

THE EFFECT OF TRAINING ON EFFECTENESS OF EXTENSION AGANTES AT SOME VILLAGES IN GHARBIA AND MINOFIYA GOVERNORATES

Khairy, Doria M.

Dept. of Agric. Extension, Fac. Of Agric., Minofiya Univ.

أثر التدريب على كفاءة المرشدين الزراعيين ببعض قرى محافظات الغربية
والمنوفية

درية محمد خيرى

قسم الإرشاد الزراعى - كلية الزراعة - جامعة المنوفية

الملخص

يحظى التدريب بمزيد من الأهتمام فى كثير من دول العالم سواء كانت متقدمة لتنظيم واستثمار مواردها البشرية أو نامية لتنمية مواردها والاستفادة الفعالة منها ، وقد تزايدت أهمية التدريب فى ظل الثورة العلمية والتكنولوجية لما نتج عنها من كم هائل من المعلومات والوسائل التى يلزم معرفتها والتدريب عليها . والإرشاد الزراعى باعتباره المحور الرئيسى فى نقل التكنولوجيا الزراعية الى الزراع. فإن هذا يقتضى تدريب المرشدين الزراعيين باستمرار فى كافة المجالات الزراعية والريفية وتقييم آثار هذا التدريب على كفاءتهم فى أداء الأعمال المنوطة بهم.

وقد أجريت هذه الدراسة التى تستهدف تحديد أثر الدورات الزراعية التى يتعرض لها المرشد على كفاءته من خلال محاولة الدراسة الإجابة على عدة تساؤلات متعلقة بأثر عدد الدورات ومجال التدريب ، والعوامل التى تظهر أو تعوق أثر التدريب على كفاءة المرشد فى أربعة محاور حددتهم الدراسة وهم سهولة اتصاله بالزراع ، ممارسة عمله ، زيادة معلوماته ، أو هم جميعا معا. وقد أجريت الدراسة على مرشدين القرى فى أربع مراكز بمحافظتى الغربية والمنوفية . وبلغ اجمالى عدد المرشدين المبحوثين ٩١ مرشدا يمثلون الشاملة تقريبا فى هذه المراكز ، وقد جمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض من خلال المقابلة الشخصية مع المبحوثين فى الفترة من مايو حتى أغسطس سنة ٢٠٠٢ ، وتم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام عدة أساليب احصائية منها النسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون ، واختبار (ت).

وخلصت النتائج إلى عدم وجود فرق معنوى بين قرى المحافظتين محل الدراسة . وأن الغالبية العظمى من المرشدين المبحوثين متوسطى الخبرة وأنهم يقيمون بالقرب من عملهم ، ويقتصر دخلهم على الوظيفة فقط ، ومستوى معيشتهم منخفض لحد ما ، ويعملون ساعات عمل فعلية تزيد قليلا عن ساعات العمل الرسمية المحددة لهم ، ويعملون فى قرى متوسطة التعداد السكانى غالبية قاطنيتها صغار زراع . ولقد تعرض المرشدين المبحوثين لدورات تدريبية عديدة فى مجالات مختلفة وقد أسفرت نتائج التحليل الأرتباطى لبيانات الدراسة عن أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الفاعلة العائدة من التدريب فى سهولة ممارسة المرشد لعمله وزيادة معلوماته واستفادته الكلية ، وكل من تنوع مجالات التدريب ، وعدد ساعات عمله الفعلية. ولمعرفة الأسهام النسبى للمتغيرات المستقلة المدروسة فى تفسير التباين الحادث فى ظهور أثر التدريب على كفاءة المرشد أظهرت النتائج أن هناك عدد من المتغيرات المستقلة المدروسة قد ساهمت فى تفسير هذا التباين وهذه المتغيرات هى (عدد مجالات التدريب- عدد ساعات العمل الفعلية- حجم المساحة المنزرعة بالقدان فى قرى المرشدين) وذلك بالنسبة للتباين فى ممارسة المرشد لعمله ، بينما أثرت المتغيرات (عدد الحائزين- عدد ساعات العمل الرسمية) التباين فى تغير فى سهولة الاتصال بالزراع ، بينما يرجع التباين فى الاستفادة الكلية للمرشد من التدريب إلى متغيرات (عدد مجالات التدريب- عدد ساعات العمل الفعلية- عدد ساعات العمل الرسمية- وعدد ساعات العمل الفعلية فقط) فى تفسير التباين الحادث فى أثر التدريب على زيادة معلوماته . وهذا كله يظهر مدى أثر التدريب على فاعلية عمل المرشد .

وفى ضوء هذه النتائج توصى الدراسة بضرورة الأهتمام بتدريب المرشدين الزراعيين باستمرار على كل ما يستجد من معلومات وتكنولوجيا خاصة فى ظل التطور السريع والهائل للتكنولوجيا الزراعية حتى يستطيعون المساهمة بشكل فعال فى تنمية الزراعة المصرية .

المقدمة والمشكلة البحثية

تعتمد مختلف دول العالم المتقدمة منها والنامية على التدريب كوسيلة فعالة لتنمية القوى العاملة بها وتحقيق الكفاءة المثلى لمجالات وأنواع التعليم المختلفة ، ووضع نظريات التدريب مراعياً التطبيق الفعلي في مختلف مجالات الحياة مما ساعد على تطوير المنظمات المختلفة داخل الدول المتقدمة وساعد على تقدم الدول النامية . فالتدريب أساس تطوير وتنمية العنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه. ويعرف (Beach:1965) التدريب بأنه العملية التي يمكن بمقتضاها مساعدة الفرد على العمل الذي يمارسه في الوقت الحالي أو يحتمل قيامه به مستقبلاً للحصول على الخبرات الكافية في هذا العمل. ويقول (Homblin:1974) أن التدريب نوع من الخبرات التي يمكن بمقتضاها الوصول إلى تعلم يؤدي للتحسين في إجراء العمل الحالي أو المستقبلي. كما ذكر السامرائي (١٩٧٨) تعريف (Little Field) للتدريب بأنه التنمية المستمرة والمنظمة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعد الأفراد على تحقيق مصلحتهم ومصلحة المؤسسة التي يعملون بها.

والتدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة في هذا العصر الذي تتطور فيه الحياه تطوراً سريعاً وتتوالى فيه الاكتشافات العلمية حتى يتحقق التكيف السريع للفرد في عمله خاصة إذا كان جديداً فيه . لذا تحرص الدول على تدريب أفرادها على كل ما يطرا من مبتكرات خاصة في الدول النامية لقلّة الأيدي العاملة المنربة بسبب ضعف إسهام التعليم الأكاديمي في تأهيل الأفراد ليتوافقوا مع متطلبات الأعمال بالإضافة لإنتشار البيروقراطية وقلّة الموارد المالية وعدم ترشيد استثمارها في حالة توافرها . ولقد أشار سلام وفريد (١٩٨٧) إلى ما أوضحه (Batrek:1979) أن خلاصة العديد من المسوح والدراسات البحثية الحديثة أوضحت عدداً من المؤشرات التي تتعلق بالتدريب أولها ما يتصل بزيادة الطلب على العاملين ذوي القدرة والمهارة في تشخيص المشكلات وحلها في المواقف المتنوعة . وأن هناك حاجة لزيادة القدرة الانتقالية للتغيرات التكنولوجية والمعرفة والمهارة بين الوظائف المختلفة من خلال التدريب وإعادة التدريب. وقد تصور سلام وآخرون (١٩٨٧) التدريب كمنسق يتكون من :

- ١-مدخلات وهي الإحتياجات التدريبية في تشكيله تتأثر بالآتي :
 - أ- المدخلات الإنسانية من قدرات وخصائص المشتركين في العملية التدريبية .
 - ب- مدخلات مادية للإتفاق على التدريب
 - ج- مدخلات معنوية من بيانات عن الأفراد المتدربين.
- ٢-عمليات : متمثلة في الأنشطة الإدارية والفنية التي يتضمنها تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها ومتابعتها.
- ٣-مخرجات : وهي الإنجازات أو التغييرات التي أسهم بها نمق التدريب في خدمة البيئة المحيطة وتشمل:
 - أ-مخرجات انسانية وهي تلك التغيرات في المهارة والمعرفة والاتجاهات وغيرها مما يدور حول المتدرب .
 - ب-مخرجات مادية وهي نتائج مادية تترقب على متغيرات المتدربين السلوكية.
 - ج- مخرجات معنوية تتمثل في الرضا عن العمل وعن التنظيم وزيادة الولاء للتنظيم والمجتمع.
- ٤-أما العنصر الرابع في النمق فهو التغذية المرتدة Feed Back بما يشكله من معلومات مرتدة توضح مدى فاعلية المخرجات ومدى مطابقتها للأهداف ليتسنى تقويم النمق التدريبي ليتوافق مع البيئة المحيطة. وللقطاع الريفي خاصة الزراعي منه نصيب كبير في ظهور أثر التدريب على العاملين به ، فالزراعة مهنة أساسية في معظم المجتمعات ، وهي تعتمد على كم هائل من المعلومات والمبتكرات الزراعية المتنوعة ، وتنمية الزراعة يعد هدفاً من الأهداف القومية التي تحرص على تحقيقها الكثير من دول العالم ولاسيما الدول النامية فالتمية تعني زيادة الإنتاج الزراعي وتحسين نوعية المنتج بالإضافة إلى التغلب على المشاكل الزراعية القائمة لندرة الأرض الزراعية . ويقضى تحقيقها التحول من أساليب وطرق إنتاج تقليدية إلى استخدام أساليب وطرق إنتاج تعتمد على العلوم الحديثة في المجالات المختلفة ، وتتضمن مكونات تكنولوجية حديثة . ولكي يمكن استخدام هذه الأساليب والطرق الحديثة فلا بد من تدريب الأشخاص المسؤولين عن القيام بهذه المهمة . والمرشد الزراعي يعد محورياً رئيسياً للقيام بهذه المهمة وهي تعريف الزراع بوجود هذه الوسائل التكنولوجية وتدريبهم على كيفية استخدامها الاستخدام الصحيح ولكي يمكن للمرشد الزراعي القيام بهذا الدور بفاعلية فلا بد أن يتلقى التدريب الكافي على كيفية نقل وتيسر وتطبيق هذه التكنولوجيات الزراعية الحديثة حيث يذكر شعبان(١٩٨٩) أن المتدرب في العمل ا رشادي الزراعي يعد من أهم عناصر العملية التدريبية فعلية يتوقف نجاحها. والمرشد الزراعي باعتباره حدر الزاوية في العملية الإرشادية

الزراعية يجب أن يتدرب على كافة المجالات الزراعية والتنمية، لذا تحرص وزارة الزراعة على تلقى المرشدين الزراعيين لدورات تدريبية باستمرار بالإضافة إلى ما يتعلمه المرشد من خلال أهل الخبرة وحلقات العمل والمناقشة الذين يساهمون في رفع كفاءته .

ولتقييم آثار هذا التدريب على كفاءة المرشد الزراعي ستجرى هذه الدراسة وذلك للوقوف على الآثار الإيجابية والسلبية لهذه الدورات التدريبية على كفاءة المرشد الزراعي حتى يمكن للفائزين علي تنظيمها في وزارة الزراعة أو الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي أخذ هذه العوامل في الاعتبار عند إعداد أى برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين في المستقبل لأن وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي تسعى جاهدة الى رفع كفاءة المزارع المصري لتنمية المجتمع الريفي عن طريق جهاز الإرشاد الزراعي لذا توجه اهتمامها الى تدريب المرشدين الزراعيين لتنمية معلوماتهم وقدراتهم سواء الإرشادية أو الفنية الزراعية .

