

تقييم المدربين لكفاءة برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين بمحافظة القليوبية

محمد يحيى أحمد عطية الله البراوى؛ محمد أبو الفتوح السلسيلي*؛ سامي أحمد عبد الجواد *

(* قسم الاقتصاد الزراعى، كلية الزراعة بمشهر، جامعة بنها

*Corresponding author: samy.afify@fagr.bu.edu.eg

المستخلص

استهدفت البحث التعرف على الخصائص الاتصالية والاجتماعية للمدربين، والتعرف على كفاءة مكونات البرنامج التدريبى، والتعرف على درجة الأهمية النسبية لمكونات البرنامج التدريبى، والتعرف على المعوقات ومقترحات حلها من وجهة نظر المدربين، وقد أجريت الدراسة بمحافظة القليوبية، وعاصمتها بنها، وتقع القليوبية بمنطقة شرق النيل، ويحدها من الجنوب محافظتى القاهرة والجيزة، وشمالا محافظة الدقهلية والغربية، وشرقا محافظة الشرقية، وغربا محافظة المنوفية، وتعتبر محافظة القليوبية المحافظة الثالثة فى إقليم القاهرة الكبرى بالإضافة إلى محافظتى القاهرة والجيزة، وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة الشاملة من المدربين الذين دربوا المرشدين الزراعيين العاملين في مجال الموالح، ولذا فقد تم أخذ شاملة المدربين في هذا المجال وعددهم 16 مدريا، وقد تم جمع البيانات من منطقة البحث خلال شهور أغسطس وسبتمبر وأكتوبر لعام 2020، وذلك من خلال استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية التى تم تطبيقها على شاملة المدربين الذين قاموا بتدريب المرشدين الزراعيين، من خلال البرنامج التدريبى الإرشادى في مجال الموالح، وقد اعتمدت الدراسة على نوعين من مصادر البيانات بيانات أولية وبيانات ثانوية منها الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ومديرية الزراعة بمحافظة القليوبية والإدارات الخاصة بمراكز محافظة القليوبية، وتم استخدام أدوات التحليل الاحصائي المناسبة للبيانات من العرض الجدولي بالتكرارات والعدد والنسب المئوية، ومربع كاي (كا²)، ومعامل ارتباط سبيرمان.. بواسطة الحاسب الآلي باستخدام حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وكانت أهم النتائج المتحصل عليها كما يلي:

1- أن ما يقرب من نصف المدربين 43.8% يقعون فى الفئة العمرية الثالثة وهي فئة كبار السن، وهذا يعنى أن كبار السن يكونون على قدر كبير من الخبرة التدريبية مما يزيد من الاستفادة منهم ويكون لهم الأثر الإيجابي على التدريب فى البرنامج الإرشادى. 2- وأن الغالبية العظمى من المدربين 93.75% من الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه، مما يعنى أنهم يمتلكون المعارف والخبرات الكبيرة التى تنعكس على زيادة معارف ومهارات المتدربين، وبالتالي يكون له الأثر الإيجابي على التدريب فى البرنامج الإرشادى. 3- التخصص: أن نسبة المدربين من تخصص الإرشاد الزراعى بلغت 25%، بينما كانت نسبة المدربين من التخصصات الأخرى بلغت 75%، وهذا يعنى أن لديهم معلومات فنية متميزة فى التدريب الإرشادى، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على التدريب فى البرنامج الإرشادى. 4- وأن أكثر من ثلاثة أرباع المدربين فى فئة ذوى سنوات الخبرة المتوسطة والمتقدمة، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى المدربين معرفيا ومهاريا، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على التدريب فى البرنامج الإرشادى ومحتوياته. 5- وأن نسبة المشتركين فى الإنترنت بنسبة 100%.. مما يكون له أثر إيجابي على زيادة مستوى المعارف لديه. 6- وأن نسبة المدربين ذوى القدرة المرتفعة على التوجيه كانت 31.2%.. الأمر الذى ينعكس ايجابيا على التدريب ويسهل وصول المعلومات إلى المتدرب، مما يؤدى إلى رفع كفاءة تدريب البرنامج. 7- وأن نسبة المدربين ذوى القدرة المرتفعة على التواصل 43.8% مما يكون له أثر إيجابي على التدريب فى البرنامج الإرشادى ويعمل على سهولة التفاعل بين المدرب والمتدربين، وبالتالي ترتفع كفاءة التدريب فى البرنامج الإرشادى.

أما من حيث كفاءة مكونات البرنامج التدريبى التى تشتمل على: 1- كفاءة المدخلات: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى والثانية يمثلون 81.3%، وهو ما يعكس كفاءة المدخلات التدريبية لديهم فى العملية التدريبية فى التدريب الإرشادى.. وتؤدى إلى كفاءة مدخلات برنامج التدريب والاستفادة منه. 2- المخرجات: أوضحت النتائج أن الفئة الثانية المتوسطة تمثل 81.3%، وهم يمثلون أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين وهو ما يعكس كفاءة المخرجات التدريبية لديهم فى العملية التدريبية فى التدريب الإرشادى.. تؤدى إلى كفاءة المخرجات لبرنامج التدريب والاستفادة منه. 3- كفاءة البيئة الداخلية للبرنامج التدريبى: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى والثانية يمثلون 81.3%، وهم يمثلون أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين وهو ما يعكس كفاءة البيئة الداخلية للبرنامج التدريبى لديهم فى العملية التدريبية.. تؤدى إلى البيئة الداخلية للبرنامج التدريبى والاستفادة منها. 4- كفاءة البيئة الخارجية للبرنامج التدريبى: اتضح من البيانات أن الفئة الثانية والثالثة يمثلون 93.7%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين كانت كفاءة البيئة الخارجية للبرنامج التدريبى مما يعنى أن الفئة الأولى التى تعرضت لأقل تأثر بالبيئة الخارجية من البرنامج الإرشادى تطلب زيادة كفاءة البيئة الخارجية للبرنامج الإرشادى حتى تنعكس على المستوى المعرفى والمهارى للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على

زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي وتطبيقه بسهولة. 5- كفاءة الإدارة القائمة على البرنامج التدريبي: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى والثانية يمثلون 87.5%، لذا يتطلب زيادة كفاءة الإدارة القائمة على البرنامج التدريبي الإرشادي حتى تتعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمدربين. 6- تناسب مكان التدريب: أوضحت النتائج أن لفئة الثانية والثالثة يمثلون 81.2%، وأن مناسبة مكان التدريب يعد من مكونات البرنامج التدريبي. 7- كفاءة المتدربين: أوضحت النتائج أن كفاءة المتدربين تعد من أهم مكونات البرنامج التدريبي. 8- كفاءة الإدارة الزراعية التي يتم فيها التدريب: اتضح من البيانات أن كفاءة تعاون الإدارة الزراعية التي يتم فيها التدريب من مكونات كفاءة تعاون الإدارة القائمة على البرنامج، لذا يتطلب زيادة كفاءة الإدارة الزراعية التي يتم فيها التدريب حتى تتعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب مما يكون له أثر إيجابي في العملية التدريبية وتنفيذها. 9- الأساليب والأدوات التدريبية: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى التي تعرضت هي الفئة الأقل تأثر بالأساليب التدريبية في البرنامج الإرشادي لذلك يتطلب زيادة كفاءة الأساليب التدريبية للبرنامج الإرشادي حتى تتعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي.

وبالنسبة للأهمية النسبية لمكونات البرنامج التدريبي كانت: 1- كفاءة المدخلات: التي أوضحت أن مكون أهداف التدريب كان أكثر المكونات أهمية.. الأمر الذي يعكس أهمية أهداف التدريب والمحتوى التدريبي والمدرّب في مدخلات البرنامج التدريبي. 2. كفاءة المخرجات: اتضح أن كل من: تحسن أسلوب المتدربين، وزيادة مهارات المتدربين، وزيادة الربح كانوا في المرتبة الأولى، وأنهم أكثر المكونات أهمية وهو ما يعني أن تحسن أسلوب المتدربين، وزيادة مهاراتهم، وزيادة الربح ذات كفاءة في مخرجات التدريب. 3. كفاءة البيئة الداخلية لبرنامج التدريب: اتضح أن مكوني: أهداف المنظمة القائمة بالتدريب، وقوانين التدريب هما أكثر المكونات أهمية لدى بيئة التدريب الداخلية. 4- بيئة التدريب الخارجية لبرنامج التدريب: اتضح أن مكوني: أهداف جهة عمل التدريب، وإيمان الإدارة بالتدريب هما أكثر المكونات أهمية لدى بيئة التدريب الداخلية. 5- كفاءة الإدارة القائمة على البرنامج التدريبي: اتضح مكوني: متابعة البرنامج، وتنفيذ البرنامج هما أكثر المكونات أهمية ويتناسبان مع الإدارة القائمة على البرنامج التدريبي. 6- تناسب مكان التدريب: اتضح أن مكون تناسب أعداد المدربين بالنسبة للمتدربين أكثرهم تناسبا مع مكان التدريب. 7- كفاءة المتدربين: اتضح أن مكون: إجابة المتدرب للحوار مع مدرّبه وزملائه في البرنامج.. أكثر المكونات أهمية ومن أهم مكونات كفاءة المتدربين. 8- كفاءة تعاون الإدارة مع البرنامج التدريبي: اتضح أن مكوني: قيام الإدارة بتطوير البرنامج، ومتابعة وتقييم الإدارة للمدربين والمتدربين أكثر المكونات أهمية مما يعني أن المكونين من أهم مكونات كفاءة تعاون الإدارة التي يتم فيها البرنامج التدريبي. 9- الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة: اتضح أن كل من مكونات: تناسب الأساليب للتدريب، وتناسب الأساليب لمستوى ثقافة المتدربين، وتناسب الأساليب لنوع البرنامج هي أكثر المكونات أهمية و من أهم مكونات كفاءة الأساليب المستخدمة في البرنامج التدريبي..، هذا بالإضافة إلى المعوقات ومقترحات حلها من وجهة نظر المدربين.

مقدمة البحث ومشكلته: يعتمد نجاح أي هيئة أو مؤسسة في أداء رسالتها، وتحقيق أهدافها إلى حد كبير على كفاءة وخبرة ومهارة ومقدرة العاملين، وأداء العاملين بمهامهم على مستوى عالي من الكفاءة والمقدرة، وبالتالي على الخبرات التعليمية والعملية التي أتاحت لهم (هلال، 2003، ص 6)، وكما أوضح (عمر، 1992، ص 11) أن جهاز الإرشاد الزراعي يعد أحد النظم التعليمية غير الرسمية المنتشرة بالريف المصري، والذي يهدف إلى نقل الأساليب إلى الأفراد وتعليمهم كيفية استغلال إمكانياتهم وجهودهم الذاتية لرفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي عن طريق إحداث تغييرات مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم .

ولذلك كان ولا بد أن يكون العمل الإرشادي برنامجاً متطوراً ملماً بالجديد من الوسائل والمعلومات، ومما استحدثت من خبرات، حيث أنه إدارة تربية تعليمية مهمتها توعية الزراع ونشر المعرفة (ماجدة عبد العال، 2002، ص 1).

ويعتبر التدريب مصدراً أساسياً من مصادر تنمية الموارد البشرية وتنشيط رأس المال البشري، والذي يعد العامل الأساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانيات والتسهيلات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة للوصول إلى أقصى إنتاج ممكن (راضى، 2002، ص 3، 4).

ويعتبر التدريب عملية إدارية ومؤسسية تتطلب الإعداد والتخطيط والتنظيم والمتابعة والتقييم، وتتطلب توفير العناصر الأساسية التي تؤدي إلي نجاحه، لأن توجه التدريب الحديث يتضمن العمل علي سد الفجوة ما بين معرفة المتدرب وخبرته من جهة، وبين المعارف والمهارات والكفايات المطلوبة لأداء عمله من جهة أخرى (المبييضين، وجردات، 2001، ص 3).

