

THE TRAINING NEEDS OF THE EXTENSION FIELD AGENTS
IN FIELD OF POST - HARVEST PROCESSES . OF TOMATO
CROP IN EL-BEHAIRA GOVERNORATE.

El-Safy, M. L. and A. M. Rad!

Agricultural Extension and Rural Development Res. Institute, ARC.

الاحتياجات التدريبية للممثلين الميدانيين للتوسيع الزراعي في مجال عمليات ما بعد الحصاد

للحصول على احتياجات التوسيع الزراعي.

المحاضر المساعد في التربية الزراعية و إخصاب المحاصيل و الحشرات و أمراض النباتات

مركز البحوث الزراعية - مركز البحوث الزراعية - مركز البحوث الزراعية

المقدمة

التوسيع الزراعي هو عملية نقل المعرفة والتكنولوجيا الحديثة للمزارعين والمهنيين الزراعيين

والمستهلكين، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

والجودة، وزيادة دخل المزارعين، وذلك من خلال توفير الخدمات الإرشادية والتدريبية

والتعليمية، وذلك من خلال برامج تعليمية وتدريبية، وذلك بهدف تحسين الإنتاجية

- ٤- كما تبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية معنوية وسلبية عند مستوى ٠,٠٥ بين المتغير التابع وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية :- عند مصادر المعلومات الزراعية، وعند الدورات التدريبية، وعند أيام التدريب، ودرجة الاستفادة من التدريب، وعند المنظمات التي لها صلة بالإرشاد الزراعي، ومعزل الاتصال بالمنظمات، ودرجة ملائمة نطاق الإشراف و الرضا الوظيفي .
- ٥- وأخيرا تبين من النتائج عدم معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغير التابع وكل من المتغيرات المستقلة التالية : السن، ودرجة الاستفادة من مصادر المعلومات، ومدى الرغبة في التجديد في الإرشاد الزراعي.

مقدمة البحث ومشكلته

يعتبر المرشدون الزراعيون الدعامة الأساسية في نجاح العمل الإرشادي باعتبارهم على اتصال وثيق ومباشر ودائم بأهل الريف، كما أنهم عادة ما يحرضون على حث ومساعدة الريفيين بثسنى الطرق لتحقيق الأهداف الإرشادية الخاصة بتطوير الريف، (الخولي وآخرون، ١٩٨٤). ونظرا لأهمية التدريب الفني للمرشد وتجنيد معلوماته وخبراته فقد رأت الهيئات الإرشادية في معظم دول العالم تأهيل المرشد قبل حصوله على شهادته العالية Per - Service Training بشكل يجعله ملما بالعلوم الإنسانية علاوة على العلوم الفنية الزراعية هذا بالإضافة إلى تدريبه قبل تسلمه العمل الإرشادي Induction Training واستمرار تدريبه أثناء In - service - Training على كل جديد، (عمر، ١٩٩٢). والتدريب : " هو العملية التي يمكن عن طريقها مساعدة الموظفين أو العاملين ليكونوا أكثر كفاءة ومن ثم أكثر مقرة على أداء أعمالهم الحالية أو التي ينتظر قيامهم بها في المستقبل، وذلك يتكون عادات فكرية وعملية مناسبة وكذلك اكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة"، (العادلي، ١٩٧٣). كما يعرف التدريب على أنه " أية جهود توجه من قبل المنظمة لمساعدة العاملين فيها على التكيف لوظائفهم"، (عبد المقصود، ١٩٨٨).

وذكر (الرافعي، ١٩٩٢) " أن التدريب هو عملية تعليم وإعادة تعليم المتعلم وإعداده للمستقبل حتى تتوفر لديه الكفاءة في أداء الأعمال المراد إنجازها".

وأيضا التدريب "هو عملية اجتماعية اقتصادية وتكنولوجية متجددة ضرورية لتكوين سلوكيات جديد أو تعديل سلوكيات قائمة لدي المترب لزيادة كفاءته الأدائية ويتم ذلك من خلال مواقف تدريبية منظمة تركز على المشاركة الذاتية للمترب"، (الطنوبي، ١٩٩٨).

وتتخصص أهمية التدريب في تنمية معلومات واتجاهات وسلوك الأفراد بالشكل الذي يمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة أعلى، (عبد المقصود، ١٩٨٨).

