

تقييم كفاءة برنامج تدريبي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المتدربين بمحافظة القليوبية

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

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

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

المستخلص

استهدف البحث التعرف على الخصائص الشخصية والاتصالية والاجتماعية للمتدربين من المرشدين الزراعيين، والتعرف على كفاءة مكونات البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين، وتحديد العلاقة الارتباطية بين كل من المتغيرات التابعة (التعاون، والولاء، والتواصل، والتوجيه، والمعارف)، والمتغيرات المستقلة التالية (السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، وممارسة الأنشطة، ومدة انعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة التدريبية، وعدد البرامج التدريبية، ومكونات الكفاءة التدريبية (مهارات تمكن المدرب من المادة التدريبية، والصفات الشخصية للمدرب، ومهارات الاتصال الفعال للمدرب)، ومكان التدريب، والمحتوى التدريبي، والأهداف التدريبية، ووقت التدريب، والأساليب التدريبية) من وجهة نظر المتدربين، وتحديد العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، والمتغيرات التابعة المدروسة، والتعرف على المعوقات ومقترحات حلها من وجهة نظر المتدربين، وقد أجريت الدراسة بمحافظة القليوبية التي تشتهر بإنتاجها الزراعي من المحاصيل والفواكه والخضروات، ومن أهم هذه المحاصيل الموالح، والتي يطبق فيها بعض البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إنتاج الموالح، وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة المتدربين من المرشدين الزراعيين الذين تدربوا في مجال إنتاج الموالح، حيث تم حصر بعدد المرشدين الذين تم تدريبهم في هذا المجال في الفترة من عام 2019 إلى عام 2020، وتم سحب عينة عشوائية من إجمالي شاملة هؤلاء المتدربين، والبالغ عددهم في تلك الفترة 63 متدرباً (مرشداً زراعياً)، وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة كريجسي ومورجان، وبتطبيق المعادلة السابقة على شاملة المرشدين الزراعيين المتدربين... فقد بلغ حجم العينة 46 متدرباً مبعوثاً (مرشداً زراعياً) بنسبة 73% من إجمالي الشاملة، وقد تم جمع البيانات من منطقة البحث خلال شهور أغسطس وسبتمبر وأكتوبر لعام 2020 وذلك من خلال استبيان بالمقابلة الشخصية التي تم تطبيقها على المرشدين الزراعيين الذين تدربوا داخل البرنامج التدريبي الإرشادي في مجال الموالح.

وقد تم صياغة الفروض النظرية لتحقيق أهداف البحث، وتم وضع الفروض الإحصائية قرين كل فرض بحثي لاختباره، وتم استخدام أدوات التحليل الإحصائي المناسبة للبيانات من العرض الجدولي بالتكرارات والعدد والنسب المئوية، ومربع كاي (كا²)، ومعامل ارتباط سبيرمان.. بواسطة الحاسب الآلي باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss . ولقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

أ- بخصوص العلاقة الارتباطية بين كل من المتغيرات التابعة التالية: (التعاون، والولاء، والتواصل، والتوجيه، والمعارف)، والمتغيرات المستقلة التالية: (السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، وممارسة الأنشطة، ومدة انعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة التدريبية، وعدد البرامج التدريبية، ومكونات الكفاءة التدريبية (مهارات تمكن المدرب من المادة التدريبية، والصفات الشخصية للمدرب، ومهارات الاتصال الفعال للمدرب)، ومكان التدريب، والمحتوى التدريبي، والأهداف التدريبية، ووقت التدريب، والأساليب التدريبية) من وجهة نظر المتدربين.. فقد تبين: عدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات التابعة السابقة من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل المتغيرات سالفة الذكر عند مستوى 0.05، ماعدا:

1- وجود علاقة ارتباطية بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (التخصص، وعدد البرامج التدريبية، ومهارات التمكن)، فقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط لدرجة القدرة على التواصل مع الزراع، والمتغيرات سالفة الذكر بلغت (0.370*، 0.328*، 0.453** بالترتيب، وهي معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وعند مستوى 0.01 ويعنى ذلك أن متغيرات (التخصص، وعدد البرامج التدريبية، ومهارات التمكن)، يؤثران في درجة القدرة على التواصل مع الزراع من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.