أهداف الدراسة:

- تستهدف هذه الدراسة التعرف على أثر الدورات التدريبية التي يتعرض لها المرشد الزراعي على كفاءته وتلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤلات التالية ؟
- ١- هل لعدد الدورات التدريبية التي يتعرض لها المرشد أثر على كفاءته؟
 - ٢- هل نوع التدريب وليس الكم لهذا التدريب هو المؤثر على كفاءة المرشد ؟
 - ٣- ما هي العوامل التي تزيد من إيجابية التدريب للمرشد الزراعي ؟
 - ٤- ما هي العوامل التي تعوق ظهور أثر التدريب على المرشد الزراعي؟

الفروض النظرية:

لتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة الفروض النظرية التالية:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاءة المرشدين الزراعيين قبل الدورات التدريبية وبعدها في ممارسة عمله - اتصاله بالزراع - زيادة معلوماته - كافة المجالات السابقة .
- ٢- توجد علاقة معنوية بين كفاءة المرشد الزراعي وكلا من المتغيرات التالية : (عدد سنوات خبرة المرشد ، محل إقامة المرشد ، مستوى تعليم المرشد ، مصادر دخل المرشد ، عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد ، عدد ساعات العمل الرسمية ، المساحة التي يشرف عليها ، الكثافة السكانية للقرى التي يشرف عليها ، عدد المزارعين بالقرى التي يشرف عليها ، علاقته الاجتماعية بسكان القرية ، حصوله على دورات تدريبية ، عدد الدورات التدريبية . نوع المجالات التي يتلقى فيها التدريب .
- ٣- توجد علاقة معنوية بين كفاءة المرشد الزراعي وعدد الدورات التدريبية التي يتعرض لها.
- ٤- توجد علاقة معنوية بين كفاءة المرشد وتنوع مجالات التدريب الذي يتعرض لها .

الأسلوب البحثي

تم إجراء هذا البحث في بعض مراكز محافظتي الغربية والمنوفية على المرشدين الزراعيين حيث تم اختيار مراكز قطور و بسيون بمحافظة الغربية ، والشهداء ، وتلا بمحافظة المنوفية ، وقد بلغ عدد المرشدين الزراعيين التي أجرى عليهم البحث بقرى هذه المراكز ٩١ مرشدا زراعيًا موزعة كالتالي : ٣٧ مرشدا بقرى مركز تلا ، ٢٠ بقرى مركز الشهداء ، ٣٠ بقرى مركز قطور ، ٤ بقرى مركز بسيون بالغربية . وهم يمثلون الشاملة بالنسبة للمرشدين الزراعيين بقرى هذه المراكز وقفاً لسجلات مديريات الزراعة بالغربية والمنوفية ولقد تم تجميع البيانات في الفترة من مايو ٢٠٠١ حتى أغسطس ٢٠٠١ من خلال المقابلة الشخصية مع المبحوثين بواسطة استمارة استبيان أعدت لهذا البحث . ولقد احتوت استمارة الاستبيان على عدة متغيرات تم قياسها كالتالي :

أولاً : المتغيرات المستقلة

- ١- عدد سنوات خبرة المرشد : وتم قياسه بحصر إجمالي عدد السنوات التي قضاها المرشد في العمل الإرشادي الزراعي .

- ٢- محل الإقامة للمرشد المبحوث : وقد تم قياسه بمعرفة محل إقامة المرشد وقد حدد في الإستقامة بثلاث مقاييس فهو إما في نفس موقع عمله وقد تم اعطاءه الإجابة ثلاث درجات ، أو قريبا من العمل وتم اعطاءها درجتان أو بعيدا عن موقع العمل وتم اعطاءها درجة واحدة .
- ٣- المستوى التعليمي للمرشد المبحوث : وتم قياسه بمعرفة المؤهل الدراسي الذي أهل المرشد للعمل الإرشادي وقد أعطيت الإجابة في حالة حصوله على مؤهل متوسط (دبلوم زراعة) درجة واحدة ، (بكالوريوس زراعة) درجتان مؤهل فوق جامعي (دراسات عليا) ٣ درجات .
- ٤- مصادر الدخل للمرشد المبحوث : وقد تم قياسها من خلال ما إذا كان من خلال الوظيفة فقط فأعطيت الإجابة درجة واحدة ، والوظيفة ومصادر أخرى أعطيت الإجابة درجتان .
- ٥- عدد ساعات العمل الفعلية : ويقصد بها عدد الساعات التي يعملها المرشد المبحوث في الواقع .
- ٦- عدد ساعات العمل الرسمية : ويقصد بها عدد الساعات المحددة للمرشد عملها من قبل المسئولين .
- ٧- حجم المساحة المنزرعة بالفدان في منطقة عمل المرشد : ويقصد بها مساحة الأرض المنزرعة فعلا . وتم قياسها بالفدان . وقد تم احصاءها من المرشد والتأكد من خلال السجلات الرسمية .
- ٨- عدد الحائزين لأراضي زراعية في منطقة عمله : وتم حصرهم أيضاً من المرشد والسجلات الرسمية .
- ٩- نوع الحائزين : ويقصد بهم تصنيف الزراع الحائزين لأراضي مابين كبار زرايع وأعطيت الإجابة ثلاثة درجات ، متوسطى حيازة أعطيت درجتان ، وصغار زرايع وأعطيت درجة واحدة .
- ١٠- العلاقات الإجتماعية للمرشد : ويقصد بها نوع العلاقات الإجتماعية للمرشد مع العاملين معه من المنظمات الأخرى وأعطيت الإجابات قويه جدا (٥درجات) ، قوية (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات)، ضعيفة (درجتان) ، ضعيفة جدا (درجة واحدة) .
- ١١- علاقة المرشد بسكان القرية : ويقصد بها علاقة المرشد بسكان القرية التي يعمل بها . وتم قياسها فأعطيت الإجابات اذا كانت العلاقة وثيقة جدا (٥ درجات) ، وثيقة (٤ درجات) وثيقة لحد ما (٣ درجات) ، درجتان لضعيفة ، ضعيفة جدا درجة واحدة .
- ١٢- الحصول على دورات تدريبية من علمه في حالة حصوله على دورات تدريبية (١) وعدم حصوله على دورات تدريبية (صفر) .
- ١٣- عدد الدورات التدريبية: وقد تم حصر عدد الدورات التدريبية التي تعرض لها المرشد الزراعي خلال عمله .
- ١٤- عدد مجالات الدورات التدريبية : ويقصد بها عدد المجالات التي تعرضت لها الدورات التدريبية التي تلقاها المرشد .