ويعتبر تدريب العاملين في الإرشاد من أهم نواحي نجاح التنظيم الإرشادي، وعادة ما يشكل

التدريب عملية مستمرة تتعلق بجميع العاملين في الإرشاد، (عمر، ١٩٩٢).

وقد تزايد اهتمام الدولة في الوقت الحالي برفع مستوى كفاءة جواز الإرشاد الزراعي وذلك لكي

يقوم بدوره الفعال في إحداث التنمية الزراعية المستدامة وأصبح الاتجاه إلى تركيز الاهتمام على التدريب

الإرشادي في السنوات الأخيرة شاية لأهمية ذلك للمسؤولين في مجال الإرشاد الزراعي نظرا لأهمية وضرورته

لتنمية العاملين الإرشاديين، (الرافعي، ١٩٩٢).

ويذكر راشد (١٩٨١) أن الاحتياجات التدريبية هي " مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في

معلومات ومعارف وسلوك العاملين بما يتماشى مع أهداف المنظمة للوصول إلى أقصى كفاءة ممكنة من

الأداء وتحسين العلاقات الإنسانية داخل المنظمة". ويرى Ulschak (١٩٨٣) أن الاحتياجات التدريبية

هي : الفجوة بين الأداء الحالي وبين الأداء المرغوب " وتقاس وفق المعادلة التالية :

الاحتياج التدريبي = مستوى الأداء المرغوب - مستوى الأداء الفعلي

ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية من أهم الأمور التي تدفع بالنشاط التدريبي إلى تحقيق أهدافه،

وتعرف بأنها " مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات المتربين أو معارفهم وطرق

العمل التي يسلكونها ومعدلات الأداء ومماراتهم" (شريف و سلطان ، ١٩٨٣) ، وأيضا تعرف الاحتياجات

التدريبية بأنها " الفجوة بين متطلبات العمل من معارف وممارات وبين تلك التي يتمتع بها الفرد القائم بالعمل"

(كامل ، ١٩٩٤) ، ويرى الصنوبي (١٩٩٨) أن الاحتياج التدريبي هو " درجة احتياج الفرد من معارف أو

ممارات أو اتجاهات إيجابية أو خليط من كل ذلك لكي يؤدي عمله بكفاءة عالية".

1- Determine the characteristics of the following: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

2- Explain the following terms: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

3- Discuss the following: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

4- Write short notes on the following: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

5- Answer the following questions: (10 marks)
 a) What is Job Analysis?
 b) What is Job Description?
 c) What is Job Specification?
 d) What is Job Advertisement?
 e) What is Job Interview?
 f) What is Job Offer?
 g) What is Job Contract?
 h) What is Job Evaluation?
 i) What is Job Satisfaction?
 j) What are Job Incentives?

6- Define the following terms: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

7- Discuss the following: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

8- Write short notes on the following: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

9- Answer the following questions: (10 marks)
 a) What is Job Analysis?
 b) What is Job Description?
 c) What is Job Specification?
 d) What is Job Advertisement?
 e) What is Job Interview?
 f) What is Job Offer?
 g) What is Job Contract?
 h) What is Job Evaluation?
 i) What is Job Satisfaction?
 j) What are Job Incentives?

10- Define the following terms: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

11- Discuss the following: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

12- Write short notes on the following: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

13- Answer the following questions: (10 marks)
 a) What is Job Analysis?
 b) What is Job Description?
 c) What is Job Specification?
 d) What is Job Advertisement?
 e) What is Job Interview?
 f) What is Job Offer?
 g) What is Job Contract?
 h) What is Job Evaluation?
 i) What is Job Satisfaction?
 j) What are Job Incentives?

14- Define the following terms: (10 marks)
 a) Job Analysis
 b) Job Description
 c) Job Specification
 d) Job Advertisement
 e) Job Interview
 f) Job Offer
 g) Job Contract
 h) Job Evaluation
 i) Job Satisfaction
 j) Job Incentives

الجمع قليلة العمق حتى لا تتأثر الثمار من القاع من ثقل وضغط الطبقات التي تعلوها - وبعد عملية الحصاد لمحصول الطماطم تأتي عمليات ما بعد الحصاد ويقصد بها مراحل إعداد محصول الطماطم للتسويق ، (رياض والسيد ، ١٩٩٢) وتشمل ما يلي :

١- الفرز : يجب فرز الثمار بعد الجمع مباشرة وقبل التعبئة ، وفيما تستبعد الثمار المصابة أو المشوهة والمتشققة والثمار زائدة النضج أو غير المكتملة النضج أو التي بها إصابات ميكانيكية مثل الجروح أو الكدمات أو الخدوش والتقوب.