2- وجود علاقة ارتباطية بين درجة القدرة على توجيه الزراع من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (مهارات التمكن، والمحتوى التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، والأساليب والأدوات التدريبية)، فقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط لدرجة القدرة على توجيه الآخرين والمتغيرات سالفة الذكر بلغت بالترتيب (0.548**، 0.390**، 0.420**)، هي معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وعند مستوى 0.01، ويعنى ذلك أن المتغيرات (درجة الولاء للعمل الإرشادي، ودرجة القدرة على التواصل مع الزراع، ومهارات التمكن، والمحتوى التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، والأساليب والأدوات التدريبية)، يؤثران في درجة القدرة على توجيه الآخرين من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.

3- وجود علاقة ارتباطية بين المستوى المعرفي بالتوصيات من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (التخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وعدد البرامج التدريبية) فقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين المستوى المعرفي بالتوصيات والمتغيرات سالفة الذكر بلغت بالترتيب (0.304*، - 0.353*، 0.382*) على الترتيب، وهي معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وعند مستوى

0.01 ، ويعنى ذلك أن المتغيرات (التخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وعدد البرامج التدريبية)، يؤثران في المستوى المعرفي بالتوصيات من وجهة نظر المتدربين.

4- أما العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، والمتغيرات التابعة المدروسة فقد تبين أنه: توجد علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوية (0.01) بين الكفاءة الكلية لمكونات العملية التدريبية وبين المتغيرات المفسرة الخمسة (درجة تعاون الإدارة، ودرجة الولاء للعمل الإرشادي، ودرجة القدرة علي التواصل مع الزراع، ودرجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم، والمستوى المعرفي بالتوصيات الإرشادية للموالمح) مما يدل على كفاءة البرنامج التدريبي.

المقدمة والمشكلة البحثية: تأتي أهمية الإرشاد الزراعي في تنمية العنصر البشري باعتباره حلقة الوصل بين نتائج البحوث ووضعها موضع التطبيق العملي لدى الزراع والعمل على إحداث العديد من التغيرات السلوكية المرغوبة لدى المستهدفين بالخدمة الإرشادية وهذه التغيرات السلوكية لا يمكن أن تتم بسهولة أو بشكل تلقائي أو ارتجالي، وإنما تحتاج إلى تخطيط جيد مما يترتب على هذه التغيرات السلوكية من تغيرات اقتصادية واجتماعية مرغوبة ذات قيمة في حد ذاتها ترتبط مباشرة بأهداف التنمية (الخولي، 1984، ص 327)، خاصة وأن الإرشاد الزراعي هو إحدى الأجهزة التنموية الهامة التي تقوم بدور أساسي في زيادة الإنتاج الزراعي، ورفع الكفاءة الإنتاجية عن طريق العمل على نشر تطبيق نتائج الأبحاث والمكتشفات الزراعية، والأساليب الزراعية الجديدة، واتساع نطاق الميكنة الزراعية، وتصنيع بعض المنتجات الزراعية، بالإضافة إلى التوعية على كيفية الإدارة الناجحة حتى يتمكن من رفع كفاءتها الإنتاجية والاقتصادية لتصبح أكثر ربحية، وذلك باستخدام الأفكار والخبرات العملية التي يمكن تنفيذها اعتماداً على الموارد المتاحة لديه، كما يقوم بالعمل على زيادة الإنتاج من خلال نقل النتائج العلمية المتعلقة بالمحاصيل من سلالات منتقاة وأساليب محسنة، ومقاومة للآفات، ومعدلات التسميد، والري، بعد تبسيطها بما يتناسب مع خصائص وإمكانيات الزراع حتى يمكن الاستفادة منها (العادلي، 1990، ص 23).

ويأتي التدريب كشاط هادف يسعى من أجل تهيئة الفرصة المناسبة للإنسان لكي يكسب ويزيد ويعدل ما لديه من معلومات وأفكار ومهارات واتجاهات بصورة دائمة للحفاظ علي ما حققه من إنجازات والانطلاق دائماً إلي الأمام لتحقيق المزيد منها (هلال، 2001، ص 13).