وبدون التدريب فإن الفرد يشكل عبئاً ثقيلاً في مكانه، لأنه لا يعرف كيف يستفيد من إمكانياته وطاقته الكاملة، التي يمكن أن تتحول إلي طاقة كاملة للإنتاج، منطلقة للتقدم بالتوجيه والتدريب والحوافز، لذلك أصبح التدريب الإرشادي في السنوات الأخيرة من أهم العناصر الأساسية اللازمة لتحقيق أهداف السياسات الزراعية والبرامج الإرشادية الريفية، وذلك من خلال توجيه جزء كبير من الاستثمارات المخصصة لهذه السياسات

والبرامج نحو الاستثمار في العنصر البشري لتنمية المهارات السلوكية والاتصالية لدي العاملين في تخطيط وتنفيذ ومتابعة هذه السياسات والبرامج (الشامى، 2002، ص 3).

وقد ظهرت الحاجة إلي التدريب الزراعي بصفة خاصة كوسيلة فعالة لتضيق الفجوة أو المساحة التي تفصل بين مراكز إنتاج المبتكرات الزراعية والمزرعية منها أو المنزلية وبين مواقع تطبيقها وتنفيذها للاستفادة منها في حل مشكلات نقص المعارف وضعف المهارات وسلبية الاتجاهات والفرد هو الأقدر علي تحديد احتياجاته لكي يؤدي عمله بكفاءة ويلتزم لنفسه الطريقة لحلها (الحصاوى، 2008، ص 5).

إن تدريب العاملين في الإرشاد الزراعي يعتبر واحداً من أهم نواحي نجاح التنظيم الإرشادي، وعادة ما يشكل التدريب عملية مستمرة، أو كلما احتاج الأمر لإطلاع المرشدين الزراعيين علي كل جديد ومستحدث يرتبط بما يواجهونه من مشكلات تكنولوجية أو إنسانية، علاوة علي ذلك فإن نشاط الإرشاد الزراعي يركز دائماً علي ما هو جديد أو مستحدث، سواء في الأسلوب أو المحتوى، وهذا يتطلب من المرشدين أن يكونوا سباقين ومحيطين بكل ما هو مستحدث في مجال عملهم، وهذا من خلال برامج تدريبية فعالة (شادى، 1999، ص 5).

ولاستمرار عملية التدريب يلزم التأكد من فاعليتها وكفاءتها، ومن ثم الاتفاق علي ما يبررها، ويتم بإعداد البرامج التدريبية المرتبطة برفع كفاءة العاملين علي أسس ومفاهيم وإمكانيات وتسهيلات تدريبية، ومن ثم استقرار في الفكر الإداري المتصل بنشاط التدريب، حيث أن نجاح العملية التدريبية وتحقيقها لأهدافها منوط بالدرجة الأولى بمدى تكامل عناصر العملية التدريبية (عبد العال، 1991، ص 3).

كما ذكر كلا من (بسيونى، 1997، ص ص 392-394)، و(نفيسة باشرى، 1986، ص 165) أن هناك عدداً من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم أى برنامج تدريبي وهي: تحديد أهداف البرنامج، وتحديد وتطوير المادة التدريبية، واختيار وسائل التدريب الملائمة، واختيار أساليب وطرق التدريب المناسبة، واختيار الأفراد المرشحين للتدريب، واختيار المدربين المسؤولين عن تقديم البرنامج، وتحديد الوقت الكافي للبرنامج، واختيار مكان التدريب المناسب، وتخصيص ميزانية البرنامج التدريبي.

ويضيف (الطنوبى، 1998، ص ص 393-396) إلى المناخ العام للتدريب باعتباره من العوامل الهامة المؤثرة على كفاءة وفعالية المواقف التدريبية مثل: المدرب: الذى يعتبر أحد العناصر الرئيسية الهامة التي يتوقف عليها نجاح العملية التدريبية، فعليه يقع العبء الأكبر فى تنفيذ ونجاح البرنامج التدريبي لذا ينبغي أن يتوفر لديه بعض الخصائص، والتي تمكنه من القيام بمهامه التدريبية بكفاءة وفعالية، ويمكن حصر واستخلاص الصفات التي يجب توافرها فى المدرب الناجح من خلال ما ورد فى كثير من الدراسات والكتابات السابقة والتي منها: (برعى، 1978، ص ص 235 - 237)، و(بسيونى، 1997، ص ص 397 - 398)، و(الطنوبى، 1996، ص ص 384 - 386)، و(سويلم، 1997، ص 195)، و(ماهر، 1998، ص ص 347 - 348) فيما يلى:- 1- التأهيل العلمى المناسب مع الإمام بطرق التدريب ونظريات التعلم. 2- اقتناعه بأهمية التدريب والتحمس له. 3- الخبرة فى العمل مع الجماعات. 4- الفهم الواضح والمحدد لدوره كمدرّب ومسؤولياته تجاه ذلك. 5- الإمام بالوسائل التدريبية الحديثة والقدرة على استخدام الأدوات المساعدة فى التدريب. 6- القدرة فى المشاركة فى تخطيط البرنامج التدريبي وتقييمه ومتابعته خاصة إذا كان المدرب من داخل المركز التدريبي. 7- المعرفة الكاملة بالبرنامج التدريبي. 8- القدرة على الإسماع للمتدربين وتشجيعهم على الحديث وإبراز ردود أفعالهم وآرائهم تجاه المادة المقدمة لهم. 9- القدرة على حل التعارض والنزاع المحتمل أن يقع فى حلقات التدريب، وهذا يتطلب قدراً من المرونة فى استيعاب الاتجاهات وآراء المعارضه والتوفيق بينهما. 10- القدرة على ترتيب الخبرات التعليمية بما يلائم تكامل الجانبين النظرى والعملى. 11- القدرة على التفكير العلمى المنظم والمبادأة ومواجهة المواقف ولأسئلة المفاجئة ببراعة. 12- حسن تخطيط وإدارة البرنامج التدريبي. 13- أن يستعمل المدرب الألفاظ والكلمات المألوفة لدى المتدربين. 14- يجب أن يكون متزناً لبقاً قادراً على ضبط نفسه أمام المتدربين بحيث يكون قدوة ونموذج للمتدربين. 15- أن يفكر بالطريقة التي تتناسب مع عقلية المتدربين. 16- أن يهتم اهتماماً خاصاً بصوته ونبراته وحديثه. 17- أن يبدو المدرب مهتماً بالاهتمام الحقيقى الصادق بالموضوع الذى يقدمه وبأسلوب عرضه له وبالأفراد المتدربين.

أما من ناحية الاستعراض المرجعي لنتائج الدراسات السابقة فإنه من خلال فحص الدراسات والبحوث التي اهتمت بحصر كفاءة البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين، والتي تم الاطلاع عليها، والتي تتعلق بموضوع الدراسة من قريب أو من بعيد، وفيما يلى عرضاً لها:

بحث (سلام وآخرون، 1987)، وعنوانه: أثر التدريب علي التغييرات المعرفية للمهندسات الزراعيات فى بعض محافظات جمهورية مصر العربية... ويستهدف هذا البحث تحقيق الهدفين البحثيين التاليين: تحديد أثر البرامج التدريبية علي مستوي معرفة المهندسات الزراعيات، وتحديد العلاقة بين إجمالي المعرفة البعدية للمهندسات الزراعيات المبحوثات وبعض خصائص الشخصية والاجتماعية. وقد اشتملت الدراسة علي جميع المهندسات الزراعيات المتدربات فى الدورات التدريبية العشر التي نظمت فى عشر محافظات وجمعت بيانات هذه الدراسة بواسطة استمارتي استبيان أحدهما قبلية والأخرى بعدية، واستخدم لتحليل البيانات اختبار (t) لمعرفة أثر برامج التدريب علي درجة معرفة المهندسات الزراعيات المتدربات فى كل مجال من مجالات المعرفة موضع الدراسة منفردة ومجمعة، وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما تم استخدام معامل الارتباط البسيط والتحليل الارتباطي المتعدد والمتدرج، وكانت أهم النتائج تتمثل فى: أن متوسطات درجة المعرفة فى القياس البعدي قد زادت عن نظائرها فى القياس القبلي فى المجالات المعرفية التي شملتها الدورات التدريبية، وبحساب المتوسط الحسابي الإجمالي ودرجة

معرفة المبحوثات في كل من القياس القبلي والبعدي أتضح أنه علي الترتيب 113.09 درجة، 129.49 درجة بما يشير إلي زيادة مستوي المعرفة الكلية البعيدة للمبحوثات من نظيره القبلي كأثر للتدريب.

دراسة (صالح، 1997) عن: تقييم البرنامج التدريبي لإعداد المدربين الإرشاديين في مصر ... حيث استهدفت الدراسة ما يلي: 1- تقرير المعلومات التدريبية للمتدربين نتيجة للبرنامج التدريبي . 2- تقييم اتجاهات المتدربين نحو العمل بالتدريب نتيجة للإنتاج التدريبي. 3- تقدير القدرات الأدائية من وجهة نظر رؤساء العمل وذلك في المواقف التدريبية. 4- التعرف على الأهمية النسبية لمحاور التقييم في التفرقة بين مجموعتي أفراد الدراسة الذين تعرضوا للبرنامج والذين لم يتعرضوا. 5- تصنيف مجموعتي أفراد الدراسة الذين تلقوا برنامج إعداد المدربين والذين لم يتلقوا البرنامج إلى مجاميع مشتركة. حيث تم أخذ عينة مكونة من 272 فردا من الجهاز الإرشادي الزراعي المصري تم توزيعها على مجموعتين متساويتين كل منها عدد 136 مرشدا.. العينة الأولى تعرضت لبرنامج إعداد المدربين، والثانية لم تتلقى البرنامج، كما أخذت عينة عشوائية شملت جميع رؤساء العمل الذين تلقوا برنامج إعداد المدربين وعددهم 40 رئيسا، وتم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان عن طريق المقابلة الشخصية واستخدم في تحليل البيانات الإحصاء الوصفي ثم الإحصاء التحليلي، وقد تلخصت أهم نتائج الدراسة في الآتي: 1- اتضح وجود فرق معنوي بين الذين تلقوا البرنامج التدريبي والذين لم يتلقوه في درجة المعلومات المتعلقة بمبادئ وأسس التدريب وخصائص المدرب الناجح. 2- اتضح وجود فرق معنوي بين المجموعتين من حيث المعلومات المعينات والأساليب التدريبية. 3- اتضح وجود فرق معنوي بين المجموعتين فيما يتعلق بالمحتوى التدريبي. 4- أظهرت النتائج وجود فرق معنوي بين المجموعتين في أداء الموقف التدريبي. 5- اتضح وجود فرق معنوي بين أفراد المجموعتين فيما يتعلق بالمعلومات تقييم التدريب.

دراسة (سوسن نور الدين والعشري، 2000)، وعنوانها: دراسة تقييمية للمواقف التدريبية للمرشدين الزراعيين في برنامج الأشجار الخشبية... حيث استهدفت الدراسة تقييم المواقف التدريبية ، من حيث كيفية التصميم ، كيفية التنفيذ ، إيجاد بعض السبل والتوصيات لتحسين هذه المواقف، وقت اشتملت الوحدات التحليلية للدراسة علي أتي عشر موقفا تدريبيا تضمنها البرنامج التدريبي وجمعت البيانات بالاستناد إلي المقابلات الفردية والجماعية والملاحظة بالمشاركة، واستخدم في تحليل وعرض النتائج البحثية النسب المئوية والتكرارات، والرسوم البيانية، وتبين أن أهم النتائج تتمثل في: أن ثلثي المواقف التدريبية 66.6% قد أسندت إلي مدربين ذوي خبرة بحثية لا يستهان بها، وتميزت كافة المواقف التدريبية بملاءمة قناة الاتصال لنوع التغيير المراد إحداثه، وابتاع التسلسل المنطقي والسيكولوجي في عرض الافكار، تميز أحد عشر موقفا تدريبيا بوجود مدربين يتسمون بدرجة جيدة من حيث القدرة علي إثارة اهتمام المتدربين ومهارة الاستماع إليهم، ومن حيث إتقان المحتوى وارتباطه بخبرات المتدربين وتحاول الجوانب، وقد تكرر حدوث مناقشات في مجموعات صغيرة من المتدربين تكونت تلقائيا في فترات الراحة بين المحاضرات وأدي ذلك إلي استيعاب المعارف التي تم التعرض بها خلال الدورة التدريبية، الأمر الذي ساعد علي زيادة فاعلية العملية التدريبية.