٢- التعبئة : تجرى عملية التعبئة لثمار الطماطم في مكان مظلل طبيعياً أو بعمل تعريشة لأى درجة حرارة الشمس ترفع من درجة حرارة الثمار وتعمل على تعرضها للتلف ، ويراعى عند تعبئة الثمار أن تكون بطريقة تمنع تحريك الثمار داخل العبوة أثناء النقل ، مع الابتعاد عن ملء العبوة فوق الحافة ، ويمكن تعبئة ثمار الطماطم في صناديق بلاستيك أو كرتون أو عبوات خشبية.

٣- النقل : تلي عملية التعبئة ثمار الطماطم ويتم النقل بغرض تسويق ثمار الطماطم في أسواق الجملة أو بغرض تخزينها في مخازن مبردة لمدة طويلة لحين تسويقها ، أو بغرض التصدير إلى الأسواق العربية أو الأوروبية.

أما ما يراعى عند النقل لثمار الطماطم فيجب أن يتم تغطية العبوات المنقولة بالسيارات لأسواق الجملة بغطاء يحميها من رطوبة الجو أو الحرارة المرتفعة في الصيف ويجب أيضاً أن يتم نقل الثمار لأسواق الجملة في الصباح الباكر أو بعد الظير لتجنب حرارة الشمس (سوقي وآخرون ، ١٩٨٧) .

٤- التخزين : يمكن تخزين ثمار الطماطم في المخازن المبردة لمدة طويلة ، وقد يحدث لها أثناء التخزين إصابات بالأمراض الفطرية تؤدي إلى تلفها ، ويمكن تخفيف الإصابة بالتلف بإعداد الثمار جيداً قبل التخزين واستعمال درجات حرارة مناسبة للتخزين ، وتقليل تداول الثمار مع القيام بالفرز الدوري أثناء التخزين الطويل كل (٧ - ١٠ أيام) لاستبعاد الثمار المصابة أولاً بأول، وتختلف درجة الحرارة الملائمة لتخزين ثمار الطماطم باختلاف مرحلة نضجها، (رياض والسيد، ١٩٩٩).

وباستعراض نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في مجال إنتاج وتسويق محاصيل الخضر ومنها محصول الطماطم - مع الأخذ في الاعتبار أن هذه الدراسات قد أجريت على شباب الخريجين - مثل دراسة (العادلى ، وآخرون ، ١٩٨٩) التي أبرزت الكثير من أوجه القصور والسيئات لدى الخريجين والتي تحد من قدراتهم على استغلال أراضيهم ، ودراسة (الحنفي ، ١٩٩٦) عن مدى رغبة الخريجين بالنوادي في تكثيف العمل الإرشادي والتربوي في مجال الخضر والفاكهة وذلك لزيادة إنتاجها وارتفاع عائدها السنوي.

كما تبين من دراسة (سرور ، ١٩٩٦) تدني المستويات المعرفية التسويقية الزراعية لمحاصيل الخضر وذلك بالنسبة للخريجين في الأراضي الجديدة، وقد أفاد (٥٢ %) من الباحثين بحاجاتهم التدريبية التسويقية لعند من المحاصيل أهمها الطماطم ، كما أظهرت دراسة (عمار ، ٢٠٠٢) أن مستوى الاحتياج المعرفي للباحثين من شباب الخريجين كان عالياً في عملية زراعية واحدة هي مواعيد شتل الطماطم ، في حين كان الاحتياج المعرفي متوسطاً في أربع عمليات زراعية هي : أمراض الطماطم ، والتسميد ، والكبرة، وزراعة مشتل الطماطم ، وكان احتياجهم منخفضاً في باقي العمليات الزراعية.

ونظراً لما يحظى به محصول الطماطم من أهمية كبيرة بين محاصيل الخضر، بالإضافة إلى عدم الاستغناء عنه في الغذاء الإنساني كما أوضحت معظم نتائج الدراسات السابقة أهمية هذا المحصول في أنه أحد المحاصيل التي يمكن التوسع في زراعتها في الأراضي الجديدة .