إن تدريب العاملين في الإرشاد الزراعي يعتبر واحداً من أهم نواحي نجاح التنظيم الإرشادي، وعادة ما يشكل التدريب عملية مستمرة، أو كلما احتاج الأمر ذلك لإطلاع المرشدين الزراعيين 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 (شادي، 1999، ص 5).

ولذا يعتبر التدريب أحد مجالات تنمية وتطوير الفرد العامل حيث يتم من خلاله تنشيط الفرد عقلياً ومهارياً، وجعله بحالة استعداد لمواجهة ظروف العمل، حيث أن مصطلح تدريب العاملين في الإرشاد الزراعي يهدف إلي رفع كفاءة العاملين في الموضوعات والمجالات التي لها علاقة بعملهم مثل النواحي الفنية التطبيقية، وأيضاً في فلسفة الإرشاد الزراعي وطرق الإرشاد والتخطيط والتقييم للبرامج الإرشادية (الزيادي، وآخرون، 2001، ص 6).

ولذلك تعتبر عملية تدريب المرشدين الزراعيين أحد العوامل الرئيسية المحددة لنجاح وفعالية التنظيم الإرشادي (Oakley & Garforth, 1985)، كما تعتبر ضرورية لعدة أسباب منها: أن الواجبات الملقاة علي عاتقهم كثيرة للغاية، ويجب أن يكونوا متيقظين باستمرار للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، والتي تؤثر تأثيراً حيوياً في حياة أهل الريف، ولأن البرامج الإرشادية في تغير وتطور مستمر، وأيضاً للتعرف علي نواحي الأنشطة المختلفة التي تقوم بها الهيئات المتصلة بعملهم، ولأن طبيعة العمل الإرشادي متجددة، وتتطلب من القائمين بها أن يكونوا علي علم ودراية كاملة بكل تطورات العلوم والأبحاث الزراعية أولاً بأول، ولا يستطيع المرشد الزراعي أن يلم بتلك الأمور جميعها إلا من خلال البرامج التدريبية (عامر، 2002، ص 7).

ولابد للجهود التدريبية التي تقدم للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي أن يتوفر لها قدر كبير من التنظيم والتخطيط حتى يمكن تقديم كل ما هو جديد من معلومات وما استحدثت من خبرات وذلك عن طريق وضع برامج تدريبية، وإيجاد نوع من التركيز، ووضع نظام للأولويات في تنظيم الأهداف، مع إجراء عملية التقييم لتلك البرامج في كل ناحية من النواحي التي يتضمنها البرنامج (Oakley & Garforth, 1985, P.P. 94، ص 95).

وقد اتفق (الطنوبى وآخرون، 1995، ص 297، 298)، و(عمر، 1992، ص 271)، و(عبد الغفار، 1975، ص 418-420) على أن البرامج التدريبية التي تقدم للمرشدين الزراعيين تستهدف إنعاش وتجديد معارفهم ومهاراتهم بهدف سد أو استكمال النقص في النواحي المعرفية النظرية والعملية أثناء الدراسة الجامعية وربطها بالعمل الميداني، وتحديث المعلومات الفنية، وتدعيم قدرات المرشدين الزراعيين على تنفيذ سياسات وبرامج الإرشاد الزراعي.

وحيث أن عملية تدريب هؤلاء المرشدين الزراعيين تعتبر ضرورية لدفع جمهور الزراع إلي تبني التوصيات الحديثة في مجال إنتاج الموالح، حيث يلعب التدريب دوراً أساسياً في التطوير الذاتي للمرشد الزراعي فترتفع كفاءته أدائه لعمله، وبالتالي رفع كفاءة بلوغ الهدف.. ولا يعد التدريب الإرشادي هدفاً في حد ذاته، ولكنه وسيلة لتحقيق أهداف أخرى نظراً لارتباط الخدمة الإرشادية بالمتغيرات التكنولوجية الزراعية.. الأمر الذي يتطلب سرعة ملاحقة التغيرات في هذه البيئة عن طريق برامج التدريب أثناء الخدمة.

