفين القدامى، وقلة الحوافز المتاحة لإجراءه، وعدم تقيمه على المستوى التنظيمى والأكاديمى".

الكلمات الدالة: التدريب على رأس العمل - المرشدين الزراعيين - أساليب التدريب.

المقدمة والمشكلة البحثية

يعتبر التدريب مطلب ضرورى لنجاح المنظمة فى تحقيق أهدافها. فهو عملية مستمرة ومتجددة فى مضمونها وأساليبها تبعاً لمعطيات الواقع التى تتعامل معه أهداف المنظمة والتى تعمل جاهدة من أجل تحقيقه.

ونتيجة للتقدم التكنولوجى المستمر فى كافة الميادين فقد تزايدت أهمية التدريب للمورد البشرى لدى المنظمات والمجتمعات المختلفة لمواكبة هذا التقدم. وأعتبر التدريب حتماً فى كافة المجالات الحياتية ومنها مجال الزراعة لأنه الوسيلة لإكساب العاملين بالقطاع الزراعى ما يحتاجونه من مهارات جديدة تتواكب مع متغيرات العصر، وتهيئتهم للتكيف مع الواقع المتجدد فى مجال التقنيات الزراعية المستحدثة نتيجة الثورة التكنولوجية محدثة زيادة فى الكفاءة الأنتاجية بأقصى درجة ممكنة بالقطاع الزراعى سواء فى جودة الخدمات المقدمة للمستهدفين أو فى جودة الحاصلات والمنتجات الزراعية (سوليم، ١٩٩٨: ١٤١).

ويعد الجهاز الإرشادى الزراعى أحد أجهزة العمل الزراعى المعنية بتطوير المجتمع الريفى وزيادة الإنتاجية الزراعية، فهو يساعد الناس على إحداث تغييرات فى السلوك التفكيرى والشعورى والتنفيذى فى مواجهة مشكلات حياتهم بهدف إحداث التغييرات المطلوبة إقتصادياً وإجتماعياً كنتيجة لهذا التغيير السلوكى (عمر، ١٩٩٢: ٤٠).

ويعتبر المرشد الزراعى من أحد أهم أعمدة جهاز الإرشاد الزراعى، فهو الذى يقوم بمساعدة الزراع على زيادة إنتاجية محاصيلهم ومزارعهم، وتحسين مستوياتهم المعيشية. وكما يقوم المرشد الزراعى بأدوار متعددة فهو يعد بمثابة الوجه، والفنى، والوسيط الذى يعمل بين مراكز البحوث

الزراعية والعائلات المزرعية، وهو أيضا وكيل تغيير يساعد المزارعين على تحديد مشاكلهم وإيجاد الحلول المناسبة لهم مع خلق وإحداث التألف بين أفراد المجتمع الضرورى للعمل الجماعى أو المشروعات الجماعية، وكذلك قيامه بدور كمدير يخطط وينظم عمله وعمل مساعديه (عبدالمقصود، ١٩٩٨: ٧٩ - ٨٠).

ولقيام المرشد الزراعى بدوره بصورة كاملة يتطلب الاحتياج المستمر إلى التدريب لإطلاعه على كل ما هو جديد لكون التدريب يعتبر من أهم نواحي التى تساهم فى تحقيق أهداف التنظيم الإرشادى الحالية والمستقبلية والذي يقدم للمرشد الزراعى وفقا للمستويات الوظيفية الذى يشغله فى الجهاز الإرشادى (سويلم، ١٩٩٨: ١٦٩).

ويمكن من خلال التدريب أن تقوم منظمة الإرشاد الزراعى بمخاطبة عقل المرشدين الزراعيين إذا ما أرادت المنظمة الإرشادية أن تكسبهم الجديد من المعلومات والمعارف، وقد تخاطب حواسهم إذا أريد أن ترتقى بمعدلات أدائهم أو تعليمهم طريقة عمل جديدة أكثر إنتاجية، وفى أحيان أخرى تخاطب قلوبهم ووجدانهم إذا ما أريد بلورة اتجاهاتهم لتتفق مع اتجاهات مجتمعاتهم أو التنظيم الإرشادى الذى ينتمى إليه ويعمل له، أو فى حالة ما إذا أردنا أن ننقى سلوكهم من الشوائب أو العادات السلوكية الرديئة التى تحول دون انتظامهم كأفراد أسوياء فى أسرة العاملين بالجهاز الإرشادى الزراعى. (صالح، صبرى مصطفى، والطنبوبى، محمد عمر، وعزمى، سهير محمد، ٢٠٠٤: ١٠٦)

ويرى (الشاذلى، ٢٠٠٦: ٧٠) أن التدريب الموجه للعاملين الإرشاديين فى التنظيم الإرشادى تزداد أهميته بإعتباره متغيراً وسطاً بين متغيرين مستقلين أحدهما يتمثل فى المشاركة فى مهام التنظيم الإرشادى الذى ينتمى إليه العاملون ويتمثل الثانى فى تحقيق فاعلية التنظيم الإرشادى ككل، وبإعتباره أيضاً كمتغيرين تابعين أحدهما ينحصر فى تحسين مشاركة العاملين الإرشاديين، وينحصر الآخر فى ضمان تحقيق مزيد من فاعلية التنظيم الإرشادى. وأن تدريب العاملين الإرشاديين عملية مستمرة ودورية أو حسب الحاجة لإرتباطها بالمشكلات والتكنولوجيات المستحدثة ذات الطبيعة المتغيرة.

وقد عرف (صالح وأخرون، ٢٠٠٤: ١٠٨) تدريب العاملين الإرشاديين بأنه العملية التعليمية المقصودة التى تستهدف تحقيق النفع للجهاز الإرشادى والعاملين فيه والمستهدفين منه، وذلك من خلال إسباب العاملين الإرشاديين على إختلاف مستوياتهم الوظيفية - القدرة على أداء أعمالهم الحالية والمتنظرة مستقبلاً بكفاءة، وذلك عن طريق التنمية المنتظمة لمعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، وأنماط السلوك التى يحتاجون إليها لممارسة مهامهم بكفاءة، وإكسابهم الثقة فى النفس، والقدرة على التعامل الإيجابى والرشد مع الموارد والامكانيات المتاحة، وما قد يعترضهم من صعاب ومشاكل فى العمل، وذلك بهدف توفير الوقت والجهد والمال اللازم لإنجاز الأعمال الإرشادية، وتجرى هذه العملية فى مواقف تدريبية منظمة ترتكز على المشاركة الذاتية للمتدربين.

وقد صنف (عمر، ١٩٩٢: ٢٥٩)، و(سويلم، ١٩٩٨: ١٦٩)، و(عبد المقصود، ١٩٩٨: ٣١٨)، و(صالح وأخرون، ٢٠٠٤: ١١٥) تدريب العاملين بالإرشاد الزراعى بشكل عام إلى ثلاث أنواع هم التدريب قبل الخدمة Pre- Service Training، والتدريب عند بدء الخدمة Induction Training، والتدريب أثناء الخدمة In- Service Training. حيث أن التدريب قبل الخدمة هو نوع أكاديمي بطبيعته، وتوفره مؤسسات رسمية متبعة فى ذلك مناهج دراسية محددة لمدة معينة لمنح درجة أو شهادة رسمية. وهو تدريب سابق للحصول على الوظيفة الإرشادية. أما التدريب عند بدء الخدمة فيقدم للعاملين الجدد الذين تم تعيينهم أو الحاقهم بالعمل فى منظمة الإرشاد الزراعى ويتم فيه إعطاء المعلومات والمهارات التى يكون بها الموظف الجديد مرشداً فعالاً. والتدريب أثناء الخدمة هو ذلك النوع من التدريب الذى يقدم لإنعاش وتجديد معارف ومهارات العاملين، وتنمية قدراتهم على تنفيذ البرامج الإرشادية المختلفة، وهو يقابل احتياجات واهتمامات المرشدين الزراعيين، ومتطلبات وظيفتهم، ومتماشياً مع أهداف الخدمة الإرشادية. ولا يقتصر التدريب أثناء الخدمة على فئة معينة أو مستوى معين من العاملين، بل يشمل كل الأفراد الذين لازلوا فى الخدمة الإرشادية وتود منظمة الإرشاد الزراعى أن تصل بهم إلى مستويات أعلى من مستوياتهم الحالية فى أداء الأعمال (سويلم، ١٩٩٨: ١٦٩).

ويمثل التدريب أثناء الخدمة كأحد أنواع التدريب يمثل رافداً حيويًا مهماً لتنمية الموارد البشرية فى كافة المنظمات العصرية الحكومية منها والخاصة بصفة عامة ومنظمة الإرشادية بصفة خاصة سواء ما كان منه خارج موقع العمل أو ذلك الذى يتم داخل موقع العمل أو ما يطلق عليه (على رأس العمل).

وتشير بعض الدراسات والأدبيات (سويلم، ١٩٩٨: ١٧٩)، و(هجرس، ١٩٩٩: ١٤١)، و(راضى، ٢٠٠٣)، و(عبد الحليم، ٢٠٠٤: ١٤٥)، و(محمد وأخرون، ٢٠٠٤: ٢٤٢٥)، و(الشاذلى، ٢٠٠٦: ٧٠) إلى وجود بعض الأخطاء فى ممارسة العملية التدريبية للمرشدين الزراعيين أثناء الخدمة وغياب مقومات المنهجية العلمية الموضوعية فى تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب، وعدم وضوح أهداف التدريب، وعدم إتفاق المناهج مع أهداف التدريب، وعدم توفر التسهيلات اللازمة للتدريب، وعدم مناسبة أجهزة التدريب مع محتوى البرنامج التدريبى، وعدم توفر مدربين معدين إعداداً جيداً، وعدم قدرة المدرب على تقديم حلول لمشاكل المتدربين فى بعض الأحيان، وعدم الإيمان بفكرة التدريب لدى بعض المتدربين، وعدم مناسبة مواعيد التدريب بالنسبة للمتدربين، وقلة المحتوى التدريبى بالنسبة لموضوع التدريب، وتكرار الموضوعات التدريبية، وكثرة عدد المتدربين فى الدورة الواحد، وعدم التجانس فيما بين المتدربين، وقلة فرص التدريب المتاحة لديهم، وقلة الحافز المالى للتدريب، ومقاومة الموظف لفكرة التدريب، وعدم الأهتمام لما يقوله المدرب، وصولاً إلى متابعة نتائج التدريب وقياس آثاره. وقد تبين نتيجة بعض تلك الأخطاء إلى إنخفاض القدرات الأدائية للمرشدين

الزراعيين على أداء كل من الأنشطة الإرشادية التي تتضمنها البرامج التدريبية التي تعرضوا لها، وعدم وضوح أثر التدريب فيما يتعلق بالمعارف والمهارات وتنمية الوظيفة لدى المرشدين الزراعيين، بالإضافة إلى انخفاض نسبي لإتجاهات العاملين الإرشاديين المتدربين نحو التدريب. وقد ذكر (راي، ٢٠٠٨: ١٤) أن التدريب عن طريق الدورات التدريبية فقط يعتبر دليلاً على عدم مرونة وعلى فاعليتها المحدودة من جانب وبالرغم من أن الدورات التدريبية كانت ممتعة ومفيدة من جانب آخر.