وفي ضوء ندرة البحوث التي تناولت الاحتياجات المعرفية والتدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال عمليات ما بعد الحصاد لمحاصيل عديدة وبالأخص محصول الطماطم لاسيما وأن البحوث التي أجريت على هذا المحصول كانت على شباب الخريجين، وليست على المرشدين الزراعيين.

لذا كان من الضروري الاتجاه إلى البحث في هذا المجال ، وإجراء هذه الدراسة بهدف تحديد مستوى الاحتياج التربوي للمرشدين الزراعيين فيما يتعلق بالممارسات الفنية الخاصة بعمليات ما بعد الحصاد لمحصول الطماطم، والتي يمكن الاسترشاد بها عند وضع وتخطيط الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين في هذا المجال ولمحاصيل أخرى عديدة.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث بصفة رئيسية إلى التعرف على مستوي الاحتياج التربوي للمرشدين الزراعيين الباحثين فيما يتعلق بالممارسات الفنية الخاصة بعمليات ما بعد الحصاد لمحصول الطماطم.

כֶּהָ (0.1 - 0.1)

הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

- 1 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 2 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 3 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

- 4 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 5 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 6 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

- 7 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 8 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 9 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

- 10 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 11 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)
- 12 - הַיְהוּדִים וְהַיְהוּדִים (0.1 - 0.1)

أدوات التحليل الإحصائي :

تم استخدام عدة أدوات لتحليل بيانات هذه الدراسة وهي : العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون .

النتائج ومناقشتها

أولاً - الخصائص المميزة للمرشدين الزراعيين المبحوثين :

عند توزيع أفراد العينة من المرشدين الزراعيين وفقاً لخصائصهم ، فإنه قد تبين من النتائج المعروضة بالجدول رقم (١) أن ٨٠% منهم تراوحت أعمارهم بين (٤١ ، ٥٠ سنة فأكثر) بمتوسط حسابي بلغ ٤٦ سنة وانحراف معياري حوالي ٧ ، وأن حوالي ٣٠% منهم ذوي خبرة في العمل الزراعي تراوحت بين (٢٠ - ٢٧) سنة بمتوسط حسابي بلغ ١٦ سنة ، وانحراف معياري قدره ٦,٦ ، بينما ٥٠% منهم لهم خبرة في العمل الإرشادي تراوحت بين (٢ - ١٠) سنوات بمتوسط حسابي بلغ حوالي ١١ سنة وانحراف معياري قدره ٦,٠ ، كما أن حوالي ٥٧% منهم يستقون معلوماتهم الزراعية من عدد من مصادر المعلومات يتراوح بين (٥ - ٧) مصادر بمتوسط حسابي بلغ ٦ مصادر وانحراف معياري قدره ١,٧ وأن حوالي ٥٧% من المبحوثين كانت درجة استفادتهم متوسطة من مصادر المعلومات يتراوح بين (١٢ - ٢٠) درجة بمتوسط حسابي بلغ ٥٠ درجة وانحراف معياري قدره ٥,٦ وايضاً حوالي ٤٣% منهم حضروا عدداً من الدورات التدريبية تراوح بين (٥ - ٧) دورات ، وذلك بمتوسط حسابي بلغ ٦ سنوات وانحراف معياري قدره ٢,١٣ ، كما أن ٥٣% منهم بلغ عدد أيام التدريب لهم من (٧ - ٢٥) يوماً بمتوسط حسابي بلغ حوالي ٢٣ يوماً وانحراف معياري قدره ١٥,٨٤ ، وأن حوالي ٢٧% منهم كانت درجة استفادتهم من التدريب متوسطة ، بمتوسط حسابي بلغ ١,٧ درجة سنة وانحراف معياري قدره ٠,٧٨ ، وأن ٤٠% منهم كانوا يتصلون بعدد من المنظمات تراوح بين (١ - ٥) منظمة بمتوسط حسابي بلغ حوالي ٧ منظمات ، وانحراف معياري قدره ٣,٧٧ ، كما أن ٦٠% منهم كان معدل اتصالاتهم بالمنظمات نائراً وتراوح بين (٤ - ١٦) مرة سنوياً بمتوسط حسابي بلغ حوالي ١٥ مرة وانحراف معياري قدره ٧,٩٨ ، وأن ٣٠% منهم كانت درجة ملائمة نطاق الإشراف لهم ملائمة لحدما (درجتين) بمتوسط حسابي بلغ ٩,٩ درجة وانحراف معياري قدره ٠,٨٣ ، كما أن ٤٣% منهم كانت مدي رشتهم في التجديد أحياناً (درجتين) بمتوسط حسابي بلغ ٢ وانحراف معياري قدره ٠,٧٥ ، كما أن حوالي ٥٣% منهم كان عند مجالات التجديد في الإرشاد الزراعي لهم (٤ - ٦) مجال بمتوسط حسابي بلغ ٥ مجالات وانحراف معياري قدره ٢,٠٧ ، وأخيراً حوالي ٥٧% منهم كانت درجة الرضا الوظيفي لهم متوسطة ، بمتوسط حسابي بلغ حوالي ٢٨ درجة ، وانحراف معياري قدره ١٧,٦٣ .