1. وتعتبر الموالح من أهم محاصيل الفاكهة في جميع أنحاء العالم، نظراً لأهميتها الاقتصادية سواء على مستوى الاستهلاك المحلي أو التصدير، بالإضافة إلى قيمتها الغذائية العالية للمستهلك أكثر من باقي أنواع الفاكهة، وقابلية ثمارها للنقل والتداول والتخزين، ونظراً للمردود الاقتصادي العائد من صادرات الموالح، ونظراً للأهمية البالغة لإنتاج الموالح من الناحية الاقتصادية، فهو يحتل المرتبة الأولى على محاصيل الفاكهة من حيث المساحة التي تبلغ (485.940 فدان) من إجمالي المساحة المنزرعة بالجمهورية (9.224.835 فدان) والتي تنتج نحو (9.518.718 طن) من الأراضي الجديدة والقديمة (الإدارة المركزية للبياتين، 2017)، ونظراً لأن إنتاجية الموالح بمحافظة القليوبية، والتي تعد من المحافظات المنتجة للموالح، حيث بلغت مساحة الموالح بها حوالي 208310 فدان، و تنتج نحو 337562 طن يشكل 3.5 % من الإنتاج الكلي في مصر، ولذلك يحقق إنتاج الموالح عائداً يفوق معظم أنواع الفاكهة طالما توفر لزراعته الأصناف الخالية من الأمراض، وتوفر له الرعاية المناسبة (مديرية الزراعة بالقليوبية، إدارة الإحصاء، 2017)، ولذا تم إجراء هذه الدراسة لتقييم كفاءة برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين في مجال إنتاج الموالح بمحافظة القليوبية.

أما المشكلة البحثية فتتضح 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 الإمكانيات والخبرات محتوى تعليمي وتدريبى يعمل على نشر البرامج التدريبية الزراعية، خاصة في ظل وجود أعداد كثيرة من المرشدين الزراعيين على المستوى المحلي غير مؤهلين علمياً وعملياً للعمل الإرشادى، وافقارهم للقدرة الفنية للتعامل مع الزراع، بالإضافة إلى عدم وجود أخصائى المواد الإرشادية بالأعداد الكافية والكفاءة المناسبة والتوزيع الجغرافى 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 تدرّبوا 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.

ونظراً 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 وعائدها، لذا يعد تقييم كفاءة التدريب جزءاً هاماً في تصميم تلك البرامج.

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

الأهداف البحثية: اتساقاً مع المشكلة البحثية، يمكن بلورة الأهداف البحثية فيما يلى:

- 1) التعرف على الخصائص الشخصية والاتصالية والاجتماعية للمتدربين المبحوثين.
- 2) التعرف على كفاءة مكونات البرنامج التدريبي.. من وجهة نظر هؤلاء المتدربين المبحوثين.
- 3) التعرف على درجة معرفة التوصيات الإرشادية للموالح.. من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.
- 4) تحديد العلاقة الارتباطية بين كل من المتغيرات التابعة التالية: (التعاون، والولاء، والتواصل، والتوجيه، والمعارف)، والمتغيرات المستقلة التالية: {السن، والمؤهل الدراسى، والتخصص، وممارسة الأنشطة، ومدة انعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة التدريبية، وعدد البرامج التدريبية، ومكونات الكفاءة التدريبية (مهارات تمكن المدرب من المادة التدريبية، والصفات الشخصية للمدرب، ومهارات الاتصال الفعال للمدرب)، ومكان التدريب، والمحتوى التدريبي، والأهداف التدريبية، ووقت التدريب، والأساليب التدريبية} من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.
- 5) تحديد العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، والمتغيرات التابعة المدروسة.
- 6) التعرف على المعوقات ومقترحات حلها من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.

الإطار النظري والاستعراض المرجعي:

أصبحت عملية تقييم البرامج الإرشادية الزراعية نشاطا هاما في إدارة أي برنامج إرشادي، وتؤكد أطراف كثيرة من المهتمين بالبرامج الإرشادية الزراعية، ومتخذى القرارات، والجهات الممولة للبرامج على أهمية الدور الذي تقوم به عملية تقييم البرامج في نجاحه واستمراره وتحقيق أهدافه، وقد تم رصد أنه من أهم أسباب تعثر بعض البرامج عدم الدراية الكافية من جانب المديرين ماهية عملية التقييم وماذا تعنى، والأكثر أهمية معرفتهم بكيفية إجراء ذلك عمليا.