في حين ذكر (هلال، ٢٠١١) بأن أساليب التدريب التقليدية المعتادة داخل القاعات والفصول التدريبية أو داخل الورش والمعامل ومراكز التدريب الإداري والمهني لم تعد وحدها كافية لتحقيق مستوى الأداء المطلوب. ففي ظل السعي الدائم إلى الوصول إلى مستويات محددة ومتنامية من الجودة، وفي ظل السعي الدائم إلى تعظيم العائد وخفض التكلفة، تظهر أهمية استخدام طرق وأساليب التدريب الحديثة والمتطورة التي تضمن التأثير على الأداء بشكل مباشر، وتضمن أيضاً الوصول إلى مستوى أداء ذي كفاءة عالية، بل ودرجة أعلى من التمكن.

ومن هنا تبرز أهمية نوع التدريب على رأس العمل (On-the-job training (OJT وهو تدريب يتم في موقع العمل، ويعتبر من أكثر أنواع التدريب إنتشاراً وقبولاً لدى غالبية المنظمات الحكومية والقطاع الخاص لتدريب العاملين لديها على المهارات الأساسية المطلوبة لأداء الوظيفة (عبيد، ٢٠٠٨: ٥٢).

ويعرفه قاموس الأعمال التجارية (businessdictionary, n.d) التدريب على رأس العمل (On-the-job training (OJT بأنه التدريب الذي يقام في وقت العمل الفعلي للموظفين وفيه يتعلم الموظفون في بيئة العمل الحقيقية وإكسابهم الخبرة في التعامل مع المهام والتحديات التي ستجتمع خلال يوم عمل عادي (<http://www.businessdictionary.com>).

وكما عرفه الفحطاني التدريب على رأس العمل (On-the-job training (OJT (١١٠، ١٤٢٦هـ، ١١٠) بأنه عملية مستمرة تتم داخل المكاتب والإدارات أثناء ممارسة العمل بهدف نقل خبرات ومهارات العمل من الرؤساء أو قدامى العاملين المتميزين إلى كافة العاملين والملتحقين الجدد بالعمل. وعرفه الصاعدي (٢٠٠٣، ٦٣) بأنه أسلوب من أساليب التدريب يتم عن طريق الزملاء أو الرؤساء أو المديرين الذين لديهم خبرات أكبر ويتم تنفيذها في مكان العمل الفعلي بهدف تنمية وتطوير مهارات العاملين وتحقيق الكفاءة الإنتاجية. ويعرفه عبيد (٢٠٠٨: ٥٢) بأنه التدريب الذي يقوم فيه المدرب بتوصيل المحتوى التدريبي في ميدان العمل بقصد عن طريق ممارسة الدور أو جزء من الدور الذي سوف يمارسه مستقبلاً ولكن في مكانه الطبيعي، وتحت قيادة مباشرة تتولى توجيهه للإجراءات الصحيحة أولاً بأول.

وقد عرفت (Susan. M, 2014) التدريب على رأس العمل بأنه تعليم للمهارات والمعارف، ورفع الكفاءات المطلوبة لأداء وظيفة محددة داخل مكان وبيئة العمل، بمعجم إدارة الموارد البشرية.

ويركز التدريب على رأس العمل إهتمامه على الأداء بصورة أكبر من الموضوع. فالأفراد يتعلمون أداء الأعمال المطلوبة منهم في أعمالهم من خلال ما يكتسبونه من محيط العمل الفعلي تحت توجيه أحد المشرفين. ومع أن النظم الإدارية في الكثير من المواقع والمنظمات تتحدث عن تبنيها لخطط برامج التدريب أثناء العمل، إلا أن الكثيرون لم يتمكنوا من استخدامها الأمثل، وذلك لإختلاط المفاهيم بين هذا النوع من التدريب والأنواع الأخرى المستخدمة. بالإضافة إلى عدم توافر الخبرات والكفاءات اللازمة للقيام به، وكذلك القصور الشديد في مهارات التدريبية والكفايات الأدائية لدى الرؤساء والمديرين والمشرفين في القيام بذلك (هلال، ٢٠١١).

وقد صنف (توفيق، ٢٠٠٧: ٢٤) التدريب وفقاً للمكان الذي يتم فيه إلى نوعين الأول: التدريب الداخلي ويشمل كل من التدريب على رأس العمل، والتدريب داخل جهة العمل بمعرفة المنظمة نفسها أو بمعرفة مركز تدريب متخصص خارجي. أما النوع الثاني: التدريب الخارجي ويشمل كل من التدريب خارج بيئة العمل بمعرفة المنظمة نفسها أو بمعرفة مركز تدريب متخصص خارجي. وذكر (مفرح، ٢٠٠٩: ٧) أن التدريب على رأس العمل يقع تحت التدريب غير الرسمي في تقسيمه للتدريب وفقاً للطريقة التي يتم بها إعداد البرنامج التدريبي. وقد أدرج كل من (Halim, A., & Ali, M. M. 1997:145) التدريب على رأس العمل نوعاً من التدريب للعاملين بالإرشاد الزراعي كأحد أنواع التدريب أثناء الخدمة والذي يقوم به المشرف الأعلى أو اخصائى المواد بالتدريب على رأس العمل لموظفيه الميدانيين لتوجيهه لحل المشاكل أو استخدام التقنيات الحديثة من خلال مناقشات غير رسمية، وفرص لتجريب مهارات أو معارف جديدة في الحقل أثناء قيامه بأنشطته اليومية المعتادة.

ويذكر كل من قاموس الأعمال التجارية (business dictionary, n.d)، والقحطاني (١٤٢٦هـ - ٢٠٠٦م، ١١١-١١٣)، و(عبيد، ٢٠٠٨: ٤٧)، و(البرادعي، ٢٠٠٨: ٢٢٩)، و(3: Mehrdad Alipour, Mahdi Salehi, 2009)، و(توفيق، ٢٠١٣: ٤٨-٦٣) إلى وجود العديد من أساليب القيام بالتدريب على رأس العمل منها:

١- التدريب المباشر Coaching: وفيه يكون المدرب أحد أعضاء المنظمة من ذوي الخبرة سواء كان الرئيس المباشر أو أحد الزملاء الذي يقوم بمساعدة المتدربين على تعلم المهارات والعمليات من خلال توفير الإرشادات أو التدريب العملي (أو كليهما).

٢- التدريب التوجيهي Mentoring: وفيه يخصص للموظف المراد تدريبه عضو بالمنظمة من الموظفين الذين يعمل كدليل ومساعد، ويركز هذا التدريب على تطوير الموقف ويكون التوجيه دائماً من قبل شخص داخل الإدارة من رؤساء الأقسام أو مدراء الإدارات.

٣- تناوب العمل Job Rotation: وفيه يتم تدريب الموظفين عن طريق تناوب العمل من خلال سلسلة من الوظائف ذات الصلة. والتناوب لا يجعل الموظف ذو معرفة جيدة بالوظائف المختلفة فقط، ولكنه يخفف من الملل، ويسمح لتطوير علاقة مع عدد من الأشخاص، ويجب أن يكون التناوب منطقي.

٤- المكتب المجاور: حيث يوضع مكتب الموظف الجديد إلى جوار مكتب رئيسه مباشرة، أو إلى جوار مكتب زميله ذو الخبرة الذي سوف يقوم بتدريبه، فيلاحظ سلوكه وتصرفاته وقراراته، ويسند إليه الرئيس أو الزميل بعض الأعمال تدريجياً فيقوم بأدائها في البداية تحت إشرافه ثم يبدأ في الاستقلال بإنجاز أعماله كاملة.

٥- المشاركة في أعمال اللجان: وذلك عن طريق تعرض المتدرب لخبرات وأراء أفراد آخرين، ويحاول المتدرب التمرس على عرض وجهة نظره بأسلوب منطقي مقنع يعرض فيه كل الجوانب، أو حتى قد تساعده على تكوين وجهات نظر جديدة إلى جانب تعلم كيفية العمل في جماعة، وهذا الأسلوب يصلح للمرشحين لوظائف إدارية أو قيادية.

٦- طريقة الأسئلة والأجوبة: يقوم المدرب بإلقاء الأسئلة على المتدربين للتأكد من تعلمهم، ويطلب منهم الإجابة عليها.

بينما ذكر سويلم (١٩٩٨: ١٦٦) أن من طرق التدريب غير الرسمية هي :

١. طريقة الملاحظة: حيث تتم من خلال ملاحظة الموظف الأسلوب الذى يسلكه رئيسه المباشر أو الزميل ذو الخبرة أثناء القيام بالممارسات المزرعية المختلفة فى الحقل.