جدول رقم (١) توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لخصائصهم الشخصية والمهنية

الخصائص المميزة للمبحوثين	العدد	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١- السن (بالسنوات) : { ٣٢ - ٤٠ } سنة { ٤٩ - ٤٠ } سنة { ٥٠ سنة فأكثر }	٣٠ ٧٠ ٥٠	٢٠,٠ ٤٦,٧ ٣٣,٣	٤٦,٢	٦,٩٩
إجمالي	١٥٠	١٠٠,٠		
٢- الخبرة في العمل الزراعي: { ٤ - ١١ } سنة { ١٢ - ١٩ } سنة { ٢٠ - ٢٧ } سنة	٤٥ ٥٠ ٥٥	٣٠,٠ ٣٣,٣ ٣٦,٧	١٥,٥	٦,٦١
إجمالي	١٥٠	١٠٠,٠		
٣- الخبرة في العمل الإرشادي : { ٢ - ١٠ } سنة { ١١ - ١٩ } سنة { ٢٠ سنة فأكثر }	٧٥ ٦٥ ١٠	٥٠,٠ ٤٣,٣ ٦,٧	١٠,٦	٦,٠٢
إجمالي	١٥٠	١٠٠,٠		
٤- عند مصادر المعلومات لزراعية: { ٢ - ٤ } مصدر . { ٥ - ٧ } مصدر . { ٨ - مصادر فأكثر }	٤٥ ٨٥ ٢٠	٣٠,٠ ٥٦,٧ ١٣,٣	٥,٥	١,٧٥
إجمالي	١٥٠	١٠٠,٠		

تابع جدول رقم (١)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	العدد	الخصائص المميزة للمبحوثين
٥,٦٦	١٢,٩	٣٦,٧ ٥٠,٠ ١٣,٣	٥٥ ٧٥ ٢٠	٥- درجة الاستفادة من مصادر المعلومات: استفادة منخفضة (٣- ١١) درجة استفادة متوسطة (١٢- ٢٠) درجة استفادة عالية (٢١ درجة فأكثر)
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
٢,١٣	٥,٧	٣٠,٠ ٤٣,٣ ٢٦,٧	٤٥ ٦٥ ٤٠	٦- عدد الدورات التدريبية { ٢- ٤) دورة { ٧- ٥) دورة { ١٠- ٨) دورة
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
١٥,٨٤	٣٢,٩	٥٣,٣ ٣٠,٠ ١٦,٧	٨٠ ٤٥ ٢٥	٧- عدد أيام التدريب { ٧- ٢٥) يوماً { ٢٦- ٤٤) يوماً { ٤٥ يوماً فأكثر
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
٠,٧٨	١,٧	٥٣,٣ ٢٧,٣ ١٩,٤	٨٠ ٤١ ٢٩	٨- درجة الاستفادة من التدريب استفادة منخفضة (درجة) استفادة متوسطة (درجتان) استفادة مرتفعة (ثلاث درجات)
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
٣,٧٧	٦,٩	٤٠,٠ ٣٣,٣ ٢٦,٧	٦٠ ٥٠ ٤٠	٩- عدد المنظمات المتصلين بها : { ١- ٥) منظمة { ٦- ١٠) منظمة { ١١ منظمة فأكثر
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
٧,٩٨	١٤,٧	٦٠,٠ ٣٣,٣ ٦,٧	٩٠ ٥٠ ١٠	١٠- معدل الاتصال بالمنظمات نادراً (٤- ١٦) مرة أحياناً (١٧- ٢٩) مرة دائماً (٣٠ مرة فأكثر)
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
٠,٨٣	١,٩	٤٠,٠ ٣٠,٠ ٣٠,٠	٦٠ ٤٥ ٤٥	١١- درجة ملائمة نطاق الإشراف غير مناسبة (درجة) مناسبة لحد ما (درجتان) مناسبة (ثلاث درجات)
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
٠,٧٥	٢,٠	٢٦,٧ ٤٣,٣ ٣٠,٠	٤٠ ٦٥ ٤٥	١٢- مدى الرغبة في التجديد : نادراً (درجة) أحياناً (درجتان) دائماً (ثلاث درجات)
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
٢,٠٧	٤,٨	٢٦,٧ ٥٣,٣ ٢٠,٠	٤٠ ٨٠ ٣٠	١٣- عدد مجالات التجديد في الإرشاد { ٣- ١) مجال { ٤- ٦) مجال { ٧- ٩) مجال
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي
١٧,٦٣	٣٧,٩	١٠,٠ ٢٣,٣ ٥٦,٧ ١٠,٠	١٥ ٣٥ ٨٥ ١٥	١٤- درجة الرضا الوظيفي : غير راضي (١- ١٥) درجة منخفضة (١٦- ٣٠) درجة متوسطة (٣١- ٤٥) درجة عالية (٤٦) درجة فأكثر
		١٠٠,٠	١٥٠	إجمالي