دراسة (نوران الصاوي، 2004)، وعنوانها: تقييم تدريب المرشدين الزراعيين في مشروع دمج الثقافة السكانية والبيئية في الإرشاد الزراعي، التي استهدفت بصفة عامة تقييم الجوانب المتعلقة بإعداد وتنظيم البرنامج التدريبي من حيث: تنظيم البرنامج، والتسهيلات وصرف البدلات، والطرق التدريبية، والمدربين والمحاضرين، أظهرت النتائج أن حوالي 88% من المبحوثين كانت درجة استفادتهم من التدريب عالية، وأن 8% متوسطة، 4% ضعيفة، وفيما يتعلق بدرجة التعرض لمصادر المعلومات في مجال دمج الثقافة السكانية في الإرشاد الزراعي، أشارت النتائج إلى أن 37% من المبحوثين قد وقعوا في فئة درجة التعرض المرتفعة، وأن 44% منهم قد وقعوا في فئة درجة التعرض المتوسطة، ثم فئة درجة التعرض المنخفضة بنسبة 19% من إجمالي عدد المبحوثين، فيما يتعلق بدرجة الاتجاه نحو دمج الثقافة السكانية والبيئية في الإرشاد الزراعي، فقد أشارت النتائج إلى أن غالبية المبحوثين بنسبة 86% ذوى درجة اتجاه مرتفعة نحو دمج الثقافة السكانية والبيئية في الإرشاد الزراعي، 13% متوسطة، 1% منخفضة.

دراسة (عمر، 2013): وعنوانها كفاءة برامج تدريب المرشدين الزراعيين في محافظة الشرقية.. حيث استهدفت هذه الدراسة التعرف على الخصائص العامة للمبحوثين (المدربين)، وأيضاً المرشدين الزراعيين المبحوثين (المتدربين)، والتعرف على مكونات كفاءة البرنامج التدريبي من وجهة نظر المدربين المبحوثين، وتحديد نسبة إسهام درجات كفاءة مكونات البرنامج التدريبي كمتغير مستقل في تفسير التباين في المتغيرات التابعة في الدراسة، والتعرف على درجة تعاون الإدارة التابع لها المرشدين الزراعيين المبحوثين، والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف على درجة ولاء المرشدين الزراعيين المبحوثين للعمل الإرشادي، والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف على درجة القدرة على التواصل والقدرة على توجيه الآخرين لدى المرشدين الزراعيين والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف على درجة معرفة المرشدين الزراعيين بالتوصيات الإرشادية التي تدربوا عليها في الدورات التدريبية الخاصة بالقمح والعوامل المؤثرة عليها، وفي هذه الدراسة كانت العينة من المدربين الذين دربوا المرشدين الزراعيين العاملين في مجال القمح، والمرشدين الزراعيين الذي تدربوا في مجال القمح، حيث تم عمل حصر بعدد المرشدين الزراعيين الذين تم تدريبهم في هذا المجال من عام 2011 إلى عام 2012 وتم أخذ عينة من إجمالي عدد المتدربين والبالغ عددهم في تلك الفترة 250 متدرباً حيث كان حجم العينة هو 152 متدرباً، بالإضافة الي ذلك تم أخذ شاملة المدربين في هذا المجال وعددهم 45 مدرباً.

واستخدم في تحليل البيانات التكرار والنسب المئوية، واختبار مربع كاي (χ^2)، ومعامل ارتباط سبيرمان للرتب، وتم جمع البيانات الميدانية خلال شهر أغسطس وسبتمبر وأكتوبر 2012، وذلك من خلال استمارتي استبيان تم تطبيقهما على المرشدين الزراعيين الذين تدربوا في مجال القمح وشاملة المدربين الذين قاموا بتدريبهم، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة تعاون الإدارة وكل من المتغيرات التالية (كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية - كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لدى المدرب - الصفات الشخصية للمدرب - مدى تمكن المدرب من المادة التدريبية)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة الولاء للعمل الإرشادي وكل من (كفاءة المكان - كفاءة الأهداف - كفاءة الوقت وزمن التدريب - كفاءة الأساليب التدريبية - مهارات الاتصال الفعال لدى المدرب)، ولا توجد علاقة ارتباطية بين درجة الولاء للعمل الإرشادي وكل من (السن - أفضل مدة لانعقاد الدورة - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة المدرب - كفاءة المحتوى - الصفات الشخصية للمدرب - تمكن المدرب من المحتوى التدريبي)، وتوجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع وكل من (كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة المدربين - مهارات الاتصال الفعال لدى المدرب - الصفات الشخصية للمدرب - مدى تمكن المدرب من المادة التدريبية)، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع وكل من: (السن - أفضل مدة لانعقاد الدورة - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية)، وتوجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة القدرة على توجيه الآخرين والتفاعل معهم وكل من المتغيرات التالية: (كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية - كفاءة الأهداف)، وتوجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة معرفة المرشدين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال محصول القمح ومتغير عدد الدورات التدريبية.

وتتصدر المشكلة البحثية في أن تدريب المرشدين الزراعيين في برامج إرشادية زراعية يعد من المسؤوليات التي تقع على عاتق جهاز الإرشاد الزراعي، لذا فمن الضروري الانخراط في البرامج الإرشادية التي تتخذ من المشكلات الواقعية، ومن تراكم الإمكانات والخبرات محتوى تعليمي وتدريبى يعمل على نشر البرامج التدريبية الزراعية، خاصة في ظل وجود أعداد كثيرة من المرشدين الزراعيين على المستوى المحلى غير مؤهلين علميا وعمليا للعمل الإرشادي، وإفتقارهم للقدرة الفنية للتعامل مع الزراع، بالإضافة إلى عدم وجود أخصائي المواد الإرشادية بالأعداد الكافية والكفاءة المناسبة والتوزيع الجغرافي اللازم في المجالات الزراعية المختلفة، والذين يمثلون الدعم الفنى للمرشدين الزراعيين في نقل التوصيات الفنية والتقنية في حل المشكلات الميدانية التي تواجههم، كما أنه في ظل ارتفاع تكلفة بعض البرامج التدريبية الموجهة للمرشدين الزراعيين وندره الموارد المالية والمادية، بالإضافة إلى ضعف بعض المراكز أو الإدارات القائمة بالتدريب، وعدم اهتمامها بمتابعة أداء بعض المرشدين الذين التحقوا بدورات تدريبية بها للوقوف على ما أحدثه التدريب من تغيرات في سلوكهم المعرفى أو المهارى أو الاتجاهى أو مدى استفادتهم لما تدربوا عليه في الواقع الميدانى، مثل هذا الوضع كان له تأثير بالغ في أداء الخدمة الإرشادية الزراعية ككل بالضعف وعدم النظام، وأصبح من الضرورى البحث عن أسس موضوعية وأساليب ذات كفاءة تساعد على الاستخدام الجيد للموارد المحدودة بالشكل الذى يحقق الأهداف المرجوة للعمل الإرشادى.

ونظرا لعدم وضع أنظمة مناسبة لتقييم كفاءة بعض البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين مما يؤدي إلى إخفاق العديد منها في تحقيق أهدافها أو فشلها بالرغم من بذل الجهود والأموال الكثيرة عند تحديد احتياجاتها، وذلك لعدم معرفة مردودها وعائدتها، لذا يعد تقييم كفاءة التدريب جزءا هاما في تصميم تلك البرامج.

لذا كانت هذه الدراسة محاولة لقياس كفاءة بعض الجوانب المختلفة للبرامج التدريبية، وكذلك التعرف على عائدتها بما يحقق تلبية احتياجات العمل الإرشادى الميدانى في ظل قلة أو عدم كفاية دراسات التدريب القائمة التي تتناول كفاءة أى برنامج تدريبي من ناحية المدربين. لذلك يمكن صياغة المشكلة البحثية من أجل استجلاء الحقيقة وبلورتها في محاولة الإجابة على التساؤلات البحثية التالية: هل تعاون الإدارة، والولاء الإرشادى لها، ودرجة معرفة المتدربين من المرشدين الزراعيين بالتوصيات الفنية وتطوير معارفهم عن محصول الموالح، تؤثر في الكفاءة التدريبية، أو تساعد على رفعها؟ وماهى مكونات الكفاءة التدريبية من ناحية المدربين؟ وأهميتها النسبية من ناحية المدربين.

أهداف الدراسة: اتساقا مع المشكلة البحثية، يمكن بلورة الأهداف البحثية فيما يلى: 1- التعرف على الخصائص الاتصالية والاجتماعية للمدربين. 2- التعرف على كفاءة مكونات البرنامج التدريبي.. من وجهة نظر المدربين. 3- التعرف على درجة الأهمية النسبية لمكونات البرنامج التدريبي.. من وجهة نظر المدربين. 4- التعرف على المعوقات ومقترحات حلها من وجهة نظر المدربين.

الطريقة البحثية: يتناول هذا الجزء عرضاً لطريقة البحث أو المنهج البحثى وإجراءاتها وأدواتها التحليلية بداية من التعريفات الإجرائية لبعض المصطلحات المستخدمة، مروراً بالتصميم المنهجى للدراسة الحالية، ومجالات الدراسة، وأدوات جمع البيانات من مصادرها المختلفة، وأساليب المعالجة الكمية للبيانات، وانتهاء بأدوات التحليل الإحصائى المستخدمة في تحليل البيانات، وفيما يلى استعراض لكل نقطة من تلك النقاط.