٢. طريقة القراءة والإطلاع: ويتم عن طريق دراسة المطبوعات المتعلقة بالعمل فى أى صورة سواء فى كتب أو نشرات أو خطابات التى يتم توزيعها على الموظفين الجدد كل فترة من الزمن تشمل تعليمات وتوجيهات حول أفضل الأساليب لأداء العمل والواجبات والمسؤوليات والسلوكيات الوظيفية، ووظائف المنظمة، وكيفية تحسين الأداء إلى جانب معلومات متخصصة فى وظيفته الجديدة.

٣. طريقة (التحدث مع الآخرين): وفيه يقوم الرئيس أو الزميل ذو الخبرة بتدريب الموظف عن طريق توجيه الأسئلة بين الحين والآخر، عما يمكن أن يتخذ من قرارات فى بعض المعاملات، وبهذا يمكن أن يحيل إليه معاملة كاملة لبحثها واتخاذ قرار فيها، ولن يكون القرار نهائياً وإنما سوف يخضع لمراجعة الرئيس.

وعلى ذلك فإن هذه الطرق يمكن الاستفادة منها فى التدريب على رأس العمل (OJT) كنوع من أنواع التدريب غير الرسمى.

يعتبر التدريب على رأس العمل له العديد من المزايا والعيوب لكل من أصحاب العمل والمتدربين ، فقد ذكر كل من (توفيق، ٢٠٠٣: ٦٥-٧٥)، و(Susanne Wood، ٢٠٠٤: ١٥)، و(عبيد، ٢٠٠٨: ٥٣)، و(وزارة العمل بالملكة العربية السعودية، ١٤٣٠هـ - ٢٠١٠م)، و(Chand, n.d) أن من أهم مميزات التدريب على رأس العمل تتمثل فى الآتى: أنه يوجه الجهود والطاقات نحو تحقيق الرسالة والأهداف الإستراتيجية والخطط التنفيذية للمنظمة، وتقدير الاحتياجات التدريبية للمتدربين بدرجة أكثر قرباً ووضوحاً وأكثر فعالية، والتعلم يتم عن طريق الخبرة، وتُكسب المتدرب الخبرة فى بيئة العمل الفعلية، ويمنح المتدرب تطبيق الخبرات التى تعلمها خلال ممارسة عمله اليومي، وتحسين وتطوير مهارات وقدرات ومعارف العاملين لأداء مهامهم وواجباتهم بدقة عالية، ومحفز للمتدربين، ويحافظ على وقت العمل لعدم غياب المتدرب عن موقع عمله لفترات طويلة، والاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمالية التى يتم إنفاقها على التدريب، وتعمل على تقوية العلاقة بين العاملين المتدربين ومشرفيهم المباشرين ومدرائهم وزملائهم فى العمل من ذوى الخبرة، ويتغلب على معوقات التدريب التقليدية فى القاعات، وأقل تكلفة عن غيره من الأساليب التدريبية.

بينما تحددت عيوب التدريب على رأس العمل كما ذكرها (توفيق، ٢٠٠٣: ٦٥-٧٥)، و(Susanne Wood، ٢٠٠٤: ١٥)، و(عبيد، ٢٠٠٨: ٥٣)، وموسوعة wise geek (www.wisegeek.org)، وموقع (what is human resource?,n.d) فى عدم التخطيط الجيد لهذا النوع من التدريب، ولا يتم تنظيمه بشكل منظم أو منهجي، وصعوبة العثور على الشخص المناسب لإجراء التدريب على رأس العمل، والمدرب قد لا يكون من ذوى الخبرة بما يكفي للتدريب أو أنه قد لا يكون ملماً بموضوع التدريب، وقد يتم فرض التدريب على الموظف فى مناخ عمل غير محفز، وقد يكون مضيقاً لوقت المدرب (الزميل، المشرف، المدير) الذى يأخذ الوقت للخروج من وظيفته العادية للقيام بعملية التدريب.

مشكلة البحث

نظراً للأهمية القصوى للتدريب فى الإرتقاء بمستوى العاملين فى الجهاز الإرشادى الزراعى بهدف تحسين مشاركتهم وتحقيق مزيد من فاعليته مع التركيز بأهمية التدريب على رأس العمل كأحد أنواع تدريب العاملين بالإرشاد الزراعى أثناء الخدمة بدرجة ملحّة، لتتناسب الإمكانيات الجديدة وتطورات العصر الذى نعيش فيه. إلا أن بالرغم من التطورات التى حدثت فى برامج إعداد الكوادر البشرية وتدريبهم على رأس العمل فى الدول المتقدمة والتى أثرت بدرجة كبيرة وبفعالية على أدائهم فيناً ومهنيّاً وسلوكياً، إلا أن التدريب على رأس العمل فى الدول النامية يخضع لأساليب تقليدية مما يحد من الإرتقاء بكفاءة كوادرها البشرية والذي ينعكس مباشرة على مخرجات أدائها. ومما يؤكد ذلك أن ملاحظة الواقع الفعلى لهذا النوع من التدريب داخل تنظيم الإرشاد الزراعى المصرى تشير إلى عدم وضوح مفهومه لدى الكثير من العاملين الإرشاديين، وأن تطبيقه يتم بصورة عفوية وغير منهجية بما يسمح بتقويمه. لذا وجب القيام بهذا البحث للتعرف على مستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين

الزراعيين، وكذلك التعرف على مستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين، والعلاقة بينهما، والمعوقات التي تحول دون تنفيذه على الوجه الأكمل حتى تتمكن من الإرتقاء بهذا النوع من التدريب في منظمة الإرشاد الزراعي بمصر.

أهداف البحث

١. التعرف على مستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.
٢. التعرف على مستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.
٣. التعرف على مستوى أداء بعض القائمين على التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.
٤. تحديد العلاقة بين درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة وبين درجة تنفيذ تلك الأساليب من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.
٥. تحديد الفروق بين متوسطات درجات أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين في كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى.
٦. تحديد الفروق بين متوسطات درجات تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين في كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى.
٧. التعرف على معوقات التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

الفروض البحثية:

لتحقيق الأهداف البحثية من الرابع إلى السادس تم صياغة الفروض البحثية التالية:

١. يوجد علاقة ارتباطية بين درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة وبين درجة تنفيذ تلك الأساليب من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.
٢. يوجد فروق بين متوسطات درجات أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين في كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى.
٣. يوجد فروق بين متوسطات درجات تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين في كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى.

التعريفات الإجرائية:

١. **التدريب على رأس العمل:** هو تدريب يتم أثناء الخدمة، ويوجه للمرشد الزراعى فى موقع عمله الفعلى سواء فى الحقل أو فى مكتبه وذلك أثناء قيامه بأنشطة اليومية المعتادة، ويتم بشكل غير رسمى من قبل رئيس قسم الإرشاد أو أخصائى المحصول، أو أحد الزملاء ذوى الخبرة، أو من الباحثين بالمراكز البحثية أو من خلال مدربين من ذوى الخبرة بهدف نقل خبراتهم ومهاراتهم فى العمل إلى المرشد الزراعى فيما يتعلق بحل المشكلات الإرشادية القائمة أو استخدام التقنيات الحديثة أو تجديد ما لديهم من معلومات.
٢. **أساليب التدريب على رأس العمل:** وهى الكيفية التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية فى موقع العمل بشكل غير رسمى وتشمل التدريب المباشر، والتوجيهى، وتناوب العمل، والمكتب المجاور، والمشاركة فى أعمال اللجان، وطريقة الأسئلة والأجوبة، وطريقة القراءة والإطلاع، وطريقة التحدث مع الآخرين.

الطريقة البحثية

تم إجراء هذا البحث بأربع محافظات من محافظات جمهورية مصر العربية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وكان نتيجة الاختيار هى محافظتى سوهاج، وأسيوط ممثلتان لمحافظات الوجه القبلى، ومحافظتى الشرقية، والمنصورة ممثلتان لمحافظات الوجه البحرى. وتمثلت شاملة البحث من إجمالى عدد المرشدين الزراعيين العاملين على مستوى القرية للمحافظات الأربع المختارة، وتحدد حجم عينة البحث بإستخدام معادلة كريجسى ومورجان من إجمالى شاملة المحافظات الأربع المختارة، فبلغ عدد المبحوثين بالعينة ٢٩٧ مبحوثاً من المرشدين الزراعيين بالمحافظات الأربع، بنسبة ٢٢,٤ % من إجمالى الشاملة، وتم توزيع عينة البحث تناسيباً على المحافظات الأربع وفقاً لعدد المرشدين الزراعيين العاملين بقرى المحافظات. فبلغ عدد المبحوثين فى محافظة سوهاج ٥٦ مبحوثاً، وفى محافظة أسيوط ٦٠ مبحوثاً، وفى محافظة الشرقية ١٠٠ مبحوث، ومحافظة الدقهلية ٨١ مبحوثاً.

وجمعت البيانات ميدانياً بالمقابلة الشخصية مع المرشدين الزراعيين المبحوثين بواسطة إستمارة إستبيان فى الفترة من أبريل إلى يونيو ٢٠١٥، وقد أشتملت إستمارة الإستبيان بعد اختبارها على أسئلة وبنود التى تحقق الإجابة عليها أهداف البحث وهى التعرف على مستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين، والتعرف على مستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين، والتعرف على مستوى أداء القائمين على التدريب على رأس العمل (المدرسين) من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين، والتعرف على معوقات التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المبحوثين، بالإضافة إلى البيانات الشخصية للمبحوثين.

هذا وقد تم وضع تعريف لتوضيح المفهوم العلمى "للتدريب على رأس العمل OJT" للمستبيين مرفقة بالاستبيان لتساعدهم على فهم بنوده، وقد تم التأكد من فهم المبحوثين لهذا المفهوم وأنه لا يوجد به أى غموض يؤثر على استجاباتهم.

وتم معالجة البيانات كميأ على النحو التالى: فتم قياس مستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من خلال ٩ عبارات تعبر عن أساليب التدريب على رأس العمل من خلال مقياس متدرج من خمس فئات (هام جداً، هام، متوسط، قليل الأهمية، عديم)، وأعطيت له درجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب وتم إعتبار حاصل جمع استجابات عينة البحث على تلك العبارات مؤشراً رقمياً لقياس مستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وتم تقسيم استجابات المبحوثين إلى ثلاث مستويات وهى مستوى أهمية عالية (٣١-٤٥)، ومتوسط (١٦-٣٠)، ومنخفض (١-١٥).