ثانيا : المتغيرات التابعة

- ١- استفادة المرشد من التدريب في ممارسة عمله : ويقصد بها مدى الإستفادة العائدة على المرشد من الدورات التدريبية التي حصل عليها خلال ممارسة عمله وقد تم قياسها باعطاء الإجابات في حالة حصوله على فائدة كبيرة جدا (٥ درجات) ، فائدة كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، على فائدة قليلة درجتان ، قليلة جدا درجة واحدة .
- ٢- استفادة المرشد من التدريب في اتصاله بالزرايع : ويقصد بها مدى الإستفادة العائدة على المرشد من الدورات التدريبية التي حصل عليها في سهولة اتصاله بالزرايع وتم قياسها باعطاء الإجابات فائدة كبيرة جدا (٥ درجات) ، فائدة كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، قليلة (٢ درجات) قليلة جدا (درجة واحدة) .
- ٣- استفادة المرشد من التدريب في زيادة المعلومات : ويقصد بها الفائدة العائدة على المرشد فسي زيادة معلوماته نتيجة حصوله على دورات تدريبية . وقد تم قياسها باعطاء الإجابات كبيرة جدا (٥درجات) ، كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، قليلة (درجتان) ، قليلة جدا (درجة واحدة) .
- ٤- الإستفادة الكلية للمرشد من التدريب : ويقصد بها الفائدة العائدة على المرشد في كافة المجالات السابقة نتيجة حصوله على دورات تدريبية . وقد تم قياسها باعطاء الإجابات كبيرة جدا (٥درجات) ، كبيرة (٤ درجات) ، متوسطة (٣ درجات) ، قليلة (درجتان) ، قليلة جدا (درجة واحدة) .

وقد استخدمت اساليب احصائية متعددة فى تحليل بيانات الدراسة كالتناسب المنوية ، والمتوسطات الحسابية ، والانحراف المعياري ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون ، ونموذج التحليل الارتباطي والانحدارى المتعدد والمتدرج الصاعد Stepwise بالإضافة لإستخدام اختبار T .

نتائج البحث

أولا : النتائج الخاصة بقياس حقيقة الفروق بين مراكز محافظتي الغربية والمنوفية محل الدراسة فى بيان أثر التدريب على كفاءة مرشدى القرى .
لاختبار معنوية الفروق باستخدام اختبار (ت) للفرق بين متوسطى العينتين تبين عدم وجود فرق معنوى بين محافظتى الدراسة فى اظهار أثر التدريب على كفاءة المرشد متمثلة فى كل من :-

أ- ممارسة المرشد لعمله : حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-1.03) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية بمتوسط حسابى قدره فى محافظة الغربية 4,056 لعينة مجموعها 36 مرشدا ، وانحراف معيارى 1,286 وخطأ معيارى 0,214 ، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية لعينة مجموعها 55 مرشدا 3,7636 وانحراف معيارى قدره 1,36 وخطأ معيارى 0,183 .

ب- اتصال المرشد الزراعى بالزراع : حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-0.12) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية بمتوسط حسابى قدره فى محافظة الغربية (3,4167) وانحراف معيارى قدره 1,296 وخطأ معيارى 0,216 ، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية (3,3818) وانحراف معيارى قدره 1,434 وخطأ معيارى 0,193 .

ج- فى زيادة معلومات المرشد : حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-1,38) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية بمتوسط حسابى قدره (3,7500) وانحراف معيارى قدره 0,967 وخطأ معيارى 0,161 فى محافظة الغربية ، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية (3,3818) وانحراف معيارى قدره 1,569 وخطأ معيارى 0,212 .

د- فى كل المجالات للمرشد : حيث بلغت قيمت المحسوبة (-1,15) وهى اصغر من نظيرتها الجدولية وذلك بمتوسط قدره (11,22) وانحراف معيارى قدره 2,77 وخطأ معيارى 0,463 وذلك فى محافظة الغربية ، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابى فى محافظة المنوفية (10,5273) وانحراف معيارى قدره 2,854 وخطأ معيارى قدره 0,385 . وهذا ما يوضحه جدول (1)

جدول (1): نتائج اختبار "ت" الفروق بين أثر التدريب على كفاءة المرشدين الزراعيين بمحافظتى المنوفية والغربية

المتغيرات التابعة								متوسطات الفروق
أثر التدريب على المرشد الزراعى سواء فى :								
(4)		(3)		(2)		(1)		
فى كل المجالات		فى زيادة معلوماته فقط		اتصاله بالزراع فقط		ممارسته لعمله فقط		
المحافظة		المحافظة		المحافظة		المحافظة		
المنوفية	الغربية	المنوفية	الغربية	المنوفية	الغربية	المنوفية	الغربية	
55	36	55	36	55	36	55	36	عدد المرشدين
10,5273	11,22	3,3818	3,7500	3,3818	3,4167	3,7636	4,056	المتوسط الحسابى
2,854	2,77	1,569	0,967	1,434	1,296	1,360	1,286	الانحراف المعياري
0,385	0,463	0,212	0,161	0,193	0,216	0,183	0,214	الخطأ المعياري
-1,15		-1,38		-0,12		-1,03		قيمة ت

* مستوى المعنوية 0.05 ، قيمة ت الجدولية = 1,96

ونظرا لعدم وجود فرق معنوية بين المحافظتين بالنسبة لأثر التدريب سواء على ممارسة المرشد الزراعى لعمله أو فى اتصاله بالزراع أو فى زيادة معلوماته أو فى كل المجالات السابقة معا فقد تم ادماج الشاملتين التى تم جمع البيانات منهما فى قرى مراكز طنطا بمحافظة الغربية ومراكز بمحافظة المنوفية والتعامل معهما على أنهما شاملة واحدة عند اجراء التحليلات الاحصائية.