- التعريفات الإجرائية لبعض المصطلحات:** يتضمن هذا الجزء عرضاً لبعض المصطلحات الإجرائية المستخدمة في هذا البحث:
- (1) **البرنامج التدريبي:** يعرف بأنه مجموعة عناصر مخططة متكاملة متفاعلة مع بعضها البعض موجهة لعدد من المتدربين لتحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة (**قاسم، 1999، ص 58**)، ويقصد به في هذه الدراسة: التدريب الذي تلقاه المرشد الزراعي الذي يعمل سواء في الإدارات الزراعية أو الجمعيات التعاونية الزراعية أو المراكز الإرشادية الزراعية بمنطقة الدراسة، وذلك خلال فترة الخدمة من عام (2019 - 2020) في مجال محصول الموالح.
 - (2) **درجة تعاون الإدارة:** يقصد بها في هذه الدراسة: مدى تفاعل الإدارة الزراعية مع البرنامج التدريبي سواء في عملية الترشيح له وتوفير كافة مكونات التدريب قبله وأثنائه وبعده، والاهتمام بالمدرسين والمتدربين، والاستفادة منهم.
 - (3) **كفاءة المدرب:** يقصد به في هذه الدراسة: مدى إلمام المدرب بالمادة التدريبية التي يقدمها للمتدرب، وإمكانية توصيلها إلي المتدرب ببساطة، ومدى توافر السمات الشخصية الملائمة فيه.
 - (4) **مهارات الاتصال الفعال للمدرب:** يقصد بها في هذه الدراسة: قدرة المدرب علي توصيل المعلومة للمتدرب بالشكل المطلوب، ومدى استخدامه لجميع الحواس في الاتصال مع الآخرين.
 - (5) **مدخلات التدريب:** يقصد بها في هذه الدراسة: هي مجموع ما يتم إدخاله في التدريب.
 - (6) **مخرجات التدريب:** يقصد بها في هذه الدراسة: هي مجموع ما يتحصل عليه من التدريب.
 - (7) **البيئة الخارجية:** يقصد بها في هذه الدراسة: المكان الذي يتدرب فيه المرشدين الزراعيين.
 - (8) **البيئة الداخلية:** يقصد بها في هذه الدراسة: المكان الذي يعمل فيه المرشدين الزراعيين.
- المنهج الدراسي:** اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، لتحقيق فروض الدراسة الحالية وأهدافها، وأن مفهوم المنهج يشير إلى الطريقة التي تتبع لدراسة مشكلة وموضوع الدراسة، والتي تحدد نوع المنهج (**حسن، 1985، ص ص 133 - 225**)، وتصنيف (**سهير بدير، 1982، ص 67**) أنه من الضروري تحديد نوع الدراسة على أساس نوع المشكلة البحثية وطبيعة البيانات المتوفرة عنها في الدراسات الاجتماعية إلى ثلاثة أنواع من الدراسات هي: الدراسات الكشافية الاستطلاعية، والدراسات الوصفية، والدراسات التي تختبر فروضاً إحصائية سببية، ووفقاً لهذا التصنيف فإن البحث الحالي يعتبر بحثاً وصفيًا يصف بعض المتغيرات والمفاهيم المدروسة.
- مجالات الدراسة:** يقصد بمجال الدراسة ذلك الإطار الذي تجرى فيه الدراسة، وعلى هذا الأساس تشتمل على ثلاث مجالات فرعية هي: المجال الجغرافي (توصيف منطقة الدراسة)، والمجال البشري، والمجال الزمني، وفيما يلي عرض لكل مجال من المجالات الثلاث سابقة الذكر كالتالي:
- أ- المجال الجغرافي:** أجريت الدراسة بمحافظة القليوبية، وعاصمتها بنها، وتقع القليوبية بمنطقة شرق النيل، ويحدها من الجنوب محافظتي القاهرة والجيزة، وشمالاً محافظة الدقهلية والغربية، وشرقاً محافظة الشرقية، وغرباً محافظة المنوفية، وتعتبر محافظة القليوبية المحافظة الثالثة في إقليم القاهرة الكبرى بالإضافة إلى محافظتي القاهرة والجيزة.
- ب- المجال البشري (شاملة البحث):** اعتمدت الدراسة علي مجموعة الشاملة من المدربين الذين دربوا المرشدين الزراعيين العاملين في مجال الموالح
- ج- المجال الزمني:** يقصد به الفترة التي من خلالها تم جمع البيانات من منطقة البحث خلال شهور أغسطس وسبتمبر وأكتوبر عام 2020 بواسطة استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية التي تم تطبيقها علي شاملة المدربين الذين قاموا بتدريب المرشدين الزراعيين، من خلال البرنامج التدريبي الإرشادي في مجال الموالح.
- أدوات جمع البيانات:** اعتمدت الدراسة علي نوعين من مصادر البيانات بيانات أولية وبيانات ثانوية منها الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ومديرية الزراعة بمحافظة القليوبية والإدارات الخاصة بمراكز محافظة القليوبية والتي تم تجميع البيانات منها، وقد تم جمع البيانات الميدانية باستخدام استمارات الاستبيان بالمقابلة الشخصية، وبعد ذلك تم إجراء التعديلات اللازمة بالاستمارة، وتم تجميع البيانات.
- بيانات المعوقات الميدانية، ومقترحات حلها:** وتشتمل على أربعة عشر معوقاً من معوقات الدورات التدريبية، وأيضاً أربعة عشر مقترحاً لحل تلك المعوقات من وجهة نظر المدربين.
- أساليب المعالجة الكمية لاستمارة الاستبيان الموجهة إلي المدربين:**
- 1- **البيانات الشخصية والاتصالية والاجتماعية للمدربين:** وهي متعلقة بسبعة متغيرات مستقلة مدروسة هي: (السن، المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي، عدد سنوات الخبرة، مدى وجود الانترنت المنزلي، درجة قدرة توجيه المتدربين، درجة القدرة علي التواصل مع المتدربين) ويمثلها في الاستمارة (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7).
 - 2- **البيانات الخاصة بقياس كفاءة عناصر التدريب من وجهة نظر المدربين وهي:** كفاءة مدخلات التدريب (9) نقاط، وكفاءة مخرجات التدريب (10) نقاط، وكفاءة بيئة التدريب الداخلية (8) نقاط، وكفاءة بيئة التدريب الخارجية (9) نقاط، وكفاءة الإدارة القائمة علي البرنامج التدريبي (8)

- نقاط، وكفاءة تناسب مكان التدريب (10) نقاط، وكفاءة المتدربين (12) نقطة، وكفاءة تعاون الإدارة الزراعية التي يتم فيها البرنامج التدريبي (8) نقاط، وكفاءة الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة (6) نقاط.
- أولاً: البيانات الشخصية والاتصالية والاجتماعية للمدربين:** (1) السن: تم استخدام الرقم الخام الذي يعبر عن سن المبحوث والذي ذكره في استمارة الاستبيان كما هو، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي: فئة صغار السن (40- لأقل من 46 سنة)، فئة متوسطى السن (46- لأقل من 50 سنة)، وأخيراً فئة كبار السن (50 سنة فأكثر).
- (2) **المؤهل الدراسي:** تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي: بكالوريوس (درجة واحدة)، ماجستير (درجتان)، دكتوراه (ثلاث درجات).
- (3) **التخصص الدراسي:** تم تقسيم المبحوثين إلي: إرشاد زراعي (درجتان)، وتخصص آخر (درجة واحدة).
- (4) **سنوات الخبرة في مجال العمل التدريبي:** الفئة المنخفضة من (5- لأقل من 7 سنوات)، والفئة المتوسطة من (7- لأقل من 9 سنوات)، والفئة المرتفعة من (9 سنوات فأكثر).
- (5) **مدي وجود الانترنت:** تم تقسيم المبحوثين إلي فئتين هما: نعم (درجتان)، ولا (درجة واحدة).
- (6) **درجة القدرة على توجيه المتدربين:** تم قياس هذا المتغير من خلال تسعة عبارات، وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة قدرة توجيه المتدربين على النحو التالي: فئة منخفضة من (21 لأقل من 23 درجة)، وفئة متوسطة من (23 لأقل من 25 درجة)، وفئة مرتفعة من (25 درجة فأكثر).
- (7) **درجة القدرة علي التواصل مع المتدربين:** من خلال تسعة عبارات تم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي: فئة منخفضة (من 19 لأقل من 21 درجة)، وفئة متوسطة (من 21 لأقل من 23 درجة)، وفئة مرتفعة (من 23 درجة فأكثر).
- ثانياً: بيانات كفاءة المكونات التدريبية: (1) - كفاءة مدخلات التدريب:** تم حساب هذا المتغير من خلال تسعة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي: فئة منخفضة (من 21 لأقل من 23 درجة)، وفئة متوسطة (من 23 لأقل من 25 درجة)، وفئة مرتفعة (من 25 درجة فأكثر).
- (2) **كفاءة مخرجات التدريب:** تم حساب هذا المتغير من خلال عشرة عبارات، وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي: فئة منخفضة (من 21 لأقل من 25 درجة)، وفئة متوسطة (من 25 لأقل من 29 درجة)، وفئة مرتفعة (من 29 درجة فأكثر).
- (3) **كفاءة بيئة التدريب الداخلية لبرنامج التدريب:** من خلال ثمانى عبارات تم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، وقد تم تقسيم المبحوثين إلي: فئة منخفضة (من 14 لأقل من 17 درجة)، وفئة متوسطة (من 17 لأقل من 20 درجة)، وفئة مرتفعة (من 20 درجة فأكثر).
- (4) **كفاءة بيئة التدريب الخارجية لبرنامج التدريب:** من خلال تسعة عبارات تم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي: فئة منخفضة (من 15 لأقل من 17 درجة)، وفئة متوسطة (من 17 لأقل من 19 درجة)، وفئة مرتفعة (من 19 درجة فأكثر).
- (5) **كفاءة الإدارة القائمة علي البرنامج التدريبي:** من خلال ثمانية عبارات تم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي: فئة منخفضة (من 16 لأقل من 19 درجة)، وفئة متوسطة (من 19 لأقل من 22 درجة)، وفئة مرتفعة (من 22 درجة فأكثر).
- (6) **كفاءة تناسب مكان التدريب:** من خلال 10 عبارات تم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات: فئة منخفضة (من 18 لأقل من 21 درجة)، وفئة متوسطة (من 21 لأقل من 24 درجة)، وفئة مرتفعة (من 24 درجة فأكثر).
- (7) **كفاءة المتدربين:** حيث تم حساب هذا المتغير من خلال 19 عبارة، وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات: فئة منخفضة (من 28 لأقل من 31 درجة)، وفئة متوسطة (من 31 لأقل من 34 درجة)، وفئة مرتفعة (من 34 درجة فأكثر).
- (8) **كفاءة تعاون الإدارة التي يتم فيها البرنامج التدريبي:** تم حساب هذا المتغير من خلال تسعة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، ثم تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجات كفاءة تعاون الإدارة التي يتم فيها البرنامج التدريبي إلي: فئة منخفضة (من 15 لأقل من 17 درجة)، وفئة متوسطة (من 17 لأقل من 19 درجة)، وفئة مرتفعة (من 19 درجة فأكثر).

- (9) - كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة: تم حساب هذا المتغير من خلال ستة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، وقد تم أيضا تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات علي أساس درجات كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة إلى: فئة منخفضة (من 5 لأقل من 10 درجة)، وفئة متوسطة (من 10 لأقل من 14 درجة)، وفئة مرتفعة (من 14 درجة فأكثر).
- أدوات التحليل الإحصائي للبيانات: لقد استخدم في تحليل بيانات هذا البحث الأعداد والتكرارات والنسب المئوية، وذلك في عرض جداول المتغيرات الوصفية، وقد تم تحليل تلك البيانات بواسطة الحاسب الآلى باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.
- النتائج ومناقشتها: أولاً: الخصائص الشخصية الاتصالية والاجتماعية للمدربين: تتضمن خصائص المدربين ما يلي: السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، وسنوات الخبرة، ووجود الانترنت، والقدرة على التوجيه، والقدرة على التواصل، كما هو موضح بالجدول رقم (1) فيما يلي:
- 1- السن: أوضحت النتائج أن ما يقرب من نصف المدربين 43.8% يقعون في الفئة العمرية الثالثة وهي فئة كبار السن، في حين بلغت نسبة الفئة العمرية الأولى من صغار السن 25%، والثانية متوسطة السن نسبتها 31.2%، ويوضح ذلك أن الغالبية من المدربين من كبار السن حيث بلغت نسبتهم 75%، وهذا يعزى إلى أن كبار السن يكونون على قدر كبير من الخبرة التدريبية مما يزيد من الاستفادة منهم ويكون لهم الأثر الإيجابي على التدريب في البرنامج الإرشادي.
- 2- المؤهل الدراسي: أوضحت النتائج أن الحاصلين على البكالوريوس يمثلون 6.25%، والحاصلون على الماجستير كانت نسبتهم 68.75%، وكانت نسبة الحاصلين على الدكتوراه 25%، ويعني ذلك أن الغالبية العظمى من المدربين 93.75% من الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه، مما يعنى أنهم يمتلكون المعارف والخبرات الكبيرة التى تتعكس على زيادة معارف ومهارات المتدربين، وبالتالي يكون له الأثر الإيجابي على التدريب في البرنامج الإرشادي.
- 3- التخصص: أوضحت النتائج أن نسبة المدربين من تخصص الإرشاد الزراعى بلغت 25%، بينما كانت نسبة المدربين من التخصصات الأخرى بلغت 75%، وهذا يعنى أن لديهم معلومات فنية متميزة فى التدريب الإرشادى، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على التدريب فى البرنامج الإرشادى.
- 4- عدد سنوات الخبرة فى التدريب: اتضح من البيانات أن نسبة ذوى سنوات الخبرة المنخفضة 18.8%، بينما كانت نسبة المدربين ذوى سنوات الخبرة المتوسطة قد بلغت 50%، بينما كانت نسبة المدربين ذوى سنوات الخبرة المرتفعة قد بلغت 31.2%، ويتضح من ذلك أن أكثر من ثلاثة أرباع المدربين فى فئة ذوى سنوات الخبرة المتوسطة والمرتفعة، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى المدربين معرفياً ومهارياً، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على التدريب فى البرنامج الإرشادى ومحتوياته.
- 5- مدى وجود الإنترنت: كانت نسبة المشتركين فى النت 100%، وغير المشتركين صفر%، وهذا يعنى اكتمال المشتركين فى النت بنسبة 100%، مما يكون له أثر إيجابي على زيادة مستوى المعارف لديه.
- 6- القدرة على توجيه المتدربين: أوضحت النتائج أن نسبة المدربين ذوى القدرة المنخفضة على التوجيه كانت 25%، فى حين كانت نسبة المدربين ذوى القدرة المتوسطة على التوجيه كانت 43.8%، بينما كانت نسبة المدربين ذوى القدرة المرتفعة على التوجيه كانت 31.2%.. الأمر الذى ينعكس ايجابياً على التدريب ويسهل وصول المعلومات إلى المتدرب، مما يؤدي إلى رفع كفاءة التدريب فى البرنامج الإرشادى.
- 7- القدرة على التواصل مع المتدربين: أوضحت النتائج أن نسبة المدربين ذوى التواصل المنخفض 31.2%، وكانت نسبة ذوى التواصل المتوسط 25%، أما نسبة ذوى القدرة المرتفعة 43.8% أى أن أكثر من ثلثي نسبة ذوى القدرة على التواصل المتوسطة والمرتفعة كانت 68.8%، مما يكون له أثر إيجابي على التدريب ويعمل على سهولة التفاعل بين المدرب والمتدربين، وبالتالي ترتفع كفاءة تدريب البرنامج الإرشادى.