وتم قياس مستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من خلال ٩ عبارات تعبر عن تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل من خلال مقياس متدرج من خمس فئات (دائماً، غالباً، وأحياناً، نادراً، لا)، وأعطيت له درجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب وتم إعتبار حاصل جمع استجابات عينة البحث على تلك العبارات مؤشراً رقمياً لقياس مستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وتم تقسيم استجابات المبحوثين إلى ثلاث مستويات وهى مستوى أهمية عالية (٣١-٤٥)، ومتوسط (١٦-٣٠)، ومنخفض (١-١٥).

وقيس مستوى أداء بعض القائمين على التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وهم كالتالى: رئيس قسم الإرشاد الزراعى بالمركز، وأخصائى المحصول، والزملاء ذوى الخبرة، وباحثين بالمراكز البحثية وأساتذة الجامعات، وطلب من كل مبحوث وضع الاستجابة المناسبة لدرجة أداء القائم بالتدريب على مقياس متدرج من خمس فئات هى (دائماً، غالباً، وأحياناً، نادراً، لا)، وقد أعطيت فئات الاستجابة القيم الدرجية التالية ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب.

وقيست المعوقات التى تحد من التدريب على رأس العمل والبالغ عددها ١٤ عبارة، وقد طلب من كل مبحوث وضع الاستجابة التى يراها مناسبة لدرجة تواجدها على مقياس متدرج من خمس فئات هى (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا) وقد أعطيت فئات الإستجابة القيم الدرجية التالية ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب.

وقد أستخدم فى عرض البيانات وتحليلها الحصر العدى، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار (ف) لتحديد الفروق بين المتوسطات.

النتائج ومناقشتها

أولاً: وصف عينة البحث:

أوضحت البيانات الواردة بجدول (١) الآتى:

- ١- **السن:** أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثين ٧٥,٨% يقعون فى الفئة العمرية (٤٩-٥٩)، بينما ٦,١% من إجمالى المبحوثين يقعون فى الفئة العمرية (٢٧-٣٧) مما يشير إلى أن معظم المبحوثين يقعون فى فئات الأعمار الكبيرة واقتربهم من سن نهاية الخدمة الوظيفية، وهم لديهم من الخبرات والتى قد يكون لها تأثير مباشر على زملائهم فى رفع أدائهم لمهامهم الوظيفية والاستفادة من خبراتهم فى عملية التدريب على رأس العمل من خلال تبادل الخبرات بينهم وبين المرشدين الزراعيين ذو الفئات العمرية الأصغر والجدد.
- ٢- **النوع:** تبين أن الغالبية العظمى من المبحوثين ٩٢,٣% من إجمالى المبحوثين من المرشدين الزراعيين الذكور، وأن ٧,٧% من إجمالى المبحوثين من المرشيدات الزراعيات مما يوضح إنخفاض عدد المرشيدات الزراعيات، مما يؤثر على العمل الإرشادى الزراعى بقرى المبحوثين وفى تحقيقه لأهدافه من خلال الأنشطة الإرشادية المتعلقة بالمرأة. وبالتالي قد يؤثر فى نقل المعارف والمهارات والمهام الوظيفية من جيل إلى جيل آخر من المرشيدات الزراعيات.
- ٣- **المؤهل الدراسى:** تبين أن غالبية المبحوثين ٥٣,٩% من ذوى المؤهلات العليا، بينما ما يزيد عن خمسى المبحوثين ٤٢,٨% من الحاصلون على دبلوم زراعى وهى نسبة ليست بالقليلة والتى تتطلب مزيد من التدريب لرفع المستوى التعليمى لهذه الفئة لتتناسب مع مهام وظيفية المرشد الزراعى.

- ٤- **التخصص الدراسي:** تبين أن ١٣,١% من اجمالى المبحوثين متخصصين دراسياً فى الإرشاد الزراعى، وأن الغالبية العظمى من المبحوثين ٨٦,٩% من ذوى التخصصات الأخرى غير تخصص الإرشاد الزراعى، وهذا قد يؤثر على تأديتهم لمهام وظيفة المرشد الزراعى، الأمر الذى يتطلب مع هذه الفئة من غير المتخصصين فى الإرشاد الزراعى المزيد من العمل على تفعيل التدريب على رأس العمل من قبل المرشدين الزراعيين المتخصصين فى الإرشاد الزراعى لتفعيل دورهم للقيام بالأنشطة الإرشادية فى قراهم.
- ٥- مدة الخدمة فى العمل الإرشادى الزراعى: أن ما يزيد عن خمسى المبحوثين ٤٢,٤% يقعون فى الفئة (١- ١٠) سنوات كمدته خدمة بالارشاد الزراعى، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين ٤٢,٦% يقعون فى الفئة (١٢- ٣٠) سنة كمدته خدمة بالارشاد الزراعى، وهى مدة مناسبة أكسبتهم من الخبرة التى يمكن الاستفادة منها فى القيام بتدريب فئة المرشدين الزراعيين الذين نقل فترة عملهم بالارشاد الزراعى عن ١٠ سنوات أو من يلتحقون مجدداً بالعمل الإرشادى الزراعى.
- ٦- حضور الدورات التدريبية: أتضح أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين ٧٥,٨% حصلوا على دورات تدريبية خلال الثلاث سنوات الماضية من تاريخ المقابلة، فى مقابل أقل من ربع المبحوثين بقليل ٢٤,٢% لم يحصلوا على أى دورات تدريبية خلال السنوات الثلاث الماضية.
- ٧- حضور دورات تدريبية متخصصة فى الإرشاد الزراعى: يتضح أن ٥٥,٥% من اجمالى المبحوثين حصلوا على دورات تدريبية متخصصة فى الإرشاد الزراعى. وهذه نسبة قليلة مما يتطلب القيام بمزيد من الدورات التدريبية لرفع كفاءة المرشد الزراعى لأداء مهامه الوظيفية.
- ٨- حضور دورات تدريبية فى مجالات أخرى: تبين أن ٦٩,٩% من اجمالى المبحوثين قد حصلوا على دورات تدريبية فى مجالات أخرى غير الإرشاد الزراعى.

جدول ١. وصف المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لخصائصهم الشخصية والمهنية. ن = ٢٩٧

م	الخصائص	عدد	%	م	الخصائص	عدد	%
١	السن: (٢٧-٣٧)	١٨	٦,١	٦	حضور الدورات التدريبية	٧٢	٢٤,٢
	(٣٨-٤٨)	٥٤	١٨,١	-	لم يحضر	٢٢٥	٧٥,٨
	(٤٩-٥٩)	٢٢٥	٧٥,٨	-	حضور		
٢	النوع	٢٧٤	٩٢,٣	٧	حضور دورات تدريبية متخصصة فى الإرشاد الزراعى	١٣٣	٤٤,٨
	- ذكر	٢٣	٧,٧	-	لم يحضر	١٦٤	٥٦,٢
	- أنثى			-	حضور		
٣	المؤهل الدراسى	١٢٧	٤٢,٨	٨	حضور دورات تدريبية أخرى	٩٠	٣٠,١
	- دبلوم	١٦٠	٥٣,٩	-	لم يحضر	٢٠٧	٦٩,٩
	- بكالوريوس	١٠	٣,٤	-	حضر		
	- دراسات عليا						
٤	التخصص الدراسى	٣٩	١٣,١	٩	عدد الدورات التدريبية فى الإرشاد الزراعى *	١٢٣	٧٥
	- إرشاد زراعى	٢٥٨	٨٦,٩	-	دورة (١-٢)	٤١	٢٥
	- تخصص آخر			-	دورة (٣-٤)		
٥	مدة الخدمة فى الإرشاد الزراعى	١٢٦	٤٢,٤	١٠	عدد الدورات التدريبية فى مجالات أخرى *	١٣١	٦٣,٣
	- (١- ١٠)	٩٨	٣٣,٠	-	(١-٥)	٥١	٢٤,٦
	- (١١- ٢٠)	٧٣	٢٤,٦	-	(٦-١٠)	٢٥	١٢,١
	- (٢١- ٣٠)			-	(١١-١٥)		

المصدر: استمارات الاستبيان * حسب النسبة المئوية وفقاً لعدد المبحوثين الذين حضروا الدورات

- ٩- عدد الدورات التدريبية فى مجال الإرشاد الزراعى: يتضح أن ٧٥% من اجمالى المبحوثين الذين حضروا دورات تدريبية متخصصة فى الارشاد الزراعى قد حصلوا على (١-٢) دورة تدريبية، وأن ٢٥% قد حصلوا على (٣-٤) دورة تدريبية. وهذا يبين انخفاض عدد الدورات التدريبية المتخصصة التى تؤهل المرشدين للقيام بمهامهم الوظيفية، والتى تكسبهم المعارف والمهارات الخاصة بالعمل الإرشادى الزراعى
- ١٠- عدد الدورات التدريبية فى مجالات زراعية أخرى: فقد تبين أن ٦٣,٣% من اجمالى المبحوثين الذين حصلوا على دورات تدريبية فى مجالات زراعية أخرى قد حضروا (١- ٥) دورة تدريبية، وأن ٢٤,٦% قد حضروا (٦- ١٠) دورات تدريبية فى مجالات زراعية أخرى، بينما ١٢,١% قد حضروا (١١- ١٥) دورة تدريبية. وهذا قد يوحي بأن غالبية المبحوثين لديهم قدر لا بأس به من المعارف والمهارات المتعلقة بالمجالات الزراعية الأخرى بما يفيد الزراع. وهذا قد يفيد فى نقل المعارف والمهارات الذين تلقونها إلى زملائهم من المرشدين الزراعيين الذين لم يتلقوا أى دورات تدريبية فى تلك المجالات الزراعية.