ثانياً : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لمستوى الاحتياج التدريبي المعرفي لهم في الممارسات الفنية لعمليات ما بعد احصاد لمحصول الطماطم :

عند توزيع أفراد العينة من المرشدين الزراعيين وفقاً لمستوى الاحتياج التدريبي لهم في الممارسات الفنية لعمليات الحصاد وما بعده لمحصول الطماطم. تبين من النتائج الموضحة لجدول رقم (٢) ما يلي :

جدول رقم (٢) : توزيع المرشدين الزراعيين المبحوثين وفقاً لمستوي الاحتياج التدريبي المعرفي لهم فيما يتعلق بالممارسات الفنية لعمليات ما بعد الحصاد لمحصول الطماطم .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	العدد	مستوي الاحتياج التدريبي للمبحوثين لعمليات ما بعد حصاد لمحصول الطماطم
١,١٠	٢,٣	٤,٧	٧	أولاً - علامات نضج ثمار الطماطم
		٤٥,٣	٦٨	احتياج منخفض (١ - ٢) درجة
		٥٠,٠	٧٥	احتياج متوسط (٣ - ٤) درجة
		١٠٠,٠	١٥٠	احتياج مرتفع (٥) درجات
				إجمالي
١,٠٤	٢,٤	٣,٣	٥	ثانياً : ميعاد جمع ثمار الطماطم
		٤٣,٣	٦٥	احتياج منخفض (١ - ٢) درجة
		٥٣,٤	٨٠	احتياج متوسط (٣ - ٤) درجة
		١٠٠,٠	١٥٠	احتياج مرتفع (٥) درجات
				إجمالي
١,١٦	٢,٤	٤,٧	٧	ثالثاً : طريقة جمع ثمار الطماطم:
		٤٣,٣	٦٥	احتياج منخفض (١ - ٢) درجة
		٥٢,٠	٧٨	احتياج متوسط (٣ - ٤) درجة
		١٠٠,٠	١٥٠	احتياج مرتفع (٥) درجات
				إجمالي
١,٠٦	٢,٧	٢,٧	٤	رابعاً - فرز ثمار الطماطم
		٣٦,٠	٥٤	احتياج منخفض (١ - ٢) درجة
		٦١,٣	٩٢	احتياج متوسط (٣ - ٤) درجة
		١٠٠,٠	١٥٠	احتياج مرتفع (٥) درجات
				إجمالي
١,٠١	٢,٥	٢,٧	٤	خامساً : تعبئة ثمار الطماطم:
		٤٤,٠	٦٦	احتياج منخفض (١ - ٢) درجة
		٥٣,٣	٨٠	احتياج متوسط (٣ - ٤) درجة
		١٠٠,٠	١٥٠	احتياج مرتفع (٥) درجات
				إجمالي
١,١٨	٢,٤	٨,٧	١٣	سادساً : تخزين ثمار الطماطم :
		٣٨,٧	٥٨	احتياج منخفض (١ - ٢) درجة
		٥٢,٦	٧٩	احتياج متوسط (٣ - ٤) درجة
		١٠٠,٠	١٥٠	احتياج مرتفع (٥) درجات
				إجمالي
١,٠٣	٢,٥	٢,٠	٣	سابعاً : نقل ثمار الطماطم للأسواق
		٢٩,٣	٥٩	احتياج منخفض (١ - ٢) درجة
		٥٨,٧	٨٨	احتياج متوسط (٣ - ٤) درجة
		١٠٠,٠	١٥٠	احتياج مرتفع (٥) درجات
				إجمالي