ثانياً : البيانات الشخصية والمهنية للمبحوثين :

تشير نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية للمرشدين المبحوثين أن مدة خبرتهم قد تراوحت ما بين ٢-٣ سنة ولكن الغالبية العظمى ويمثلون ٣٤,٠٦% منهم مدة خبرتهم بمتوسطة إذ بلغت ٩-١٥ سنة يليهم من تراوحت مدة خبرتهم ٢٣-٣٠ سنة ويمثلون نسبة ٢٥,٢٧% . وتشير النتائج أن الغالبية العظمى من المرشدين لزراعيين المبحوثين يمثلون نسبة ٦٥,٩٣% من شاملة القرى محل الدراسة يقيمون بالقرب من عملهم وأن دخلهم من الوظيفة فقط ويمثلون ٧٩,١٢% وأن عدد ساعات العمل الفعلية التي يعملها ٥٢% تقريباً منهم بلغت ٦-٩ ساعات أي تزيد قليلاً عن المحددة لهم . وأن ٤٢% منهم يشرفون على مساحات تراوحت ما بين ١٨٠-٥٠٠ فدان وأن الكثافة السكانية لمعظم القرى التي يشرفون عليها قليلة إذ تراوح اجمالي كثافة سكان القرى ما بين ١٢٠٠-٣٥٠٠ نسمة ولكن نكر ٣٨,٤٦% من المرشدين المبحوثين أن القرى التي يشرفون عليها بلغ عدد سكانها ١٢٠٠-١٧٠٠ نسمة وغالبية المبحوثين ونسبتهم ٥٤,٩٤% يشرفون على قرى مزارعيها من صغار الزراع ولقد كانت الغالبية العظمى من المبحوثين ونسبتهم ٦٣% تقريباً صلتهم وثيقة بمكان هذه القرى وعلاقتهم الاجتماعية بالمنظمات الأخرى بالقرية قوية ونسبتهم ٣٩,٥٦% وحصل غالبيتهم ويمثلون نسبة ٩٥% تقريباً على دورات تدريبية وأن عدد الدورات التي تعرض لها المبحوثين قد تراوح ما بين ٣-٣٠ دورة غالبيتهم ويمثلون نسبة ٦٦% تقريباً حصل على ٢٠-٣٠ دورة خلال فترة عملهم كمرشدين قرى وأن مجالات هذه الدورات قد تنوع ما بين مجال واحد حتى ١٧ مجال . أجاب ٤٩,٤٥% منهم بأنهم قد حصلوا على دورات تنوعت مجالاتها ما بين ٥-١٠ مجالات وهذا ما يوضحه جدول رقم (٢) .

جدول(٢): توزيع المبحوثين وفق بياناتهم الشخصية والمهنية ببعض قرى محافظتي الغربية والمنوفية ن= (٩١) :

فئات المتغيرات المستقلة	تكررات	%	فئات المتغيرات المستقلة	تكررات	%
عدد سنوات الخبرة للمرشد : (٢-٨) سنة	٢٤	٢٦,٣٧	الكثافة السكانية للقرية : (١٢٠٠-١٧٠٠)	٣٥	٣٨,٤٩
سنة (٩-١٥) سنة	٣١	٣٤,٠٨	(١٧٠٠-٢٢٠٠)	٢٦	٢٨,٥٧
سنة (١٦-٢٢) سنة	١٣	١٤,٢٨	(٢٢٠٠-٢٧٠٠)	١١	١٢,٠٨
سنة (٢٣-٣٠) سنة	٢٣	٢٥,٢٧	(٢٧٠٠-٣٥٠٠)	٢٩	٣١,٨٦
محل إقامة المرشد : بعيدا عن العمل	٣٠	٣٢,٩٦	عدد الحائزين لأراضي زراعية كبار زراع	٥	٥,٤٩
قريبا من العمل	٦٠	٦٥,٩٤	متوسطي حيازة	٣٦	٣٩,٥٦
في نفس موقع العمل	١	١,١	صغار زراع	٥٠	٥٤,٩٥
مصادر دخل المرشد : من الوظيفة فقط	٧٢	٧٩,١٢	عدد ساعات العمل الرسمية (٤-٦)	١١	١٢,٠٨
من الوظيفة + مصادر أخرى	١٩	٢٠,٨٨	(٧-٩)	٨٠	٨٧,٩٢
نوع الصلة بسكان القرية : وثيقة جدا	٢٧	٢٩,٦٧	علاقات المرشد بالعاملين بالمنظمات الأخرى بالقرية :		
وثيقة	٥٧	٦٢,٦٤	قوية جدا	٣٥	٣٨,٤٦
لحد ما	٧	٧,٦٩	قوية	٣٦	٣٩,٥٧
ضعيفة	-	-	متوسطة	١٥	١٦,٤٨
ضعيفة جدا	-	-	ضعيفة	٥	٥,٤٩
			ضعيفة جدا	-	-
المساحة المنزرعة بقرى المرشد بالفدان : (١٨٠-٥٠٠)	٣٨	٤١,٧٥	الحصول على دورات تدريبية :		
(٥٠٠-٨٠٠)	٢١	٢٢,٠٧	الحصول على دورات تدريبية	٨٦	٩٤,٥
(٨٠٠-١٢٠٠)	٢٢	٢٣,٩٨	عدم الحصول على دورات تدريبية	٥	٥,٥
عدد الدورات التدريبية التي تلقاها (٣-٣٠)			عدد المجالات :		
أقل من ١٠	٢٤	٢٦,٢٨	(١-٥)	٧	٧,٦٩
أقل من ٢٠	٧	٧,٦٩	(٥-١٠)	٤٥	٤٩,٤٦
أقل من ٣٠	٦٠	٦٥,٩٣	(١٠-١٧)	٣٩	٤٢,٨٥