ثانياً: مستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

تبين من نتائج جدول (٢) أن الغالبية العظمى من المبحوثين ٩٥,٧% كانوا من ذوى المستوى المرتفع الذين أقرروا بأهمية أساليب التدريب على رأس العمل، وأن ٤,٣% من إجمالى المبحوثين من ذوى المستوى المتوسط والمنخفض الذين أقرروا بأهمية أساليب التدريب على رأس العمل. وهذا يوضح وجود تقدير عال لأهمية أساليب التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المبحوثين.

جدول ٢. توزيع وفقاً لمستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة ومستوى تنفيذهم له من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

فئات المستوى		الأهمية		التنفيذ	
		عدد	%	عدد	%
-	منخفض (١-١٥)	١	٠,٣	١	٠,٣
-	متوسط (١٦-٣٠)	١٢	٤,٠	٧٨	٢٦,٣
-	مرتفع (٣١-٤٥)	٢٨٤	٩٥,٧	٢٠٨	٧٣,٤
		المجموع	١٠٠,٠	٢٧٩	١٠٠,٠

المصدر: استمارات الإستبيان ن=٢٩٧

كما افادت النتائج الواردة بجدول (٣) أن المتوسط العام لمستوى أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين قد بلغ قدره ٤,٣٦ درجة.

وقد أظهرت النتائج الواردة بنفس جدول (٣) أن أهم ثلاث أساليب من أساليب التدريب على رأس العمل مرتبه تبعاً لمتوسطات درجة الأهمية كالاتى: قيام الرئيس المباشر أو أحد الزملاء ذو الخبرة بتدريب المرشد فى موقع العمل بشكل مباشر لكيفية القيام بمهام معينة بمتوسط قدره ٤,٦٤ درجة، وزيارة الباحثين لمواقع العمل بغرض نشر التوصيات ونقل المهارات المطلوب القيام بها فيما يتعلق باستخدام التقنيات الحديثة فى الحقل بمتوسط قدره ٤,٥٤ درجة، وتوزيع نشرات أو مطبوعات للمرشد تشمل تعليمات وتوجيهات ومعلومات حول أفضل الأساليب لأداء العمل وواجبات ومسئوليات الوظيفة بمتوسط قدره ٤,٤٢ درجة.

وتبين من نتائج نفس الجدول (٣) أن أقل أساليب التدريب على رأس العمل أهمية بالنسبة للمبحوثين من وجهة نظرهم هى تكليف الرئيس المباشر المرشد الزراعى بالمشاركة فى أعمال اللجان بمتوسط قدره ٤,٠٧ درجة، وطرح الرئيس المباشر أو الزملاء الأسئلة عليهم لمعرفة ما هى القرارات التى يتخذونها أو يجب القيام بها فى مواقف معينة لأهداف تدريبية بمتوسط قدره ٤,٢٤ درجة، ويوجه الرئيس المباشر المرشد الزراعى بتأويل العمل فى عدة مواقع مختلفة للإلمام بكافة مهام العمل بمتوسط قدره ٤,٣٠ درجة.

ثالثاً: مستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

أفادت النتائج بجدول (٢) أن ٧٣,٤% من اجمالى المبحوثين ذو مستوى تنفيذ مرتفع لأساليب التدريب على رأس العمل، وأن ٢٦,٣% من المبحوثين من ذو مستوى تنفيذ متوسط. وهذا يوضح وجود مستوى تنفيذ مرتفع لأساليب التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المبحوثين. أظهرت النتائج بجدول (٣) أن المتوسط العام لمستوى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين قد بلغ قدره ٣,٨١ درجة.

وأوضح من النتائج بنفس جدول (٣) تعدد أساليب التدريب على رأس العمل تنفيذاً مع المرشدين الزراعيين المبحوثين، وأن أكثر ثلاث أساليب تنفيذاً مرتبه تبعاً لمتوسطات درجة التنفيذ وفقاً لرأى المبحوثين كالاتى: قيام الرئيس المباشر أو أحد الزملاء ذو الخبرة بتدريب المرشد فى موقع العمل بشكل مباشر لكيفية القيام بمهام معينة بمتوسط قدره ٣,٩٥ درجة، وحرص المشرف المباشر على جلوس المرشد بجواره أو بجوار أحد زملائه ذو الخبرة لتدريبه على المهام الجديدة بمتوسط قدره ٣,٩٠ درجة، ويقوم المرشد بملاحظة رئيسة المباشر أو الزميل ذو الخبرة أثناء القيام بالممارسات المختلفة فى الحقل بمتوسط قدره ٣,٨٨ درجة.

وتبين من نتائج جدول (٣) أيضاً أن أقل أساليب التدريب على رأس العمل تنفيذاً بالنسبة للمبحوثين من وجهة نظرهم هى: توزيع نشرات أو مطبوعات للمرشد تشمل تعليمات وتوجيهات ومعلومات حول أفضل أساليب لأداء العمل وواجبات ومسئوليات الوظيفة بمتوسط قدره ٣,٦١ درجة، وزيارة الباحثين لمواقع العمل بغرض نشر التوصيات ونقل المهارات المطلوب القيام بها فيما يتعلق باستخدام التقنيات الحديثة فى الحقل بمتوسط قدره ٣,٦٥ درجة، وطرح الرئيس المباشر أو الزملاء الأسئلة عليهم لمعرفة ما هى القرارات التى يتخذونها أو يجب القيام بها فى مواقف معينة لأهداف تدريبية بمتوسط قدره ٣,٧٧ درجة.

وباستعراض النتائج السابقة المتعلقة بجدول (٣) يتضح أن:

١. هناك مستوى عالي بأهمية أساليب التدريب على رأس العمل من قبل المرشدين الزراعيين المبحوثين ولا سيما فيما يتعلق بأسلوب التدريب المباشر حيث يتدرب المرشد في موقع العمل بشكل مباشر، وطريقة التحدث مع الآخرين من خلال زيارة الباحثين لمواقع عمل المبحوثين ونقل المهارات المطلوب القيام بها في الحقل، وطريقة القراءة والأطلاع من خلال توزيع النشرات والمطبوعات للمبحوثين للتعرف على التعليمات والتوجيهات حول أفضل أساليب أداء مسؤوليات الوظيفة. مما يؤكد على أهمية تلك الأساليب التدريبية لدى المبحوثين الأمر الذي يتطلب من أجهزة الإرشاد الزراعي توجيه الدعم الفني والمادى إلى رؤساء الأقسام بالمراكز الإدارية وأخصائى المحصول لكي يقوموا بتفعيل هذه الأساليب، مع زيادة الإهتمام بهذه الأساليب التدريبية عند مباشرة مهامهم الوظيفية مع المرشدين في مواقع العمل، وفي مختلف الأوقات.
 ٢. أن تنفيذ الأساليب التدريبية على رأس العمل المدروسة لدى المرشدين المبحوثين مرتفعة في بعضها ولا سيما فيما يتعلق بأساليب التدريب المباشر، والتدريب التوجيهي، والملاحظة، والتي تتمثل في تدريب المرشد في موقع العمل، والجلوس المبحوثين بجوار المشرف المباشر أو أحد زملائه للتدريب على مهام جديدة، وملاحظة المرشدين المبحوثين لرئيسهم في العمل أو الزملاء ذو الخبرة للممارسات المختلفة التي يقومون بها في الحقل لتعلمها.
 ٣. أن الأساليب التدريبية التي أحتلت المراتب الثلاثة الأولى من حيث الأهمية لم تحظى بنفس القدر من حيث التنفيذ إلا في أسلوب واحد فقط وهو أسلوب التدريب المباشر "المتمثل في قيام الرئيس المباشر أو أحد الزملاء ذو الخبرة بتدريب المرشد في موقع العمل بشكل مباشر لكيفية القيام بمهام معينة" والذي حظى بقدر كبير من الأهمية والتنفيذ في أن واحد من قبل المبحوثين وأحتل المرتبة الأولى في كليهما.
 ٤. أن الأساليب التدريبية التي أحتلت المرتبة الثانية والثالثة من حيث الأهمية لم تحظى بنفس القدر من حيث التنفيذ من قبل المبحوثين حيث أحتلوا آخر مرتبتين وهما المرتبة الثامنة والتاسعة على الترتيب من حيث التنفيذ.
 ٥. أن الأساليب التدريبية التي أحتلت المراتب الثانية والثالثة من حيث التنفيذ خالفت ترتيبها من حيث التنفيذ من قبل المبحوثين حيث أحتلت المرتبة السادسة والرابعة على الترتيب من حيث أهمية الأسلوب.
 ٦. أن الأسلوب الخامس في الترتيب من حيث الأهمية كان له نفس الترتيب من حيث التنفيذ.
 ٧. أن الأساليب التدريبية التي أحتلت المراتب الثلاثة الأخيرة من حيث الأهمية حظيت بمراتب متقدمة من حيث التنفيذ فإحتلت المراتب الرابعة، السابعة، والسادسة على الترتيب.
- وهذا يتطلب من منظمة الإرشاد الزراعي وضع هذه الأساليب موضع التنفيذ بقدر أهميتها من خلال برامج تدريبية مخططة وفقاً لبرنامج زمنى محدد لتوجيه رؤساء العمل الإرشادى والزملاء ذوى الخبرة، وإلى الإهتمام بتنفيذ تلك الأساليب التدريبية على رأس العمل أثناء عملهم مع رؤسائهم وزملائهم. وأن تُدرج هذه الأساليب التدريبية من ضمن المهام الوظيفية للمشرفين ورؤساء الأقسام وأخصائى المحصول بالمراكز الإدارية بالإضافة إلى الزملاء ممن لديهم الخبرات حتى يعوض العاملين الإرشاديين عن نقص التدريب الرسمى، وعن تأكل الجهاز الإرشادى الزراعى لمعظم كوادره المدربه ذات الخبرات المهنية.