جدول رقم 1. يوضح الخصائص الاتصالية والاقتصادية والاجتماعية للمدرب:

م	خصائص شاملة المدربين الشخصية (ن = 16 مدرباً)	عدد	%
1	السن:		
	منخفض السن (من 40 سنة - أقل من 46 سنة).	4	25
	متوسطة السن (من 46 سنة - أقل من 50 سنة).	5	31.2
	كبار السن (50 سنة فأكثر).	7	43.8
2	المؤهل الدراسي:		
	بكالوريوس (درجة).	1	6.25
	ماجستير (درجتان).	11	68.75

25	4	دكتوراه(ثلاث درجات).	3	التخصص:
25	4	إرشاد زراعي (درجتان).		
75	12	تخصص آخر(درجة واحدة).		
18.8	3	عدد سنوات الخبرة في التدريب:		
50	8	منخفضة (من 5 درجات - أقل من 7 درجات).		
31.2	5	متوسطة (من 7 درجات - أقل من 9 درجات).		
		مرتفعة (من 9 درجات فأكثر).		
		مدى وجود الإنترنت:	5	
0	0	لايوجد لديه إنترنت (درجة واحدة).		
100	16	يوجد لديه إنترنت (درجتان).		
		القدرة على توجيه المتدربين:	6	
25	4	منخفضة (من 21 درجة - أقل من درجة 23 درجة).		
43.8	7	متوسطة (من 23 درجة - أقل من 25 درجة).		
31.2	5	مرتفعة (من 25 درجة فأكثر).		
		القدرة على التواصل مع المتدربين:	7	
31.2	5	منخفضة (من 19 درجة - أقل من 21 درجة).		
25	4	متوسطة (من 21 درجة - أقل من 23 درجة).		
43.8	7	مرتفعة (من 23 درجة فأكثر).		

- المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

ثانياً: كفاءة مكونات البرنامج التدريبي.. من وجهة نظر المدربين: جدول رقم (2):

1- كفاءة المدخلات: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى المنخفضة التي ذكرت 31.3%، وأن الفئة الثانية المتوسطة التي ذكرت أكبر تمثل 50%، وأن الفئة الثالثة التي ذكرت أقل نسبة من المبحوثين تمثل 18.7%، ويتضح من ذلك أن الفئة الأولى والثانية يمثلون 81.3%، وهم يمثلون أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين وهو ما يعكس كفاءة المدخلات التدريبية لديهم في العملية التدريبية في التدريب الإرشادي.. وتؤدي إلى كفاءة مدخلات برنامج التدريب والاستفادة منه.

2- المخرجات: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى المنخفضة التي ذكرت 6.3%، وأن الفئة الثانية المتوسطة التي ذكرت أكبر تمثل 87.5%، وأن الفئة الثالثة التي ذكرت أقل نسبة من المبحوثين تمثل 6.2%، ويتضح من ذلك أن الفئة الثانية المتوسطة تمثل 81.3%، وهم يمثلون أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين وهو ما يعكس كفاءة المخرجات التدريبية لديهم في العملية التدريبية في التدريب الإرشادي.. تؤدي إلى كفاءة المخرجات لبرنامج التدريب والاستفادة منه.

3- كفاءة البيئة الداخلية للبرنامج التدريبي: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى المنخفضة التي ذكرت 37.5%، وأن الفئة الثانية المتوسطة التي ذكرت أكبر تمثل 43.8%، وأن الفئة الثالثة التي ذكرت أقل نسبة من المبحوثين تمثل 18.7%، ويتضح من ذلك أن الفئة الأولى والثانية يمثلون 81.3%، وهم يمثلون أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين وهو ما يعكس كفاءة البيئة الداخلية للبرنامج التدريبي لديهم في العملية التدريبية.. تؤدي إلى البيئة الداخلية للبرنامج التدريبي والاستفادة منها.

4- كفاءة البيئة الخارجية للبرنامج التدريبي: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى المنخفضة هي أقل فئة لكفاءة البيئة الخارجية للبرنامج التدريبي للبرنامج حيث تمثل 6.3%، وأن الفئة الثانية والثالثة يمثلون 93.7%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين كانت كفاءة البيئة الخارجية للبرنامج التدريبي مما يعني أن الفئة الأولى التي تعرضت لأقل تأثير بالبيئة الخارجية من البرنامج الإرشادي تطلب زيادة كفاءة البيئة الخارجية للبرنامج الإرشادي حتى تتعكس على المستوى المعرفي والمهارى للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي وتطبيقه بسهولة.

5- كفاءة الإدارة القائمة علي البرنامج التدريبي: اتضح من البيانات فئات مكونات كفاءة الإدارة القائمة علي البرنامج التدريبي أن الفئة الأولى المنخفضة حيث تمثل 31.3%، وأن الفئة الثانية تمثل 56.2%، والفئة الثالثة تمثل 12.5%، أي أن الفئة الأولى والثانية يمثلون 87.5%، وهو

ما يزيد عن ثلاثة أرباع المدربين الذين كانت كفاءة الإدارة القائمة على البرنامج التدريبى مما يعنى أن الفئة الأولى التى تعرضت هى أقل فئة تأثراً بمكونات كفاءة الإدارة القائمة على البرنامج التدريبى لذا يتطلب زيادة كفاءة الإدارة القائمة على البرنامج التدريبى الإرشادى حتى تتعكس على المستوى المعرفى والمهارى للمدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابى على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادى وتطبيقه بسهولة.

6- تناسب مكان التدريب: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى المنخفضة التى ذكرت 18.8%، وأن الفئة الثانية المتوسطة التى تمثل 31.2%، وأن الفئة الثالثة التى ذكرت أكبر نسبة من المبحوثين تمثل 50%، ويتضح من ذلك أن الفئة الثانية والثالثة يمثلون 81.2%، وهم يمثلون أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين وهو ما يعنى أن مناسبة مكان التدريب فى العملية التدريبية فى التدريب الإرشادى.. تؤدى إلى أن كفاءة مناسبة مكان التدريب من مكونات البرنامج التدريبى، مما يعنى أن مناسبة مكان التدريب يعد من مكونات البرنامج التدريبى.

7- كفاءة المتدربين: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى المنخفضة التى ذكرت 43.8%، وأن الفئة الثانية المتوسطة التى تمثل 43.7%، وأن الفئة الثالثة التى ذكرت أكبر نسبة من المبحوثين تمثل 50%، ويتضح من ذلك أن الفئة الثانية والثالثة يمثلون 12.5%، أى أن الفئة الأولى والثانية يمثلون 87.5% أى ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثين كفاءة المتدربين فى العملية التدريبية فى التدريب الإرشادى.. لذا تعد كفاءة المتدربين من مكونات البرنامج التدريبى ذات أهمية كبيرة.

8- كفاءة الإدارة الزراعية التى يتم فيها التدريب: اتضح من البيانات فئات مكونات كفاءة تعاون الإدارة الزراعية التى يتم فيها التدريب أن الفئة الأولى المنخفضة تمثل 25%، وأن الفئة الثانية تمثل 25%، والفئة الثالثة تمثل 50%، أى أن الفئة الثانية والثالثة يمثلون 75%، أى ثلاثة أرباع المدربين الذين كانت كفاءة الإدارة الزراعية التى يتم فيها التدريب مما يعنى أن كفاءة تعاون الإدارة الزراعية التى يتم فيها التدريب من مكونات كفاءة تعاون الإدارة القائمة على البرنامج، لذا يتطلب زيادة كفاءة الإدارة الزراعية التى يتم فيها التدريب حتى تتعكس على المستوى المعرفى والمهارى للمدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابى على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب مما يكون له أثر إيجابى فى العملية التدريبية وتنفيذها.

9- الأساليب والأدوات التدريبية: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى المنخفضة هى أقل فئة لكفاءة البيئة الخارجية للبرنامج التدريبى للبرنامج حيث تمثل 12.5%، وأن الفئة الثانية والثالثة يمثلون 87.5%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين كانت كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة فى البرنامج التدريبى مما يعنى أن الفئة الأولى التى تعرضت هى الأقل تأثر بالأساليب التدريبية فى البرنامج الإرشادى لذلك يتطلب زيادة كفاءة الأساليب التدريبية للبرنامج الإرشادى حتى تتعكس على المستوى المعرفى والمهارى للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابى على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادى.

جدول رقم 2. يوضح الخصائص الشخصية الاتصالية والاجتماعية للمدربين:

م	خصائص شاملة المدربين الشخصية (ن = 16 مدرباً)	عدد	%
1	السن:		
	منخفض السن (من 40 سنة - أقل من 46 سنة).	4	25
	متوسطة السن (من 46 سنة - أقل من 50 سنة).	5	31.2
	كبار السن (50 سنة فأكثر).	7	43.8
2	المؤهل الدراسى:		
	بكالوريوس (درجة).	1	6.25
	ماجستير (درجتان).	11	68.75
	دكتوراه (ثلاث درجات).	4	25
3	التخصص:		
	إرشاد زراعى (درجتان).	4	25
	تخصص آخر (درجة واحدة).	12	75
4	عدد سنوات الخبرة فى التدريب:		
	منخفضة (من 5 درجات - أقل من 7 درجات).	3	18.8
	متوسطة (من 7 درجات - أقل من 9 درجات).	8	50
	مرتفعة (من 9 درجات فأكثر).	5	31.2

مدى وجود الإنترنت:		5
0	0	لا يوجد لديه إنترنت (درجة واحدة).
100	16	يوجد لديه إنترنت (درجتان).
القدرة على توجيه المتدربين:		6
25	4	منخفضة (من 21 درجة - أقل من درجة 23 درجة).
43.8	7	متوسطة (من 23 درجة - أقل من 25 درجة).
31.2	5	مرتفعة (من 25 درجة فأكثر).
القدرة على التواصل مع المتدربين:		7
31.2	5	منخفضة (من 19 درجة - أقل من 21 درجة).
25	4	متوسطة (من 21 درجة - أقل من 23 درجة).
43.8	7	مرتفعة (من 23 درجة فأكثر).

- المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

ثالثا: الأهمية النسبية لمكونات البرنامج التدريبي.. من وجهة نظر المدربين:

1- كفاءة المدخلات: يتضح من الجدول رقم (3) أن مكون أهداف التدريب كان أكثر المكونات أهمية حيث أنه حصل على نسبة 81.25%، ويليه في الترتيب من حيث الأهمية النسبية كلا من المحتوى التدريبي حيث أنه حصل على نسبة 75%، والمدرّب حيث أنه حصل على نسبة 68.75%، بينما جاء مكون الإشراف الإداري والفني على التدريب في المرتبة الرابعة حيث أنه حصل على نسبة 62.50%، وأخيرا كان وقت التدريب في المرتبة الأخيرة حيث أنه حصل على نسبة 50%.. الأمر الذي يعكس أهمية أهداف التدريب والمحتوى التدريبي والمدرّب في مدخلات البرنامج التدريبي.