ومن الجدول يتبين أن الغالبية العظمى من مرشدين القرى مدة خبرتهم متوسطة لحد ما ، وأنهم يقيمون بالقرب من مقر عملهم وهذا كما تشير غالبية الأبحاث يساعدهم على سرعة إنجاز أعمالهم ، ولكن دخلهم يقتصر على الوظيفة فقط وهذا يدل على انخفاض مستوى المعيشة لحد ما وأنهم يعملون نفس ساعات العمل المحددة لهم أو تزيد قليلا وأنهم يعملون في قرى متوسطة السكان ويقطنها صغار زراع وأنهم قد تدرّبوا على مجالات مختلفة في الانتاج الزراعي والتنمية الريفية وهذا يتفق إلى حد كبير مع عديد من الدراسات البحثية التي أشارت إلى ضرورة حصول المرشد على دورات تدريبية تمكنه من ممارسة عملهم وأن يكلف بمهام ارشادية فقط حتى يؤديها بفاعلية وأن يكون من أهل القرية أو من قرى قريبة منها حتى يكون معروف لدى الزراع ويساعد هذا على تسهيل دوره.

ثالثا : النتائج الخاصة بقيم معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة محل الدراسة.

عند دراسة مدى الارتباط بين المتغيرات المستقلة محل الدراسة والمتغيرات التابعة المدروسة التي يراد معرفة مدى تأثيرها بهذه المتغيرات المستقلة كان من الضروري اختيار الفرض البحثي الثاني والذي تم اختياره بالفرض الاحصائي التالي : لا توجد علاقة معنوية بين أثر التدريب على كفاءة المرشد في المجالات الاربعة السابقة محل الدراسة وبين كل من المتغيرات المستقلة التالية :

(عدد سنوات الخبرة المرشد بالعمل الارشادي- محل اقامة المرشد- مصادر دخل المرشد- عدد ساعات العمل الرسمية للمرشد- عدد ساعات العمل الفعلية- المساحة المنزرعة بقرى المرشد- عدد سكان القرية التي يعمل بها المرشد- عدد الحائزين لاراضي زراعية بقرية عمل المرشد- نوع صلته بسكان القرية- حصوله على دورات تدريبية- عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عند مجالات الدورات التدريبية) . وقد أظهرت نتائج تحليل الارتباط لبيرسون ما يلي:

أولا : لا يوجد ارتباط معنوي بين : استفادة المرشد الزراعي من التدريب في سهولة ممارسته لعمله وكل من المتغيرات الآتية : (عدد سنوات الخبرة بالعمل الارشادي- عدد ساعات العمل الرسمية المحددة له- عدد ساعات العمل الفعلية- المساحة المنزرعة التي يشرف عليها المرشد- عدد سكان القرية التي يشرف عليها المرشد- عدد الحائزين للأراضي الزراعية) بينما هناك ارتباط معنوي عند مستوى ٠.٠١ وبين كسل من استفادة المرشد من التدريب في ممارسته لعمله وعدد مجالات التدريب التي تعرض لها .

ثانيا : لا يوجد أي ارتباط معنوي بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين مدى استفادة المرشد الزراعي من التدريب في الاتصال بالزراع .

ثالثا : يوجد ارتباط معنوي بين متغير مستقل واحد فقط هو عدد ساعات العمل الفعلية ومدى استفادة المرشد الزراعي من التدريب في تطوير وزيادة معلوماته . بينما لا يوجد أي ارتباط معنوي لباقي المتغيرات المستقلة المدروسة .

رابعا : هناك ارتباط معنوي بين عدد ساعات العمل الفعلية كمتغير مستقل والاستفادة الكلية للمرشد من التدريب في كل المجالات السابقة وهذا ما يوضحه جدول (٣)

جدول (٣) : قيم معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغيرات التابعة للمبحوثين من المرشدين الزراعيين في قرى محافظتي الغربية والمنوفية ن= (٩١)

المتغيرات التابعة				المتغيرات المستقلة
استفادة المرشد من التدريب في سهولة ممارسة العمل	استفادة المرشد من التدريب في التعامل مع الزراع	استفادة المرشد من التدريب في تطوير وزيادة المعلومات	الاستفادة الكلية من التدريب (الاستفادة من التدريب في كل المجالات)	
٠,١٩٦٨	-٠,١٤٣٣	٠,٠٥٧٩	٠,٠٥١١	عدد سنوات الخبرة بالعمل الارشادي
٠,٢١٥٢	٠,٠٦٩٣	٠,٣٠٤٩	٠,٢٨٢٥	عدد ساعات العمل الفعلية
-٠,٠٥٨٩	-٠,١٩١٥	-٠,١١٣٣	-٠,١٧٥٥	عدد ساعات العمل الرسمية
-٠,٢٠٩٦	٠,٠٧٨٨	٠,١٤٤٩	٠,١٣٠٦	المساحة المنزرعة بالفدان
٠,٠٥١٣	-٠,٠٢٠١	-٠,١٦١٥	-٠,٠٦٣٧	عدد سكان القرية
٠,٠٨٨٧	٠,٣٤٣٠	٠,١٣١٨	٠,٢٢٣٥	عدد الحائزين للأراضي الزراعية
**٠,٣١٣٦	٠,٠٦٠٠	٠,١٤٩٤	٠,١٩٢١	عدد المجالات

* مستوى معنوية ٠.٠٠١ ** مستوى معنوية ٠.٠٠٠١

من هذا يتبين أنه يوجد ارتباط قوى بين استفادة المرشدين من التدريب وكل من عدد مجالات التدريب التي يتعرض لها المرشد وعدد ساعات العمل الفعلية التي يمارسها المرشد. حيث أن تعدد مجالات التدريب وزيادة عدد ساعات العمل الفعلية التي يتعرض لها المرشد تساعد على الاستفادة سواء في ممارسة عمله أو في كل المجالات محل الدراسة وهذا ما تؤكدته غالبية الأبحاث في هذا المجال .