جدول ٣. ترتيب طرق وأساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر الباحثين وفقاً للتكرار ومتوسط درجة الأهمية والتنفيذ. ن = ٢٩٧

م	العبارات	الأهمية					% التنفيذ									
		متوسط	الترتيب	هام جدا	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	عديم الأهمية	متوسط	الترتيب	هام جدا	هام				
													تكرار	تكرار	تكرار	تكرار
١	قيام الرئيس المباشر أو أحد الزملاء ذو الخبرة بتدريب المرشد في موقع العمل بشكل مباشر لكيفية القيام بمهام معينة	٢١٢	٦٩	١٢	٣	١	٤,٦٤	١	١١٠	٧٤	١٠٢	٩	٢	٣,٩٥	١	
٢	زيارة الباحثين لمواقع العمل بغرض نشر التوصيات ونقل المهارات المطلوب القيام بها فيما يتعلق باستخدام التقنيات الحديثة في الحقل	١٩٦	٧٧	١٦	٤	٤	٤,٥٤	٢	٧٦	٩٤	٨٣	٣٦	٨	٣,٦٥	٨	
٣	توزيع نشرات أو مطبوعات للمرشد تشمل تعليمات وتوجيهات ومعلومات حول أفضل أساليب لأداء العمل وواجبات ومسئوليات الوظيفة	١٦٦	٩٩	٢٤	٦	٢	٤,٤٢	٣	٧٥	٩٠	٨١	٤٣	٨	٣,٦١	٩	
٤	يقوم المرشد بملاحظة رئيسة المباشر أو الزميل ذو الخبرة أثناء القيام بالممارسات المختلفة في الحقل	١٦٠	١٠٤	١٨	١٠	٥	٤,٣٦	٤	٩٠	١١٧	٦١	٢١	٨	٣,٨٨	٣	
٥	تخصيص أحد الزملاء القدامى ذو الخبرة بتوجيه المرشد للقيام ببعض المهام الجديدة في موقع العمل الفعلي	١٥٧	١١٣	١٩	٥	٣	٤,٤٠	٥	٨٧	١٠٩	٧٦	١٩	٦	٣,٨٥	٥	
٦	يحرص المشرف المباشر على جلوس المرشد بجواره أو بجوار أحد زملائه ذو الخبرة لتدريبه على المهام الجديدة	١٤٤	١١١	٣٢	٨	٢	٤,٣٠	٦	١٠٠	٩٦	٧٥	٢٢	٤	٣,٩٠	٢	
٧	يوجه الرئيس المباشر المرشد الزراعي بتناوب العمل في عدة مواقع مختلفة للإلمام بكافة مهام العمل	١٤١	١١٧	٣١	٤	٤	٤,٣٠	٧	٩٨	٩٥	٧٥	٢٣	٦	٣,٨٦	٤	
٨	يطرح الرئيس المباشر أو الزملاء الاسئلة على المرشد لمعرفة ما هي القرارات التي يتخذونها أو يجب القيام بها في مواقف معينة لأهداف تدريبية	١٣٢	١١٥	٤٠	٨	٢	٤,٢٤	٨	٨٨	٩١	٨٧	٢٣	٨	٣,٧٧	٧	
٩	يكلف الرئيس المباشر المرشد بالمشاركة في أعمال اللجان.	١٠٢	١٣٧	٤٣	٨	٧	٤,٠٧	٩	٨٥	١٠٤	٧٦	٢٤	٨	٣,٧٩	٦	
		المتوسط العام					٤,٣٦					٣,٨١				

المصدر: استمارات الاستبيان

رابعاً: مستوى أداء بعض القائمين على التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

أتضح من نتائج جدول (٤) أن أكثر القائمين بالتدريب على رأس العمل أداءً بصفة دائمة هم رئيس قسم الإرشاد الزراعي بالمركز، وأخصائى المحصول بالمركز وفقاً لآراء ٥١,٩%، و ٤١,١% من إجمالي المبحوثين، وبمتوسط (٤,٢٠)، و (٤,٠٦) على الترتيب، بينما نجد أن ٢٤,٢%، و ١٧,٥% من إجمالي المبحوثين يرون أن زملاء في العمل من ذوى الخبرة والباحثين بالمراكز البحثية يؤدون التدريب على رأس العمل بصفة دائمة، وبمتوسط (٣,٦٤)، و (٣,١٥) على الترتيب. مما يشير إلى وجود أداء عالٍ من قبل رئيس قسم الإرشاد الزراعي بالمركز، وأخصائى المحصول بعملية التدريب على رأس العمل وفقاً لآراء المرشدين الزراعيين المبحوثين من وجهة نظرهم. وقد يرجع ذلك إلى الإحتكاك المباشر بين المبحوثين وبين رؤسائهم في العمل، وهذا ما يتفق مع نتائج جدول (٣) من حيث أن أكثر ثلاثة أساليب للتدريب على رأس العمل تنفيذاً كانت مرتبطة بالأساليب التي يقوم بها الرئيس المباشر ومعه أخصائى المحصول والزملاء من ذوى الخبرة، وكانت مرتبة تبعاً لمتوسطات درجة التنفيذ "قيام الرئيس المباشر أو أحد الزملاء ذو الخبرة بتدريب المرشد في موقع العمل بشكل مباشر لكيفية القيام بمهام معينة، وحرص المشرف المباشر على جلوس المرشد بجواره أو بجوار أحد زملائه ذو الخبرة لتدريبه على المهام الجديدة بمتوسط قدره ٣,٩٠ درجة، ويقوم المرشد بملاحظة رئيسه المباشر أو الزميل ذو الخبرة أثناء القيام بالممارسات المختلفة في الحقل بمتوسط درجة تنفيذ قدره ٣,٨٨ درجة.

جدول ٤. توزيع أصحاب المراكز الوظيفية وفقاً لأداءهم التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المبحوثين

المراكز الوظيفية الأداء	رئيس قسم الإرشاد		إخصائى المحصول		زملاء ذوى الخبرة		باحثين بالمراكز البحثية والجامعات	
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
دائماً	١٥٤	٥١,٩	١٢٢	٤١,١	٧٢	٢٤,٢	٥٢	١٧,٥
غالباً	٧٥	٤١,١	٩٩	٣٣,٣	٩٨	٣٣,٠	٦٠	٢٠,٢
أحياناً	٤٧	٢٤,٢	٥٦	١٨,٩	٨٩	٣٠,٠	٩٤	٣١,٦
نادراً	١٦	٥,٤	١٣	٤,٤	٢٥	٨,٤	٦٢	٢٠,٩
لا	٥	١,٧	٧	٢,٤	١٣	٤,٤	٢٩	٩,٨
المجموع	٢٩٧	١٠٠,٠	٢٩٧	١٠٠,٠	٢٩٧	١٠٠,٠	٢٩٧	١٠٠,٠
المتوسط	٤,٢٠		٤,٠٦		٣,٦٤		٣,١٥	

المصدر: استمارات الإستبيان.

وهذا يتطلب من منظمة الإرشاد الزراعي وضع برامج تدريبية مخططة تستهدف الرؤساء المباشرين للمرشدين الزراعيين لتفعيل التدريب على رأس العمل من خلال رؤساء أقسام الإرشاد الزراعي بالمراكز الإرشادية وأخصائى المحاصيل لرفع قدرات رؤسائهم وزملائهم المعرفية والمهارية والتي يتطلبها العمل الإرشادي الزراعي.

خامساً: العلاقة بين درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة وبين درجة تنفيذ تلك الأساليب من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

أشارت النتائج الواردة بجدول (٥) إلى وجود ارتباط موجب بين درجة أهمية جميع أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة وبين درجة تنفيذهم لها من وجهة نظر المبحوثين كالتالي: قيام الرئيس المباشر أو أحد الزملاء ذو الخبرة بتدريب المرشد في موقع العمل بشكل مباشر لكيفية القيام بمهام معينة بمعامل ارتباط قدره ٠,٢٨٥، وزيارة الباحثين لمواقع العمل بغرض نشر التوصيات ونقل المهارات المطلوب القيام بها فيما يتعلق باستخدام التقنيات الحديثة في الحقل بمعامل ارتباط قدره ٠,٢٤٢، وتوزيع نشرات أو مطبوعات للمرشد تشمل تعليمات وتوجيهات ومعلومات حول أفضل أساليب لأداء العمل وواجبات ومسئوليات الوظيفة بمعامل ارتباط قدره ٠,٢٨٦، ويقوم المرشد بملاحظة رئيسه المباشر أو الزميل ذو الخبرة أثناء القيام بالممارسات المختلفة في الحقل بمعامل ارتباط قدره ٠,٢٨٥، وتخصيص أحد الزملاء القدامى ذو الخبرة بتوجيه المرشد للقيام ببعض المهام الجديدة في موقع العمل الفعلي بمعامل ارتباط قدره ٠,٣٠٤، وحرص المشرف المباشر على جلوس المرشد بجواره أو بجوار أحد زملائه ذو الخبرة لتدريبه على المهام الجديدة بمعامل ارتباط قدره ٠,٣٤٠، ويوجه الرئيس المباشر المرشد الزراعي بتأوب العمل في عدة مواقع مختلفة للإلمام بكافة مهام العمل بمعامل ارتباط قدره ٠,٣٠٠، ويشرح الرئيس المباشر أو الزملاء الاسئلة على المرشد لمعرفة ما هي القرارات التي يتخذونها أو يجب القيام بها في مواقف معينة لأهداف تدريبية بمعامل ارتباط قدره ٠,٣٣١، ويكلف الرئيس المباشر المرشد بالمشاركة في أعمال اللجان بمعامل ارتباط قدره ٠,٣٢٠. وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي القائل: لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة وبين درجة تنفيذ تلك الأساليب من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين".

مما يشير إلى وجود فروق معنوية جداً بين درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة وبين درجة تنفيذها، وبذلك يمكن رفض الفرض الأحصائي الأولي وقبول الفرض البحثي البديل. وربما يمكن تفسير ذلك من خلال النتائج الواردة بجدول (٣) التي تبين وجود تراجع وإنخفاض درجة التنفيذ مقارنة بإدراك الباحثين لأهمية تلك الأساليب، والذي يمكن إرجاعه إلى بعض المعوقات التي تحد من تنفيذ تلك الأساليب منها عدم وضع برنامج واضح ومخطط لهذا النوع من التدريب، وعدم وجود الخبرات التي يعتمد عليها هذا الأسلوب أو لغياب الدعم المادى والعينى لتنفيذ تلك الأساليب. الأمر الذى يتطلب عمل دراسات متعمقة لتفسير هذا الاختلاف.