جدول رقم 3. الأهمية النسبية لمكون كفاءة المدخلات:

م	المدخلات	درجة الموافقة					
		موافق		محايد		غير موافق	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%
1	المدرّب	11	68.75	3	18.75	2	12.5
2	المتدرّب	10	62.50	4	25	2	12.5
3	المكان التدريبي	9	56.25	4	25	3	18.75
4	المحتوي التدريبي	12	75	3	18.75	1	6.25
5	أهداف التدريب	13	81.25	2	12.5	1	6.25
6	أساليب التدريب	9	56.25	4	25	3	18.75
7	وقت التدريب	8	50	5	31.25	3	18.75
8	زمن التدريب	9	56.25	3	18.75	4	25
9	الإشراف التدريبي	10	62.50	3	18.75	3	18.75

- المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

2. كفاءة المخرجات: يتضح من الجدول رقم (4) أن كل من: تحسن أسلوب المتدربين، وزيادة مهارات المتدربين، وزيادة الريح كانوا في المرتبة الأولى، وأنهم أكثر المكونات أهمية حيث حصلوا على نسبة 75%، ويليه في الترتيب من حيث الأهمية النسبية كل من: أداء المتدربين، وتواصل المتدربين، وحل المعوقات، وزيادة معارف المتدربين.. حيث أنهم حصلوا على نسبة 68.75%، وأخيرا كان مكون: الإنتاجية المرتفعة، والتعرف على تجارب الآخرين حصلوا على نسبة 56.25%.. الأمر الذي يعني أن تحسن أسلوب المتدربين، وزيادة مهاراتهم، وزيادة الريح ذات كفاءة في مخرجات التدريب.

جدول رقم 4. الأهمية النسبية لمكون كفاءة المخرجات:

م	المخرجات	درجة الموافقة							
		موافق		محايد		غير موافق			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	أداء المتدربين.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
2	الإنتاجية المرتفعة.	9	56.25	5	31.25	2	12.50	16	100
3	التعرف علي تجارب الآخرين.	9	56.25	4	25	3	18.75	16	100
4	انخفاض التكاليف.	10	62.50	5	31.25	1	6.25	16	100
5	تحسن أسلوب المتدربين.	12	75	2	12.50	2	12.50	16	100
6	تواصل المتدربين.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
7	حل المعوقات.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
8	زيادة الربح.	12	75	3	18.75	1	6.25	16	100
9	زيادة معارف المتدربين.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
10	زيادة مهارات المتدربين.	12	75	3	18.75	1	6.25	16	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانى.

3. كفاءة البيئة الداخلية لبرنامج التدريب: يتضح من الجدول رقم (5) أن مكونى: أهداف المنظمة القائمة بالتدريب، وقوانين التدريب هما أكثر المكونات أهمية حيث أنهم حصلوا على نسبة 62.50%، ويليهما فى الترتيب مكون هيكل المنظمة التنظيمي وهيكل المنظمة الوظيفي حيث أنه حصل على نسبة 56.25%، وأخيرا ميزانية التدريب سياسات التعيين بالمنظمة ومدى تحقيقها المنظمة لأهدافها حيث أنهم حصلوا على نسبة 43.75%، وهذا يدل على أن مكونى أهداف المنظمة القائمة بالتدريب، وقوانين وسياسات التدريب ذو أهمية لدى بيئة التدريب الداخلية.

جدول رقم 5. الأهمية النسبية لمكون كفاءة البيئة الداخلية لبرنامج التدريب:

م	المكون	درجة الموافقة							
		موافق		محايد		غير موافق			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	قوانين وسياسات التدريب .	10	62.50	3	18.75	3	18.75	16	100
2	ميزانية التدريب .	7	43.75	2	12.50	7	43.75	16	100
3	أهداف المنظمة القائمة بالتدريب .	10	62.50	4	25	2	12.50	16	100
4	هيكل المنظمة التنظيمي.	9	56.25	4	25	3	18.75	16	100
5	هيكل المنظمة التنظيمي.	9	56.25	5	31.25	2	12.50	16	100
6	سياسات التعيين بالمنظمة.	7	43.75	5	31.25	4	25	16	100
7	خصائص القوي العاملة بالمنظمة.	8	50	4	25	4	25	16	100
8	مدى تحقيقها المنظمة لأهدافها.	7	43.75	6	37.5	3	18.75	16	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانى.

4- بيئة التدريب الخارجية لبرنامج التدريب: يتضح من الجدول رقم (6) أن مكوّن: أهداف جهة عمل التدريب، وإيمان الإدارة بالتدريب هما أكثر المكونات أهمية حيث أنهم حصلوا على نسبة 68.75%، يليهم في الترتيب مكوّن إسناد مهام جديدة للمتدربين حيث أنه حصل على نسبة 62.50%، ويليه في ترتيب المركز الثالث: المرتبات، والقوانين واللوائح والسياسات، وخصائص العاملين بها حيث أنهم حصلوا على نسبة 56.25% وأخيرا سياسات النقل والترقية حيث أنه حصل على نسبة 43.75%، وهذا يدل على أن مكوّن: أهداف جهة عمل التدريب، وإيمان الإدارة بالتدريب هما أكثر المكونات أهمية لدى بيئة التدريب الداخلية.

جدول رقم 6 . الأهمية النسبية لمكوّن كفاءة البيئة الخارجية لبرنامج التدريب:

م	المكوّن كفاءة بيئة التدريب الخارجية:	درجة الموافقة						الإجمالي	
		موافق		محايد		غير موافق			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	أهداف جهة عمل التدريب.	11	68.75	3	18.75	2	12.50	16	100
2	حوافز التدريب بها.	8	50	3	18.75	5	37.5	16	100
3	المرتبات.	9	56.25	4	25	3	18.75	16	100
4	القوانين واللوائح والسياسات المتبعة.	9	56.25	5	31.25	2	12.50	16	100
5	خصائص العاملين بها.	9	56.25	5	31.25	2	12.50	16	100
6	نظام الترقية بجهة عمل المتدرب.	8	50	5	31.25	3	18.75	16	100
7	إسناد مهام جديدة للمتدربين.	10	62.50	4	25	2	12.50	16	100
8	إيمان الإدارة بالتدريب.	11	68.75	5	31.25	1	6.5	16	100
9	سياسات النقل والترقية.	7	43.75	5	31.25	4	25	16	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

5- كفاءة الإدارة القائمة علي البرنامج التدريبي: يوضح الجدول رقم (7) أن مكوّن: متابعة البرنامج، وتنفيذ البرنامج هما أكثر المكونات أهمية حيث أنهما حصلوا على نسبة 75%، يليهم في الترتيب مكوّن: تحديد الاحتياجات، وتخطيط البرامج حيث أنهما حصلوا على نسبة 68.75%، ويليهما في المركز الثالث مكونات: تقييم البرنامج، والتغذية المرتدة للمتدربين، والتوصيات والمقترحات حيث أنهم حصلوا على نسبة 56.25%، وأخيرا الإشراف الفني والإداري حصل على نسبة 43.75%، وهذا يدل على أن مكوّن متابعة البرنامج، وتنفيذ البرنامج يتناسبان مع الإدارة القائمة علي البرنامج التدريبي.

جدول رقم (7) الأهمية النسبية لمكون كفاءة الإدارة القائمة على البرنامج التدريبي:

م	العبارات	درجة الموافقة						الإجمالي	
		موافق		محايد		غير موافق			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	تحديد الاحتياجات.	11	68.75	3	18.75	2	12.50	16	100
2	تخطيط البرنامج.	11	68.75	3	18.75	2	12.50	16	100
3	تنفيذ البرنامج.	12	75	3	18.75	1	6.25	16	100
4	متابعة البرنامج.	12	75	2	12.50	2	12.50	16	100
5	تقييم البرنامج .	9	56.25	4	25	3	18.75	16	100
6	التغذية المرتدة للمتدربين.	9	56.25	4	25	3	18.75	16	100
7	الإشراف الفني والإداري.	8	50	6	37.5	2	12.50	16	100
8	التوصيات والمقترحات.	9	56.25	6	37.5	1	6.25	16	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

6- تناسب مكان التدريب: يوضح الجدول رقم (8) أن مكون تناسب أعداد المدربين بالنسبة للمتدربين هو أكثر المكونات أهمية حيث أنه حصل على نسبة 75%، ويليه في الترتيب مكونات: تناسب القاعة مع عدد المتدربين، ونظام ونظافة المكان، وقرب الحمامات من مكان التدريب، ووجود مكان للصلاة بمكان التدريب ... حصلوا على نسبة 68.75%، ويليه في ترتيب المركز الثالث مكوني: كفاية المقاعد بالمكان، وقرب المواصلات من مكان التدريب حيث أنهم حصلوا على نسبة 62.5%، وأخيرا وجود كافيتريا بالمكان حيث أنه حصل على نسبة 43.75%.. وهذا يدل على أن مكون تناسب أعداد المدربين بالنسبة للمتدربين أكثرهم تناسبا مع مكان التدريب.

جدول رقم 8. الأهمية النسبية لمكون تناسب مكان التدريب:

م	المكون	درجة الموافقة						الإجمالي	
		موافق		محايد		غير موافق			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	وجود مكتبة بالمكان.	8	50	4	25	4	25	16	100
2	وجود كافيتريا بالمكان.	7	43.75	5	31.25	4	25	16	100
3	تناسب القاعة مع عدد المتدربين.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
4	كفاية المقاعد بالمكان.	10	62.50	3	18.75	3	18.75	16	100
5	تناسب إضاءة وتهوية قاعة المكان.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
6	نظام ونظافة المكان.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
7	تناسب أعداد المدربين بالنسبة للمتدربين.	12	75	2	12.50	2	12.50	16	100
8	قرب الحمامات من مكان التدريب.	11	68.75	3	18.75	2	12.50	16	100
9	قرب المواصلات من مكان التدريب.	10	62.50	3	18.75	3	18.75	16	100
10	وجود مكان للصلاة بمكان التدريب.	11	68.75	3	18.75	2	12.50	16	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

7- كفاءة المتدربين: يتضح من الجدول رقم (9) أن مكون: إجابة المتدرب للحوار مع مدربه وزملائه في البرنامج.. أكثر المكونات أهمية، حيث أن هذا المكون حصل على نسبة 81.25%، ويليه مدي اقتناع المتدرب بالتدريب وحصل على نسبة 75%، وأخيرا مكوني: عدد سنوات خبرة المتدرب، واحتياجاته التدريبية حصلوا على نسبة 62.5%... وهذا يدل على أن إجابته للحوار مع مدربه وزملائه في البرنامج، ومدي اقتناعه بالتدريب من أهم مكونات كفاءة المتدربين.

جدول رقم (9) الأهمية النسبية لمكون كفاءة المتدربين:

م	المكون	درجة الموافقة							
		موافق		محايد		غير موافق			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	مؤهلاته العلمية.	11	68.75	3	18.75	1	6.25	16	100
2	عدد سنوات خبرته.	10	62.50	4	25	2	12.5	16	100
3	قدرته علي التعلم.	11	68.75	3	18.75	2	12.5	16	100
4	مدي اقتناعه بالتدريب.	12	75	2	12.50	2	12.5	16	100
5	مدي رضائه عن عمله.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
6	مدي تطابق شروط البرنامج.	11	68.75	3	18.75	2	12.5	16	100
7	حالته الصحية.	11	68.75	3	18.75	2	12.5	16	100
8	إجابته للحوار مع مدربه وزملائه.	13	81.25	2	12.50	1	6.25	16	100
9	احتياجاته التدريبية.	10	62.50	4	25	2	12.5	16	100
10	تعاونه مع زملائه المتدربين.	11	68.75	3	18.75	2	12.50	16	100
11	علاقته برؤسائه وزملائه.	11	68.75	4	25	1	6.25	16	100
12	معرفته بالمعوقات وحلها.	11	68.75	3	18.75	2	12.5	16	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

8- كفاءة تعاون الإدارة مع البرنامج التدريبي: يتضح من الجدول رقم (10) أن مكوني: قيام الإدارة بتطوير البرنامج، ومتابعة وتقييم الإدارة للمدربين والمتدربين أكثر المكونات أهمية حيث أنهم حصلوا على نسبة 62.5%، ويليهما مكون صرف الإدارة لمستحقات المدربين في مواعيدها، وحصل على نسبة 56.25%، وأخيرا مكون موافقة الإدارة علي سياسة التدريب المتبعة حيث أنه حصل على نسبة 37.5%، مما يعني أن مكوني: قيام الإدارة بتطوير البرنامج، ومتابعة وتقييم الإدارة للمدربين والمتدربين ... من أهم مكونات كفاءة تعاون الإدارة التي يتم فيها البرنامج التدريبي.