رابعا : الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير التباين الحادث في أثر التدريب على كفاءة المرشد سواء في ممارسة عمله أو في سهولة الإتصال بالزراع في منطقة عمله أو زيادة معلوماته أو كسب المجالات السابقة معا .

ولمعرفة الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير التباين الحادث في أثر التدريب على كفاءة المرشد في قرى محافظة الغربية ومحافظة المنوفية. وقد تم استخدام نموذج التحليل الإرتباطي والإندجاري المتعدد والمتدرج الصاعد Step-wise لإختبار مدى صحة الفرض البحثي الثاني بعد صياغته في صورة الفرض الإحصائي التالي :

لا توجد علاقة معنوية بين أثر التدريب على كل من :

١- ممارسة المرشد لعمله . ٢- سهولة اتصاله بالزراع . ٣- زيادة معلوماته . ٤- كل المجالات السابقة .
 كمتغيرات تابعة وكل المتغيرات المستقلة موضع الدراسة والتي ثبت معنويتها مجتمعة من جهة أخرى جداول (٤) ، (٥) ، (٦) ، (٧) .

أولا: بالنسبة لأثر التدريب على ممارسة المرشد الزراعي لعمله

توضح نتائج التحليل أن هناك ثلاث متغيرات مستقلة تساهم بنسبة (٢٠%) في تفسير التباين الحادث في أثر التدريب على ممارسة المرشد لعمله ، وهذه المتغيرات هي عدد مجالات التدريب وقد بلغت نسبة مساهمتها في تفسير التباين الكلي للمتغير التابع (١٠%) ، وعدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وقد بلغت نسبة مساهمتها في تفسير التباين الحادث (٥%) ، وحجم المساحة المنزرعة في منطقة عمل المرشد (٥%) .

جدول (٤): العوامل المؤثرة على مدى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب في ممارسة أعمالهم في بعض قرى محافظتي المنوفية والغربية كما أظهرها التحليل الإرتباطي والإندجاري المتدرج الصاعد .

قيم ف لإختبار معنوية الإندجاري	%المفسرة ^(١) للتباين الحادث	%التراكمية ^(٢) للتباين الحادث	معامل الارتباط المتعدد	المتغيرات المستقلة الداخلة في التحليل
٩,٨٩٥١٣	٠,١٠	٠,١٠	٠,٣١٦٣٢	عدد المجالات
** ٧,٩٧٦٠٨	٠,٠٥	٠,١٥	٠,٣٩١٧٤	عدد ساعات العمل الفعلية
** ٧,٣٠٣٢٧	٠,٠٥	٠,٢٠	٠,٤٤٨٥٢	حجم المساحة المنزرعة بالقدان

** معنوية عند مستوى ٠,٠١ .

(١) % التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع .

(٢) % للتباين المفسر للمتغير التابع .

ويمكن تفسير ارتفاع مساهمة متغير عدد مجالات التدريب في التباين الكلي لأثر التدريب على ممارسة المرشد لعمله في أن تعدد المجالات التدريبية التي يتعرض لها المرشد يجعل لديه حصيلة معرفية وتدريبية واسعة تيسر عليه ممارسة عمله ، ولتفسير إسهام متغير عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد في تفسير التباين الكلي في أثر التدريب بنسبة (٥%) فهذا يوضح أن هناك علاقة وثيقة بين عدد ساعات العمل الفعلية التي يقضيها المرشد مع الزراع وقدرته على أداء عمله بسهولة لأنه كلما زادت فترة بقاء المرشد مع الزراع فإن هذا يوطد العلاقة بينهما ويسر عمل المرشد في اقتناع الزراع ومتابعتهم ، بينما يمكن تفسير إسهام متغير حجم المساحة المنزرعة في منطقة عمل المرشد على المتغير التابع بأن اتساع حجم المساحة يسهل مهمة المرشد في اقتناع الزراع بأى توصية أو مستحدث جديد.

ثانياً : بالنسبة لأثر التدريب على سهولة اتصال المرشد بالزراع:

باستخدام التحليل الإرتباطي والإندجاري المتعدد الصاعد أظهرت النتائج أن هناك متغيرين فقط من المتغيرات المستقلة المدروسة قد أسهما بنسبة (١٠%) في تفسير التباين الحادث في هذا المتغير التابع وهذان المتغيران هما عدد الحائزين لأراضي زراعية حيث أسهما بنسبة (٦%) ويرجع ذلك إلى أن وجود عدد كبير من الحائزين لأراضي زراعية في منطقة عمل المرشد يساعده على سهولة الإتصال بهم ، بينما نجد أن عدد ساعات العمل الرسمية للمرشد قد ساهمت بنسبة (٤%) من التباين الحادث جدول رقم (٥)

جدول (٥): العوامل المؤثرة على مدى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب فى الاتصال مع الزراع ببعض قرى محافظتى المنوفية والغربية كما اظهرها اختبار التحليل الارتباطى الاحدارى المتدرج الصاعد .

المتغيرات المستقلة الداخلة فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية ^(١) للنتيائ الحادث	% المفسرة ^(٢) للنتيائ الحادث	قيم ف لاختبار معنوية الاحدار
عدد الحائزين	٠,٢٤٢٩٩	٠,٠٦	٠,٠٦	٥,٥٨٤٧٩
عدد ساعات العمل الرسمية	٠,٣٢٠٥٢	٠,١٠	٠,٠٤	٥,٠٣٧٩٧

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

(١) % التراكمية للنتيائ المفسر للمتغير التابع .

(٢) % للنتيائ المفسر للمتغير التابع .