جدول ٥. قيم معاملات الارتباط البسيط بين درجة أهمية التدريب على رأس العمل وبين درجة تنفيذها من وجهة نظر الباحثين.

م	قيم معامل الارتباط البسيط	طرق وأساليب التدريب على رأس العمل
١	٠,٢٨٥ **	قيام الرئيس المباشر أو أحد زملاء ذو الخبرة بتدريب المرشد فى موقع العمل بشكل مباشر لكيفية القيام بمهام معينة
٢	٠,٢٤٢ **	زيارة الباحثين لمواقع العمل بغرض نشر التوصيات ونقل المهارات المطلوب القيام بها فيما يتعلق باستخدام التقنيات الحديثة فى الحقل
٣	٠,٢٨٦ **	توزيع نشرات أو مطبوعات للمرشد تشمل تعليمات وتوجيهات ومعلومات حول أفضل أساليب لأداء العمل وواجبات ومسئوليات الوظيفة
٤	٠,٢٨٥ **	يقوم المرشد بملاحظة رئيسة المباشر أو الزميل ذو الخبرة أثناء القيام بالممارسات المختلفة فى الحقل
٥	٠,٣٠٤ **	تخصيص أحد الزملاء القدامى ذو الخبرة بتوجيه المرشد للقيام ببعض المهام الجديدة فى موقع العمل الفعلى
٦	٠,٣٤٠ **	يحرص المشرف المباشر على جلوس المرشد بجواره أو بجوار أحد زملائه ذو الخبرة لتدريبه على المهام الجديدة
٧	٠,٣٠٠ **	يوجه الرئيس المباشر المرشد الزراعى بتناوب العمل فى عدة مواقع مختلفة للإلمام بكافة مهام العمل
٨	٠,٣٣١ **	يطرح الرئيس المباشر أو الزملاء الاسئلة على المرشد لمعرفة ما هى القرارات التى يتخذونها أو يجب القيام بها فى مواقف معينه لأهداف تدريبية
٩	٠,٣٢٠ **	يكلف الرئيس المباشر المرشد بالمشاركة فى أعمال اللجان.

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

سادساً: تحديد الفروق بين متوسطات درجات أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين الباحثين فى كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى.

لأختبار صحة الفرض البحثى الخاص بالهدف الخامس للبحث، تم صياغة الفرض الأحصائي الثانى التالى "لا توجد فروق بين متوسطات متوسطات درجات أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين الباحثين فى كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى". وباستخدام إختبار "ف" لمعنوية الفروق بين متوسطات درجات أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة لدى الباحثين من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى. أوضحت النتائج بجدول (٦) أن قيمة "ف" المحسوبة هى ٥,٤٠١ وهى أكبر من قيمة نظيرتها الجدولية عند ٠,٠١ ودرجات حرية ١، مما يشير إلى وجود فروق معنوية جداً بين الباحثين بمحافظات البحث فى تحديد درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة، وبذلك يمكن رفض الفرض الأحصائي وقبول الفرض البحثى البديل. وربما يمكن تفسير التباين بين المتوسطات على أنه ناتج من عدم وضوح مفهوم التدريب على رأس العمل لدى العاملين الإرشاديين، مما يتطلب الأمر إجراء دراسة أكثر عمقاً لتحديد أسباب هذا الاختلاف.

جدول ٦. تحليل التباين وقيمة (ف) بين متوسطات درجة أهمية أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهتى نظر الباحثين فى كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	الدلالة (sig)	قيمة "ف"
بين المجموعات	١٢٩,٣٨٩	١	١٢٩,٣٨٩	٠,٠٢١	٥,٤٠١ **
داخل المجموعات	٧٠٦٦,٦٣٨	٢٩٥	٢٣,٩٥٥		
المجموع	٧١٩٦,٢٢٧	٢٩٦	٨٩,٣٦٨		

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

سابعاً: تحديد الفروق بين متوسطات درجات تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين الباحثين فى كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى.

لأختبار صحة الفرض البحثى الخاص بالهدف السادس للبحث، تم صياغة الفرض الأحصائي الثالث التالى "لا توجد فرق بين متوسطات درجات تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهة نظر المرشدين الزراعيين الباحثين فى كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى". وباستخدام إختبار "ف" لمعنوية الفروق بين متوسطات درجتى تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة لدى الباحثين فى كل من محافظتى الوجه البحرى، ومحافظتى الوجه القبلى. أوضحت النتائج بجدول (٧) أن قيمة "ف" المحسوبة هى ٢,٠٣٠ وهى

أكبر من قيمة نظيرتها الجدولية عند ٠,٠١ ودرجات حرية ١، مما يشير إلى وجود فروق معنوية جداً بين المبحوثين بمحافظة البحري في تحديد درجة تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة، وبذلك أمكن رفض الفرض الأحصائي وقبول الفرض البحثي البديل. وربما أمكن تفسير التباين بين المتوسطات على أنه ناتج من عدم وجود معايير قياسية تتبع عند القيام بالتدريب على رأس العمل لدى العاملين الإرشاديين، ولعدم وجود خطط تدريبية واضحة لدى إدارة الإرشاد الزراعي، ولقلة المحتوى التدريبي المناسب لكيفية إدارة هذا النوع من التدريب، مما يتطلب أيضاً إجراء دراسة أكثر عمقاً لتحديد أسباب هذا الاختلاف.

جدول ٧. تحليل التباين وقيمة (ف) بين متوسطات درجة تنفيذ أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة من وجهتي نظر كل من المبحوثين في

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	الدلالة (sig)	قيمة "ف"
بين المجموعات	٨٤,٣٦٨	١	٨٤,٣٦٨	٠,١٥٥	٢,٠٣٠**
داخل المجموعات	١٢٢٥٨,٩١١	٢٩٥	٤١,٥٥٦		
المجموع	١٢٣٤٣,٢٧٩	٢٩٦			

**معنوية عند مستوى ٠,٠١

ثامناً: التعرف على معوقات التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين.

أتضح من نتائج جدول رقم (٨) أن من أهم ثلاث معوقات تواجه التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لمتوسط درجة المعوق هي تآكل الجهاز الإرشادي الزراعي لمعظم الموظفين القدامى (وهم من قد يعتمد عليهم في القيام بالتدريب على رأس العمل وتفعيله)، وقلة الحوافز المتاحة لإجرائه، وعدم تقيمه على المستوى التنظيمي والأكاديمي، وذلك بدرجة متوسطة قدرها (٤,٢٠، ٤,١٨، ٣,٨٦) على الترتيب.

بينما أتضح من نتائج نفس الجدول أن أقل ثلاث معوقات تواجه التدريب على رأس العمل من وجهة نظر المبحوثين هي إسنتثار بعض القيادات وقدمى الموظفين بالمعلومات والمهارات وعدم رغبتهم في إكسابها أو تعريفها للموظفين الجدد، ضعف استجابة المرشد للقائمين بهذا التدريب كلما تدنت مراكزهم الوظيفية، وغير مدرج بخطة القسم، وذلك بدرجة متوسطة قدرها (٣,٣١، ٣,٣٨، ٣,٤٨). على الترتيب من الأقل معوقاً.

جدول ٨. المعوقات التي تواجه المرشدين الزراعيين المتعلقة بالتدريب على رأس العمل. ن=٢٩٧

م	المعوقات	تكرار المعوقات					المتوسط	الرتبة
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا		
١	تآكل الجهاز الإرشادي لمعظم الموظفين القدامى (ممن يعتمد عليهم في القيام بهذا النوع من التدريب)	١٢٨	١١٦	٤٠	٩	٤	٤,٢٠	١
٢	قلة الحوافز المتاحة لإجراءه.	١٣٦	١٠٦	٣٦	١١	٨	٤,١٨	٢
٣	لم يتم تقييمه على المستوى التنظيمي أو الأكاديمي.	١٠٣	٩٧	٦٣	٢٠	١٤	٣,٨٦	٣
٤	ندرة التركيز عليه في المناهج الجامعية أو المدرسية.	٩٥	٩٩	٦٢	٢٥	١٦	٣,٧٨	٤
٥	لا يتم تنظيمه بشكل منهجي. أى لا يتم وفقاً لاحتياجات إرشادية فعلية للمرشدين الزراعيين.	٧٩	١١٤	٧٥	١٦	١٣	٣,٧٧	٥
٦	عدم وجود دورات تدريبية للمشرفين المباشرين وغير المباشرين لتدريبهم على كيفية القيام بهذا النوع من التدريب.	٨٩	١٠١	٦٦	٢٣	١٨	٣,٧٤	٦
٧	قلة عدد المشرفين ذوي الخبرة لم يمكنهم من القيام بهذا النوع من التدريب	٨٥	١٠٢	٦٨	٢٠	٢٢	٣,٧٠	٧
٨	عدم وجود أهداف واضحة ومحددة تنظيماً لهذا النوع من التدريب.	٩١	٧٨	٨٩	٢٢	١٧	٣,٦٩	٨
٩	قلة اهتمام المديرين بهذا النوع من التدريب اعتماداً على طرق التدريب الأخرى.	٦٤	١١٦	٧٨	٢٢	١٧	٣,٦٣	٩
١٠	مناخ العمل لا يحفز المرشد للتعلم في موقع العمل.	٧٥	٨٧	٨٦	٢٥	٢٤	٣,٥٥	١٠
١١	ضييق الوقت المتاح لإجراءه	٦٩	٩٤	٨٦	٢١	٢٧	٣,٥٣	١١
١٢	غير مدرج بخطة القسم.	٦٠	٩٨	٨٩	٢٦	٢٤	٣,٤٨	١٢
١٣	ضعف استجابة المرشد للقائمين بهذا التدريب كلما تدنت مراكزهم الوظيفية.	٥٩	٩٠	٧٩	٤٢	٢٧	٣,٣٨	١٣
١٤	إسنتثار بعض القيادات وقدمى الموظفين بالمعلومات والمهارات وعد رغبتهم في إكسابها أو تعريفها للموظفين الجدد.	٧٣	٦٩	٧٤	٤٠	٤١	٣,٣١	١٤