جدول رقم 10 . الأهمية النسبية لمكون كفاءة تعاون الإدارة مع البرنامج التدريبي:

م	العبارات	درجة الموافقة						الإجمالي	
		موافق		محايد		غير موافق			
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	قيام الإدارة بتطوير البرنامج.	10	62.50	4	25	2	12.50	16	100
2	متابعة وتقييم الإدارة للمدربين والمتدربين.	10	62.50	4	25	2	12.50	16	100
3	موافقتها علي سياسة التدريب المتبعة.	6	37.5	5	31.25	5	31.25	16	100
4	استماعها للمقترحات البناءة وتطبيقها.	7	43.75	4	25	5	31.25	16	100
5	وجود قواعد لديها لحوكمة التدريب.	8	50	5	31.25	3	18.75	16	100
6	تناسب وقت إعلانها عن التدريب.	7	43.75	6	37.5	3	18.75	16	100
7	اختيارها للمدربين ذوى الكفاءة.	8	50	6	37.5	2	12.50	16	100
8	صرفها مستحقات المدربين في مواعيدها.	9	56.25	5	31.25	2	12.50	16	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

9- الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة: يتضح من الجدول رقم (11) أن كل من مكونات: تناسب الأساليب للتدريب، وتناسب الأساليب لمستوى ثقافة المتدربين، وتناسب الأساليب لنوع البرنامج هي أكثر المكونات أهمية حيث أنهم حصلوا على نسبة 56.25 %، ويليهم في الترتيب مكون تناسب الأساليب لمكان التدريب حيث أنه حصل على نسبة 50%، وأخيرا مكون تناسب الأساليب مع عدد المشاركين حيث أنه حصل على نسبة 43.75%، مما يعنى أن مكونات: تناسب أساليب التدريب، وتناسب الأساليب لمستوى المتدربين الثقافي، وتناسب الأساليب لنوع البرنامج... من أهم مكونات كفاءة الأساليب المستخدمة في البرنامج التدريبي.

جدول رقم 11. الأهمية النسبية لمكون كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة:

م	العبارات	درجة الموافقة						الإجمالي
		موافق		محايد		غير موافق		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد
1	تناسب الأساليب للتدريب.	9	56.25	5	31.25	2	12.50	16
2	تناسب الأساليب لثقافة المتدربين.	9	56.25	6	37.5	1	6.25	16
3	تناسب الأساليب لمكان التدريب.	8	50	5	31.25	3	18.75	16
4	تناسب الأساليب لعدد المشاركين.	7	43.75	5	31.25	4	25	16
5	تناسب الأساليب لنوع البرنامج.	9	56.25	4	25	3	18.75	16
6	تناسب الأساليب مع كفاية التمويل.	5	31.25	7	43.75	4	25	16

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

رابعاً: المعوقات ومقترحات حلها من وجهة نظر المدربين:

أ- المعوقات: يوضح جدول رقم (12) المعوقات التي تواجه المدربين، وهذه المعوقات تتمثل في: إهمال بعض المتدربين لأهمية البرنامج التدريبية بنسبة (81.2%)، وعدم تفاعل بعض المتدربين أثناء التدريب مع موضوع التدريب بنسبة (75%)، وعدم التزام بعض المتدربين بقواعد الجلسة التدريبية أثناء التدريب في القاعة مثل: التدخين، والحوار الجانبي، والتحدث بالموبايل، وعدم النظر الى المدرب والانصات، ومقاطعة الحديث، واستمرار النقد والاعتراض المستمر، وعدم الرضا عن النفس، وعدم احترام الآخرين في التدريب بنسبة (68.8%)، ولا يوجد تحفيز مادي أو معنوي للمدربين أثناء التدريب بنسبة (62.5%)، وقلة عدد المدربين المتخصصين في الإرشاد الزراعي وعدم وجود تعيينات جديدة للخريجين في مجال الإرشاد الزراعي بنسبة (62.5%)، وعدم الرضا الوظيفي للمدربين عن دخلهم (مرتباتهم، والحوافز، وبدلات الانتقال..... إلخ) بما يعنى ضعف الحافز المادي لعملية التدريب ونقص الاجور والمرتببات لا تتماشى مع دور المدرب بنسبة (56.3%)، وغياب دور الرقابة والمتابعة للبرامج التدريبية أثناء التدريب بنسبة (50%)، وعدم مناسبة مكان التدريب بالحقول الارشادية، مما يسبب تكاسل لبعض المتدربين ويؤثر في مشاركتهم بالبرامج التدريبية بنسبة (50%)، وعدم ربط التدريب بعملية الترقية في العمل بنسبة (43.8%)، لا توجد وسائل ترفيهية أثناء العملية التدريبية بنسبة (43.8%)، وعدم اهتمام المتدربين بالتوصيات الارشادية من المدربين بنسبة (37.5%)، ووجود قصور من الجهات الرقابية التي تتابع تنفيذ البرامج التدريبية وعدم اهتمام المسؤولين بالبرامج التدريبية وتقييم كفاءتها بنسبة (31.3%)، والتدريب على البرامج التدريبية يتم نظريا فقط ولا يتم عمليا بنسبة (18.8%)، وعدم إعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب لتحفيزهم معنوياً بنسبة (12.5%).

جدول رقم (12) يوضح المعوقات الميدانية التي تواجه المدربين:

م	المعوقات التي تواجه المدربين	التكرار	%
1	إهمال بعض المتدربين لأهمية البرنامج التدريبي.	13	81.2
2	عدم تفاعل بعض المتدربين أثناء التدريب مع موضوع التدريب.	12	75
3	عدم التزام بعض المتدربين بقواعد الجلسة التدريبية أثناء التدريب في القاعة مثل: التدخين، والحوار الجانبي، والتحدث بالموبايل، وعدم النظر الى المدرب والانصات، ومقاطعة الحديث، واستمرار النقد والاعتراض المستمر، وعدم الرضا عن النفس، وعدم احترام الآخرين في التدريب.	11	68.8
4	لا يوجد تحفيز مادي أو معنوي للمدربين أثناء التدريب.	10	62.5
5	قلة عدد المدربين المتخصصين في الارشاد الزراعي .	10	62.5
6	عدم الرضا الوظيفي للمدربين عن دخلهم (مرتباتهم، والحوافز، وبدلات الانتقال.....الخ) بما يعنى ضعف الحافز المادي لعملية التدريب ونقص الاجور والمرتببات لا تتماشى مع دور المدرب.	9	56.3
7	غياب دور الرقابة والمتابعة للبرامج التدريبية أثناء التدريب.	8	50
8	عدم مناسبة مكان التدريب بالحقول الارشادية، مما يسبب تكاسل لبعض المتدربين ويؤثر في مشاركتهم بالبرامج التدريبية.	8	50
9	عدم ربط التدريب بعملية الترقية في العمل.	7	43.8
10	استخدام الاساليب الرسمية ولا توجد وسائل ترفيهية أثناء العملية التدريبية.	7	43.8
11	عدم اهتمام المتدربين بالتوصيات الارشادية من المدربين.	6	37.5
12	وجود قصور من الجهات الرقابية التي تتابع تنفيذ البرامج التدريبية وعدم اهتمام المسؤولين بالبرامج التدريبية وتقييم كفاءتها.	5	31.3
13	التدريب على البرامج التدريبية يتم نظريا فقط ولا يتم عمليا.	3	18.8
14	عدم إعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب لتحفيزهم معنويا.	2	12.5

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

ب- المقترحات: يتضمن جدول رقم (13) مقترحات حل المشكلات أو المعوقات الميدانية التي تواجه المدربين هذه المقترحات تتمثل في: العمل على زيادة عدد المدربين المتخصصين في الارشاد الزراعي وفي المجالات الزراعية الاخرى بنسبة (62.5%)، وتشجيع وتحفيز المتدربين معنويا وعمل أنشطة إرشادية أثناء التدريب العملي وذلك لزيادة تفاعل بعض المتدربين أثناء التدريب على البرنامج التدريبي (56.3%)، والعمل على وضع قواعد للجلسة التدريبية أثناء التدريب في القاعة مثل (عمل لافتات بعدم التدخين، وممنوع الحوار الجانبي، وإغلاق الموبايل أثناء التدريب، والانصات الى المدرب، وتجنب مقاطعة الحديث أو تحدث بإذن، واستخدام النقد البناء، واحترام الرأي والرأى الآخر في التدريب (56.3%)، وتوفير تحفيز مادي أو معنوي للمدربين أثناء التدريب (50%)، وتوضيح الجوانب التدريبية للمتدربين عن اهمية البرنامج التدريبي وفوائد اجراءه بنسبة (43.8%)، وتوفير الاجر الوظيفي اللازم للقيام بالعمل الارشادي (37.5%)، وتوفير المتابعة والرقابة والتوجيه للبرامج التدريبية أثناء التدريب وتحفيز المتميزين (37.5%)، وتوفير التدريب العملي على البرامج الارشادية التي يتم التدريب عليها في الحقل الارشادي وتشجيع المتميزين في تنفيذها وتحفيزهم (31.3%)، وربط التدريب بعملية الترقية في العمل وعدم استخدام الوساطة في اختيار المدربين بنسبة (25%)، واستخدام الأساليب الرسمية وغير الرسمية في نطاق التدريب الارشادي وتوفير وسائل ترفيهية أثناء العملية التدريبية بنسبة (25%)، واهتمام المتدربين بالتوصيات الارشادية من المدربين بنسبة (25%)، و قيام الجهات الرقابية التي تتابع تنفيذ البرامج التدريبية وزيادة اهتمام المسؤولين بالبرامج التدريبية وتقييم كفاءتها بنسبة (18.8%)، والقيام بالتدريب العملي من خلال الحقول الارشادية للتدريب على البرامج التدريبية بنسبة (18.8%)، وإعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب لتحفيزهم معنويا على حضور التدريب والتفاعل معه بنسبة (12.5%).

جدول رقم 13. مقترحات حل المعوقات الخاصة بالمدربين

م	مقترحات حل المعوقات الخاصة بالمدربين	التكرار	%
1	العمل على زيادة عدد المدربين المتخصصين في الإرشاد الزراعي وفي المجالات الزراعية الأخرى.	10	62.5
2	تشجيع وتحفيز المتدربين معنويا وعمل أنشطة إرشادية أثناء التدريب العملي وذلك لزيادة تفاعل بعض المتدربين أثناء التدريب على البرنامج التدريبي.	9	56.3
3	العمل على وضع قواعد للجلسة التدريبية أثناء التدريب في القاعة مثل: عمل لافتات بعدم التدخين، وممنوع الحوار الجانبي، وإغلاق الموبايل أثناء التدريب، والانصات الى المدرب ، وتجنب مقاطعة الحديث أو تحدث بإذن، واستخدام النقد البناء ، واحترام الرأي والرأي الآخر في التدريب.	9	56.3
4	توفير تحفيز مادي ومعنوي للمدربين أثناء التدريب.	8	50
5	توضيح الجوانب التدريبية للمتدربين عن أهمية البرنامج التدريبي وفوائده.	7	43.8
6	توفير الاجر الوظيفي اللازم ليتناسب مع القيام بالعمل الإرشادي.	6	37.5
7	توفير المتابعة والرقابة والتجوية للبرامج التدريبية أثناء التدريب وتحفيز المتميزين.	6	37.5
8	توفير التدريب العملي على البرامج الإرشادية التي يتم التدريب عليها في الحقل الإرشادي وتشجيع المتميزين في تنفيذها وتحفيزهم.	5	31.3
9	ربط التدريب بعملية الترقية في العمل وعدم استخدام الوساطة في اختيار المدربين .	4	25
10	توفير وسائل ترفيهية كافية أثناء العملية التدريبية.	4	25
11	إهتمام المتدربين بالتوصيات الإرشادية من المدربين.	4	25
12	قيام الجهات الرقابية التي تتابع تنفيذ البرامج التدريبية وزيادة اهتمام المسؤولين بالبرامج التدريبية وتقييم كفاءتها.	3	18.8
13	القيام بالتدريب العملي من خلال الحقول الإرشادية للتدريب على البرامج التدريبية.	3	18.8
14	إعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب لتحفيزهم معنويا على حضور التدريب والتفاعل معه. بالإيجاب .	2	12.5

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها والمعاشية مع عناصر الدراسة فكرا وعملا وتطبيقا... فإنه أمكن الخروج بمجموعة من الفوائد التطبيقية التي يمكن الاستفادة منها، وتوصي الدراسة بها لرفع مستوى أداء الإرشاد الزراعي في مجال تقييم كفاءة البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين نظرا لانخفاض هذا الدور فإنه يجب على القائمين على العمل بالتدريب الإرشادي الزراعي أن يأخذوا بعين الاعتبار السبل المؤدية لرفع مستوى كفاءة الأداء في البرامج التدريبية، لذلك توصي الدراسة بما يلي:

1- أن يكون بكل مركز تدريبي مدبرون معينون يتوافر فيهم المهارات التدريبية الكافية، والصفات الشخصية المناسبة وعدد سنوات الخبرة اللازمة.