يتضح من ذلك أن تحديد عدد ساعات عمل للمرشد يجعل الزراع على معرفة بأوقات تواجدهم ويساعدهم على اللجوء اليه أو إتصاله هو بهم .

ثالثا : بالنسبة لأثر التدريب على زيادة معلومات المرشدين المبحوثين:

أظهر استخدام التحليل الارتباطى والاحدارى أن هناك متغير واحد فقط من المتغيرات المستقلة المدروسة قد أسهم بنسبة ٠,٠٩ فى تفسير المتابع الحادث فى المتغير التابع وهذا المتغير هو عدد ساعات العمل الفعلية جدول رقم (٦)

جدول (٦): العوامل المؤثرة على مدى استفادة المرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب فى زيادة المعلومات فى بعض قرى محافظتى المنوفية والغربية كما اظهرها التحليل الارتباطى الاحدارى المتدرج الصاعد .

المتغيرات المستقلة الداخلة فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية ^(١) للنتيائ الحادث	% المفسرة ^(٢) للنتيائ الحادث	قيم ف لاختبار معنوية الاحدار
عدد ساعات العمل الفعلية	٠,٣٠٤٩٢	٠,٠٩	٠,٠٩	٩,١٢٢٨٦

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

(١) % التراكمية للنتيائ .

(٢) % للنتيائ المفسر للمتغير التابع .

من هذا يتبين أن هناك علاقة بين عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وزيادة معلوماته وذلك يرجع الى زيادة تواجده المرشد مع الزراع تساعدهم أكثر على معرفة احتياجاتهم ومشاكلهم وتجعل المزارعين يلجئون اليه أكثر مما يدفعه الى المعرفة الزائدة دائما لكى يمكنه حل مشاكلهم وتلبية احتياجاتهم .

رابعا : الاستفادة الكلية للمرشد من التدريب .

أثبت التحليل الارتباطى والاحدارى المتعدد أن هناك ثلاثة متغيرات مستقلة فقط من المتغيرات المدروسة قد ساهمت فى تفسير (٦٦%) من النتيائ الكلى للاستفادة الكلية للمرشد من التدريب، وهؤلاء المتغيرات هم عدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وقد ساهمت بنسبة (٠,٨) ، عدد مجالات التدريب وقد ساهم بنسبة (٤%) من النتيائ الكلى ، وعدد ساعات العمل الرسمية وقد ساهمت بنسبة ٤% جدول (٧)

جدول (٧): العوامل المؤثرة على مدى الاستفادة الكلية للمرشدين الزراعيين المبحوثين من التدريب فى بعض قرى محافظتى المنوفية والغربية كما اظهرها التحليل الارتباطى الاحدارى المتدرج الصاعد .

المتغيرات المستقلة الداخلة فى التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية ^(١) للنتيائ الحادث	% المفسرة ^(٢) للنتيائ الحادث	قيم ف لاختبار معنوية الاحدار
عدد ساعات العمل الفعلية	٠,٢٨٢٥٠	٠,٠٨	٠,٠٨	٧,٧١٨٦٧
عدد المجالات التى تدرب فيها	٠,٣٤٩٨٠	٠,١٢	٠,٠٤	٦,١٣٤٣٥
عدد ساعات العمل الرسمية	٠,٤٠١٩٨	٠,١٦	٠,٠٤	٥,٥٨٩٢٣

** معنوية عند مستوى ٠,٠١

(١) % التراكمية للنتيائ المفسر للمتغير التابع .

(٢) % للنتيائ المفسر للمتغير التابع .

Khalry, Doria M.

من هذا يتبين مدى تأثير استفادة المرشد الكلية من التدريب لعدد ساعات العمل الفعلية للمرشد وكذلك بإتساع مجالات التدريب التي يتعرض لها وكذلك التزامه بعدد ساعات العمل الرسمية لأن هذه العوامل تساعد على سهولة الإتصال بالزراع وزيادة معلوماته وكذلك سهولة ممارسته لعمله بالإضافة لكافة مجالات الإستفادة الأخرى التي لم تشملها الدراسة.

المراجع

- ١- السامراتي ، عبد الله أحمد : (دراسة الإحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد فى الجمهورية العراقية - رسالة دكتوراه - كلية الزراعة - جامعة القاهرة ١٩٧٨ .
- ٢- سلام ، محمد شفيق - فريد ، محمد أحمد - جمال الدين ، أحمد (دكترة) : أثر التدريب على التغييرات المعرفية للمهندسات الزراعيات فى بعض محافظات جمهورية مصر العربية نشرة بحثية رقم ٢١ معهد بحوث الإرشاد الزراعى والتنمية الزراعية ١٩٨٧ .
- ٣- شعبان ، محمود طلحة (دكتور) التدريب فى الإرشاد الزراعى باب فى كتاب (مقدمة فى الإرشاد الزراعى) اعداد / أعضاء هيئة التدريس بقسم الإرشاد الزراعى - كلية الزراعة بالشاطبي ١٩٨٩ .

4-Beach, Dal. S., " Personal : The Management of People at Work (New York. The MC. Millon Co. 1965".

5-Homblin , A. C. , " Evaluation and Control of Training Mc. Grow Hill Book Co. N Y 1974 "

THE EFFECT OF TRAINING ON EFFECTENESS OF EXTENSION AGANTES AT SOME VILLAGES IN GHARBIA AND MINOFIYA GOVERNORATES

Khairy, Doria M.

Dept. of Agric. Extension, Fac. Of Agric., Minofiya Univ.

ABSTRACT

This study aimed at determining the effect of traning on the agricultural extensional Agent competence and some variables affecting on this competence Data were collected by a questionnaire through personal interview with agricultural extensional Agent in some villages in two districts at El- Gharbia and El- Minufiya Governorates Data were analysed by multiple regression correlation and Results showed the effect of the training on the extensional agent competence was influenced by some variables such as of his experience and size of his work, communcion with the formers, his duration Knowledge and total competence .