المصدر: استمارات الإستبيان

توصيات:

- فى ضوء نتائج البحث السابقة يوصى بالآتى:
- ١- أن تضع منظمة الإرشاد الزراعى أساليب التدريب على رأس العمل المدروسة موضع التنفيذ بقدر أهميتها.
 - ٢- أن تقوم منظمة الإرشاد الزراعى بتقديم الدعم الفنى والمادى إلى رؤساء أقسام الإرشاد الزراعى بالمراكز الإدارية وأخصائى المحصول لكى يفعلوا من أدايتهم أثناء قيامهم بالتدريب على رأس العمل.
 - ٣- أن يقوم جهاز الإرشاد الزراعى بوضع معايير للتدريب على رأس العمل تكون ملزمة للقائمين عليها من الرؤساء فى العمل والزلاء من المرشدين الزراعيين ذو الخبرة.
 - ٤- وضع محتوى تدريبي "للتدريب على رأس العمل" يتناسب مع إحتياجات المرشد الزراعى ووفقاً لمهام وظيفته كمرشد زراعى بالقرية.
 - ٥- القيام بدراسات توضح مدى أهمية التدريب على رأس العمل بالنسبة إلى قيادات الإرشاد الزراعى فى التنظيم الإرشادى.
 - ٦- إجراء دراسات تبين إتجاهات المرشدين الزراعيين بالقرى نحو التدريب على رأس العمل.
 - ٧- إجراء دراسات تقييمية لهذا النوع من التدريب على المستوى التنظيمى والأكاديمى.

قائمة المراجع

- البرادعى، بسيونى محمد (٢٠٠٨)، تنمية مهارات المدرب العربى- دليل كامل عن كيفية تقييم التدريب المهنى، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر الجديدة، القاهرة.
- الشاذلى، محمد فتحى (٢٠٠٦)، التدريب الإرشادى وتنمية القدرة، المؤتمر السابع للإرشاد الزراعى والتنمية الريفية "مبادرات الإصلاح الإرشادى الزراعى فى مصر، جامعة المنصورة- كلية الزراعة، مركز الخدمات الإرشادية والاستشارات الزراعية بالتعاون مع جامعة جويلف-كلية الزراعة بأنتاريو، ٢٨- ٢٩ نوفمبر.
- الصاعدى، سامر عبيد عبد الله (٢٠٠٣)، دور برامج التدريب على رأس العمل فى تنمية مهارات العاملين فى الدفاع المدنى، دراسة تطبيقية، بمنطقة المدينة المنورة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. متاح على الرابط الإلكتروني:
- http://www.nauss.edu.sa/Ar/DigitalLibrary/ScientificTheses/Documents/Master_1424-1425_AS_35.pdf
- القحطانى، عبدالله بن سعيد بن ناصر (٢٠٠٥م- ١٤٢٦هـ)، التدريب أثناء العمل فى الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- http://www.nauss.edu.sa/Ar/DigitalLibrary/ScientificTheses/Documents/Master_1425-1426_AS_as265.pdf
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٣)، التدريب المباشر coaching لقيادة أكثر شمولاً، سلسلة إصدارات بميك، مركز الخبرات المهنية للإدارة، الدقى، الجيزة.
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٧)، موسوعة المدربين الناجحون ماذا يفعلون، الجزء الأول، من التصميم إلى التقييم، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك، القاهرة.
- راضى، أحمد مصطفى محمود (٢٠٠٣)، كفاءة التدريب الإرشادى للمرشدين الزراعيين فى مصر، رسالة دكتوراة، كلية الزراعة، جامعة عين شمس. راي، ليزلى (٢٠٠٨)، "ترجمة خالد العامرى"، تقنيات التدريب، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، القاهرة.
- سويلم، محمد نسيم على (١٩٩٨)، الإرشاد الزراعى، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- شادى، سامى على المرسى (١٩٩٢)، تنمية وتدريب المرشدين الزراعيين، رسالة دكتوراة، كلية الزراعة - جامعة المنصورة.
- صالح، صبرى مصطفى، الطنوبى، محمد عمر، عزمى، سهير محمد (٢٠٠٤)، الإرشاد الزراعى أساسياته وتطبيقاته، الطبعة الأولى، مركز الأسكندرية للكتاب.
- عبد الحليم، حنان كمال (٢٠٠٤)، مشكلات التدريب لدى الباحثين القائمين بتدريب المرشدين الزراعيين، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعى، المجلد الثامن.
- عبد المقصود، بهجت محمد (١٩٨٨)، الإرشاد الزراعى، المركز العلمى للبحوث والدراسات، الطبعة الأولى، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.
- عبيد، خالد عبد الرازق (٢٠٠٨)، إحتراف التدريب عبر بوابة الأساليب، دار الفناء للنشر، الأسكندرية، مصر.
- عمر، أحمد محمد (١٩٩٢)، الإرشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.

مفرح، محمد بن يحيى (١٤٢٥هـ، ٢٠٠٥م)، آفاق التدريب الأدارى فى الجهات الخيرية.. نماذج واقعية وأفكار علمية، سلسلة التجارب الإدارية (١)، السعودية. متاح على الرابط الإلكتروني:

<http://www.hrdiscussion.com/attachment.php?attachmentid=4273&d=1276383449>

محمد، أحمد إسماعيل، شنوده، هدى صبحى، عبد الغنى، كريمان حسن (٢٠٠٤)، إتجاهات المشرفين الإرشاديين نحو التدريب، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية، مجلد ٣١، عدد ٥.

وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية (١٤٣٠هـ - ٢٠١٠م)، التدريب على رأس العمل، وكالة التخطيط والتدريب والتطوير - الإدارة العامة للثقافة العمالية، متاح على الرابط الإلكتروني:

<http://mol.gov.sa/ar/DocumentLibrary/pdf>

هجرس، حسين على فتح الله (١٩٩٩)، الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.

هلال، محمد عبد الغنى حسن (٢٠١١)، مهارات التدريب أثناء العمل، مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.

Business Dictionary, (n, d), On-the-job training, Available at:

<http://www.businessdictionary.com/definition/on-the-job-training-OJT.html>

Chand, Smriti_(n.d)_Training Methods: On Job Training and off the Job Training

Methods_Available_at: <http://www.yourarticlelibrary.com/employees/training-methods-on-job-training-and-off-the-job-training-methods/5421/>

Halim, A. and Ali, M. M. (1997). Training and Professional Development; in the

book Improving Agricultural Extension: a reference manual (Ed: E. S. Burton); Chapter 15: FAO, Rome.

Human Resource (n.d), On-the-job Methods, what is human resource, Available at:

<http://www.whatishumanresource.com/on-the-job-methods>

Mehrdad Alipour, Mahdi Salehi, (2009) A Study of on the Job Training

Effectiveness: Empirical Evidence of Iran, International Journal of Business and Management, Vol. 4, No. 11 Available at: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/4207>

Susan M. Heathfield (2014), How On-the-Job Training Brings You Value, human resources, Available at:

<https://www.thebalance.com/how-on-the-job-training-brings-you-value-1917941>

Susanne Wood (2004), National Centre for Vocational Education Research,

Fully on-the-job training, Experiences and steps ahead, Australian National Training Authority, Published by NCVET, Adelaide, and Australian, Available at: www.meester-gezel.nl/doc/OJT_training_on_the_job.pdf

Wise geek, (n.d), what is on-the-job-training (OJT?), clear answers for common

Questions, Available at: <http://www.wisegeek.org/what-is-on-the-job-training-ojt.htm#slideshow>

On-The-Job Training for Agricultural Extension Workers in Some Egyptian Governorates

Mohammed A. A. A. Elramily

Economics and Agricultural Extension Department, Fac. Of Agric., Aswan Univ., Aswan, Egypt

Corresponding author: Elramily2011@yahoo.com

Abstract

This research was conducted to identify Actuality On-the-Job Training (OJT) for Agricultural Extension Workers (AEWs). Its included: determining to the importance degree of (OJT) methods, its implementation degree from Agricultural Extension Workers point of view, determine the correlation relationship between the importance degree of (OJT) methods and its implementation degree, as well as identifying the differences between the degree of important of (OJT) training methods between governorates lower Egypt and the upper Egypt of research, and identify the Obstacles facing (OJT).

A systematic random sample of 279 village agricultural extension workers was drawer from the population, working in four Egyptian Governorates that were selected randomly (Sohage and Assiut governorates from Upper Egypt, Dakahlia and eastern province (el-sharqea) governorates from Lower Egypt). The selected sample represented about 24% of the total number of village agricultural extension workers in the four mentioned governorates. A pre tested written questionnaire and personal interviews were used in collection research data during (April-June 2015), and the following statistical methods were used: frequencies and percentages, averages mean, (F) test and simple correlation coefficient.

1. A high appreciation of the importance of (OJT) methods from the viewpoint of agricultural extension workers (AEWs) respondents.
 2. Implementation of (OJT) methods from the level of a high from the viewpoint of respondents.
 3. The general average of importance level of the (OJT) methods was: 4.36 degrees and the overall average for the implementation of the (OJT) methods were: 3.81 degrees.
 4. Head of Agricultural Extension Department and Specialist Crop more performance of (OJT) method from the viewpoint of respondents.
 5. A positive correlation between the importance degree of (OJT) methods and implementation degree of (OJT) methods.
 6. The results revealed also obstacles facing (OJT): A lack in the number of agricultural workers with experience, Lack of financial incentives to do it and Lack of evaluation at the organizational and academic level.
- Key words: On-the-Job Training - Agricultural Extension Workers - Training methods.