2- الاهتمام بالتقييم التخصصي للتدريب وذلك بتقييم أثر التدريب علي المعارف والتنمية الوظيفية والمهارات، والاهتمام بتقديم التسهيلات التدريبية للمدربين.

3- ضرورة أن تتضمن برامج التدريب الموضوعات الاجتماعية والجوانب المتصلة بالتكيف وذلك لزيادة رضا المرشدين عن أعمالهم.

4- أهمية وضع خطة عامة موحدة للتدريب الإرشادي تتضمن برامج تدريبية عامة ومتخصصة موجهة لكافة العاملين بالمستويات المختلفة بالتنظيم الإرشادي الزراعي.

5- الاهتمام بالأساليب والوسائل الإيضاحية المعدة للمحتوي الفني للبرنامج، ووضع أسس لتقييم كفاءة وفعالية التدريب من خلال محاوره الثلاثة (البرنامج، المدرب، المتدرب) بما يضمن موضوعية التقييم.

المراجع:

- 1- الحساوي، أحمد محمد (2008)، الاحتياجات التدريبية لمرشدي الأحواض لقيامهم بمهامهم الإرشادية بمحافظة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الأزهر.
- 2- الشامى، أحمد علي محمد (2002)، الاحتياجات التدريبية لمشرفين الإرشاديين الزراعيين علي المستوى المحلي في بعض محافظات مصر، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الأزهر.
- 3- الصاوي، نوران محمد علي مصطفى (2004)، تقييم تدريب المرشدين الزراعيين في مشروع دمج الثقافة السكانية والبيئية في الإرشاد الزراعي، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- 4- الطنوبي، محمد عمر (1996)، تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي، الطبعة الأولى، منشورات جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.
- 5- الطنوبي، محمد عمر (1998)، مرجع الإرشاد الزراعي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت.
- 6- المبيضين، عقلة محمد؛ وأسامة محمد جردات (2001)، التدريب الإداري الموجه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- 7- باشري، نفيسة محمد (1986)، إدارة الأفراد، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة.
- 8- بدير، سهير (1982)، البحث العلمي، دار المعارف، الإسكندرية.
- 9- برعي، محمد جمال (1978)، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة.
- 10- بسيوني، إبراهيم (1997)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- 11- حسن، عبد الباسط (1998)، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبه، الطبعة الثانية عشر، القاهرة.
- 12- راضي، أحمد مصطفى محمود (2002)، كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- 13- سلام، محمد شفيق؛ وآخرون (1987)، أثر التدريب علي التغيرات المعرفية للمهندسات الزراعيات في بعض محافظات جمهورية مصر العربية، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم (1).
- 14- سويلم، محمد نسيم علي (1997)، الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- 15- شادي، سامي علي المرسي (1992)، تنمية وتدريب المرشدين الزراعيين، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة المنصورة.
- 16- صالح، هشام محمد (1997)، تقييم البرنامج التدريبي لإعداد المدربين الإرشاديين في مصر، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة المنوفية.
- 17- عبد العال، ماجدة عبد الله (2002)، الإرشاد التسويقي، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.
- 18- عمر، إبراهيم عبد الوهاب محمود موسي (2013)، كفاءة برامج تدريب المرشدين الزراعيين في محافظة الشرقية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.
- 19- عمر، أحمد محمد (1992)، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
- 20- قاسم، جميل قاسم (1999)، التدريب والتطوير الإداري الفلسفة والتطبيق، دار الكتاب، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- 21- ماهر، أحمد (1998)، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- 22- نور الدين، سوسن علي؛ وعصام عبد الفتاح العشري (2013)، دراسة تقييمية للمواقف التدريبية للمرشدين الزراعيين في برنامج الأشجار الخشبية، المنعقد خلال أكتوبر بمحافظة الاسكندرية، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم (252).

Coaches Evaluation to Efficiency Training Program to Agricultural Extensionists in Qalubiya Governorate

MOHAMED YEHIA AHMED ATIA - ALLAH EL-BERRAWY, .
MOHAMMAD ABUL-FOTOH EL SALSILY* SAMY AHMED ABDEL-GAWAD *

*Agricultural Economic Department, Faculty of Agriculture, Moshtohor, Benha University

*Corresponding author: samy.afify@fagr.bu.edu.eg

Abstract

The research aimed to identify the communicative and social characteristics of the trainers, identify the efficiency of the components of the training program, identify the degree of relative importance of the components of the training program, and identify the obstacles and proposals to solve them from the trainers' point of view. It is bordered to the south by the governorates of Cairo and Giza, to the north by the Dakahlia and Gharbia governorates, to the east by the Sharqia governorate, and to the west by the Menoufia governorate. Qalyubia governorate is considered the third governorate in the Greater Cairo Region in addition to the governorates of Cairo and Giza. The study relied on a comprehensive group of trainers who trained agricultural extension workers working in the field of agriculture. citrus, and therefore the total of 16 trainers in this field was taken, and the data was collected from the research area during the months of August, September and October of the year 2020, through the personal interview questionnaire that was applied to the comprehensive of the trainers who trained agricultural extension agents, from During the extension training program in the field of citrus fruits, the study relied on two types of seed sources Data of primary data and secondary data, including the Central Administration of Agricultural Extension, the Directorate of Agriculture in Qalyubia Governorate and the special departments of the centers of Qalyubia Governorate. The appropriate statistical analysis tools were used for the data from the tabular display with frequencies, number and percentages, chi-square (K^2), and Spearman correlation coefficient.. by computer using Statistical software package for social sciences spss. The study reached the following results:

- 1) The obtained canbe summary 2ed in the following points: most important results nearly half of the trainers, 43.8%, fall into the third age group, which is the elderly category.
 - 2) The vast majority of trainers are 93.75% of those who hold a master's and doctorate degrees, which means that they possess great knowledge and experience that is reflected in an increase in the knowledge and skills of trainees, and thus has a positive impact on the training in the extension program.
 - 3) Specialization: The percentage of trainers from the agricultural extension specialization amounted to 25%, while the percentage of trainers from other disciplines was 75%, and this means that they have distinct technical information in the extension training, and therefore it has a positive impact on the training in the extension program.
 - 4) More than three quarters of the trainers are in the category with medium and high years of experience, which reflects the high level of trainers knowledge and skill, and therefore has a positive impact on the training in the extension program and its contents.
 - 5) The percentage of internet subscribers is 100%, which has a positive impact on increasing the level of knowledge he has.
 - 6) The percentage of trainers with a high ability to guide was 31.2%, which reflects positively on training and facilitates information access to the trainee, which leads to raising the efficiency of training in the mentoring program.
 - 7) The percentage of trainers with a high ability to communicate is 43.8%, which has a positive impact on the training in the counseling program and works on facilitating interaction between the trainer and the trainees, and thus the efficiency of training in the counseling program increases.
- As for the efficiency of the components of the training program, which include:
- 1- Input efficiency: The results showed that the first and second categories represented 81.3%, which reflects the efficiency of the training inputs they have in the training process in the extension training.. It leads to the efficiency of the training program inputs and benefit from it.
 - 2- Outputs: The results showed that the second intermediate category represents 81.3%, and they represent more than three quarters of the respondents, which reflects the efficiency of the training outputs they have in the training process in the indicative training.. it leads to the efficiency of the outputs of the training program and its benefit.
 - 3- Efficiency of the internal environment of the training program: The results showed that the first and second categories represent 81.3%, and they represent more than three quarters of the respondents, which reflects the efficiency of the internal environment of the training program they have in the training process .. leads to the internal environment of the training program and benefit from it.
 - 4- Efficiency of the external environment of the training program: it became clear from the data that the second and third categories represent 93.7%, which is more than three quarters of the trainees who were the

efficiency of the external environment of the training program, which means that the first category that was least affected by the external environment of the extension program required an increase in efficiency. The external environment of the extension program to be reflected on the knowledge and skill level of the trainees, and thus have a positive impact on increasing the acquisition of knowledge and skills from the extension training programs and its easy application.

- 5- Efficiency of management based on the training program: It was clear from the data that the first and second categories represent 87.5%, so it requires increasing the efficiency of the management based on the indicative training program so that it is reflected in the knowledge and skill level of the trainers.
- 6- Appropriateness of the place of training: the results showed that the second and third categories represent 81.2%, and that the suitability of the place of training is one of the components of the training program.
- 7- Efficiency of the trainees: The results showed that the efficiency of the trainees is one of the most important components of the training program.
- 8- Efficiency of the agricultural administration in which the training takes place: it became clear from the data that the efficiency of the cooperation of the agricultural administration in which the training takes place is one of the components of the efficiency of the cooperation of the administration based on the program, so it requires increasing the efficiency of the agricultural administration in which the training is conducted so that it is reflected in the knowledge and skill level of the trainers, and therefore It has a positive impact on increasing the acquisition of knowledge and skills from training programs, which will have a positive impact on the training process and its implementation.
- 9- Training methods and tools: It became clear from the data that the first group that was exposed is the least affected by the training methods in the extension program, so it requires increasing the efficiency of the training methods of the extension program so that it is reflected on the knowledge and skill level of the trainees, and thus has a positive impact on increasing the acquisition of knowledge and skills from Mentoring training programs.

As for the relative importance of the components of the training program, they were:

1. Input efficiency: which showed that the training objectives component was the most important component.. which reflects the importance of training objectives, training content and the trainer in the training program inputs.
2. The efficiency of the outputs: it became clear that each of: the improvement of the trainees' style, the increase in the trainees' skills, and the increase in profit were in the first place, and they are the most important components, which means that the improvement of the trainees' method, their skills increase, and the increase in profit are efficient in the training outputs.
3. Efficiency of the internal environment of the training program: It turns th0st components: the objectives of the training organization and the training laws are the most important components of the internal training environment.
4. The external training environment for the training program: It became clear that my two components: the objectives of the training organization, and the management's belief in training are the most important components of the internal training environment.
5. Efficiency of the management based on the training program: It became clear that my two components: follow-up of the program and implementation of the program are the most important components and are compatible with the management based on the training program.
6. The fit of the training location: it turns out that the component of the proportion of the number of trainers for the trainees is the most important component, and this indicates that the component of the proportion of the number of trainers for the trainees is the most proportional to the place of training.
7. Competence of the trainees: It turns out that the component: the trainee's proficiency in dialogue with his trainer and his colleagues in the program.. is the most important component and one of the most important components of the trainees' competency.
8. The efficiency of the administration's cooperation with the training program: It became clear that my two components: the administration's development of the program, and the administration's follow-up and evaluation of the trainers and trainees are the most important components, which means that the two components are among the most important components of the efficiency of the administration's cooperation in which the training program takes place.
9. The training methods and tools used: It became clear that each of the components: the suitability of the methods for training, the suitability of the methods to the level of the trainees' culture, and the suitability of the methods to the type of program are the most important components and one of the most important components of the efficiency of the methods used in the training program. This is in addition to the obstacles and proposals to solve them from the coach's point of view.