- ١ - علامات نضج ثمار الطماطم :
تبين أن حوالي ٤٥ % من المبحوثين كان احتياجهم التدريبي المعرفي متوسطاً يتراوح بين (٢ - ٣) درجات بمتوسط حسابي بلغ ٢,٣ درجة وانحراف معياري ١,١ .
- ٢ - ميعاد جمع ثمار الطماطم :
تبين أن حوالي ٥٣ % من المبحوثين كان احتياجهم التدريبي المعرفي مرتفعاً يتراوح بين (٤ - ٥) درجات بمتوسط حسابي بلغ ٢,٤ درجة وانحراف معياري ١,٠٤ .
- ٣ - طريقة جمع ثمار الطماطم :
تبين أن حوالي ٥٢ % من المبحوثين كان احتياجهم التدريبي المعرفي مرتفعاً يتراوح بين (٤ - ٥) درجات بمتوسط حسابي بلغ ٢,٤ درجة وانحراف معياري ١,١٦ .

18- FAO, Improving Training Quality; A trainers' guide to evaluation, Rome, 1991.

19- Ulschak, F., Human resource Development, the theory and practice of needs Assessment, Reston Publishing Co., Inc., Virginia, U.S.A., 1983.

١- محمد محمود ، والبيهي ، زكي ، والبيهي ، وحليل ، عامل حاصل (دكتور) ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٢- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٣- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٤- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٥- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٦- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٧- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٨- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٩- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١٠- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١١- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١٢- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١٣- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١٤- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١٥- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١٦- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

١٧- محمد علي الحفني ، جامعة القاهرة ، كلية الزراعة ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

المراجع

THE TRAINING NEEDS OF THE EXTENSION FIELD AGENTS IN FIELD OF POST – HARVEST PROCESSES . OF TOMATO CROP IN EL- BEHAIRA GOVERNORATE.

El-Safty, M. L. and A. M. Radi

Agricultural Extension and Rural Development Res. Institute, ARC.

ABSTRACT

This study aimed mainly to determine the training needs of the respondents extension field agents concerning the technical recommendations of post – harvest processes of tomato crop and determining the relationship between the total degrees of the training needs of the respondents extension field agents concerning the technical recommendations of post – harvest processes of tomato crop and independent variables. The study was conducted in some districts of El – Behaira governorate. This districts were selected by random method. Data were collected in March month, 2005 by personal interview using a questionnaire from random sample amounting to 150 respondents which representing about 30.4% of the total numbers of the extension field agents (494), in El-Behaira governorate.

Frequency and percentages distribution, arithmetic means standard deviation and Person simple correlation coefficient were used as tools for statistical analysis.

The main results of this study were as follow :-

- 1-80% of respondents were with average ages between (41 – 50) years and it may increases. Also 37% of the extension field agents had experiences in agricultural work between (20 - 27) years , Perhaps 43% of them had experiences in agricultural extension work between (11-19) years, Also, 83% of them had number of training days between (7 – 44) days, furthermore , the results of this study showed that , about 57% of them had moderate degree a of job satisfaction which were between (31- 45) degrees.
- 2-Also, findings showed that, level of the training needs of the respondents from the extension field agents concerning the technical recommendations of post – harvest processes of tomato was high in six from these processes : knowledge of picking time, graduation it , putting it in boxes, storage it and transportation it to the markets or the factories, while the training needs of respondents were mean in their knowledge of signals of complete growing of tomato.
- 3-Findings showed too, there was significant relationship at 0.01 level between the total degrees of the training needs of respondents – as dependent variable – and some independent variables such as, experience in the agricultural work, experience in the agricultural extension work and number of innovation fields in extension.
- 4-Results showed that, significant relationship was at 0.05 between the dependent variable and each of the independent variables such as, number of the information resources, number of the training circuits number of the organizations, rate of the communication with the organizations, suitable degree of the supervision, and degree of job satisfaction.
- 5-Finally, the insignificant relationship was between another some independent variables and dependent variable such as, Age, degree of benefit from information resources and the wishing in innovation of the extension.