ولقد عرف (أبو السعود، 1987، ص 295) التقييم بأنه: عملية يتم فيها المقارنة بين وضع راهن ووضع مرغوب لنصل إلى حكم عن مدى تطابق أو تباعد الوضعين، ويذكر (توفيق، 1998، ص 31) أن التقييم عملية تهدف إلى تحديد كفاءة أو قيمة ومعنى شئ ما. ويعتبر تقييم التدريب نشاطا رئيسيا وهاما ولا ينفصل عن بقية مكونات وعناصر النظام التدريبي حيث يسير جنبا إلى جنب مع مراحل عملية التدريب، حيث أن كفاءة العمل التدريبي ومقدار ما تم تحقيقه من أهداف الخطة، وإبراز نواحي الضعف والقصور، وهذه العملية هي أساس عملية تطوير التدريب والارتقاء به، وعرف (باشات، 1994، ص 292) تقييم التدريب بأنه: مجموعة الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة لها وكذلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه بينهم.

ولقد أوضحت (إجلال حافظ وآخرون، 2000، ص 13) أن الكفاءة هي الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق حجم أو مستوي معين من الخدمات أو السلع والخدمات، وهي حسن الاستفادة بعناصر الإنتاج المتاحة ومنع ضياع أي منها، كما أوضح (العزوني، 2001، ص 69) أن الكفاءة هي: الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق حجم أو مستوي معين من الخدمات، وأن مفهوم الكفاءة تدريبيا: هي معيار لقدرة العاملين علي أداء الأنشطة الفنية والتخصصية في الواقع الميداني بأقل قدر ممكن من الموارد وبالسعة والدقة المناسبين بهدف تحديد قيمة ذلك النشاط في مشكلة النهائي أو البديل لنشاط آخر (راضى، 2003، ص 66).

ويمكن أن نجمل الفروق الجوهرية بين كل من الكفاءة والفعالية كما ذكرها (سويلم، 2003، ص ص 111 - 114) فيما يلي: الكفاءة هي القدرة على القيام بالعمل بمهارة، أما الفعالية فهي القدرة على التأثير الفعلي، إذأ كلاهما قدرة ولكن الكفاءة قدرة على العمل بنجاح، والفعالية قدرة على إحداث التأثير المطلوب. الفعالية أعم وأشمل وتعني ما هو أكثر من الكفاءة، فالفعالية مصطلح يتصف بالتركيب والتعقيد بدرجة أكبر من الكفاءة التي ترتبط بأشياء محددة ومعروفة.

ولقد أشار (تشارني وكوكواني، 2001) أن من مستويات تقييم الكفاءة:

المستوي الأول: رد الفعل تجاه التدريب الذي يتم فيه ما يلي: تصميم نموذج لرد الفعل الودي لعينة المشاركين في نهاية الدعوة اترك بعض المساحة للاقتراحات والتعليق، وترك المشاركين يعلقون علي أحوال التدريب والمحتويات، وتوجيه أسئلة متوازنة بين محتوى الدورة وبين توصيل المعلومات (التسهيلات - المواد)، تخصص بعض الوقت للتعبئة تعبئة جميع المشاركين للنموذج، لأنه من الصعب جمع النماذج بعد الدورة، وإذا كانت ثقافة المنظمة التدريبية تتعين الصراحة، فيتم تشجيع المشاركين علي كتابة أسماهم علي النموذج، وتغيير ترتيب الأسئلة علي استمارة التقييم من دورة لأخري لكن وجود المحتوى بهذه الطريقة سينتبه المشاركون إلي إجاباتهم بعناية أكثر، ويجب المتابعة غير الرسمية بعد أسبوع أو أسبوعين من انتهاء الدورة وسؤال المشاركين إذا غيروا رأيهم بخصوص التقييم الذي نفذوه.

المستوي الثاني: فهم المتدرب لمبادئ التعليم الرئيسية الذي يتم فيه ما يلي: 1- تحديد إذا كان الغرض من الدورة تغيير: أ- الاتجاهات. ب- المهارات. ج- المعرفة. د- خليط من هذه العناصر. 2- استعمال اختبارات أو تمارين قبل الدورة لمعرفة مستوي المهارات، المعرفة أو الاتجاهات. 3- تصميم اختبار بعد الدورة لمعرفة المستويات الجديدة للمهارات، المعرفة، الاتجاهات. 4- التأكد من أن المشاركين ينظرون إلي هذه الاختبارات علي أنها أداة لتقييم كفاءة التدريب وليس المتدرب. 5- تطبيق نفس الاختبار اللاحق للدورة علي الموظفين الذين لم يحضروا الدورة لكنهم مسئولون عن نتائج مماثلة ثم قارن بين نتائجه ونتائج المتدربين. 6- تصميم تمارين التشابه للمتدربين لتطبيق أساليب جديدة في التعلم. 7- استعمال قائمة بالمهارات لتقييم المتدربين في مهارات معينة.

ويضيف (الطنوبى، 1998، ص ص 393-396) إلى المناخ العام للتدريب باعتباره من العوامل الهامة المؤثرة على كفاءة وفعالية المواقف التدريبية مثل: المتدرب: يعتبر اختيار الأفراد المراد تدريبهم عملة بالغة في الأهمية، حيث يتم في ضوءها الحكم على فعالية التدريب ومدى مناسبته لخصائص واحتياجات المتدربين من جهة وقدرته على إشباعها من جهة أخرى، ولكي يتحقق الاستفادة من التدريب فهناك بعض الخصائص الواجب توافرها في المتدرب، أمكن استخلاص أهمها من خلال ما ورد في العديد من الدراسات والكتابات السابقة ومنها: (الدورى، 1976، ص 176)، و(باشات، 1978، ص 214)، و(نور، 1980، ص 24)، و(حسنين، 1984، ص 4)، و(عبد العال، 1991، ص 40)، و(بسيوني، 1997، ص 396)، و(سويلم، 1997، ص ص 194، 195) فيما يلي: 1- أن يكون المتدرب في حاجة إلى موضوع التدريب. 2- أن تتلائم صفات وسلوك ونوعيات المتدربين مع خصائص واحتياجات واستراتيجية المواقف التدريبية. 3- أن يشارك المتدرب في المراحل المختلفة لبناء البرنامج التدريبي. 4- أن يكون لدى المتدرب الرغبة الصادقة للمشاركة في البرنامج التدريبي والاستفادة منه. 5- أن يتوفر لدى المتدرب الحد الأدنى من الخبرة التخصصية التي تمكنه من المشاركة الفعالة في البرنامج التدريبي. 6- أن يشعر المتدرب بالطمأنينة لما سوف يعود عليه من التدريب.

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 يلي عرضاً لها:

دراسة (الحمادنة، 1984) عن: قياس كفاءة العاملين في الجهاز الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية دراسة ميدانية... ويهدف هذا البحث إلي تقييم نظام قياس كفاءة العاملين في الجهاز الحكومي الأردني وكشف أوجه القصور ومواطن الخلل والثغرات والمشاكل التي يواجهها، وكانت أهم النتائج: أنه فيما يتعلق بالطريقة المتبعة في قياس كفاءة الموظفين فيما لا شك فيه أن تستخدم النموذج الواحد والعناصر الموحدة لقياس كفاءة كافة الموظفين الخاضعين لعملية التقييم، وفي ظل الافتقار إلي المعايير العلمية والموضوعية لقياس الكفاءة، وعدم وجود نظام لتوصيف وتحليل الوظائف فغن ذلك يعني عدم مناسبة عناصر التقييم المستخدمة لقياس الكفاءة وبالتالي عدم قدرتها علي الحكم علي الأداء والسلوك الوظيفي، وأظهرت الدراسة الميدانية أن 48% من الرؤساء، و39% من المرؤوسين موافقون تماماً علي أن النظام الحالي لتقييم الأداء يعاني من قصور في قياس الكفاءة والـ 20% من الرؤساء، و36% من المرؤوسين يوافقون علي هذا الرأي، كما أن 17% من الرؤساء، و13% من المرؤوسين يوافقون نسبياً علي ذلك.

دراسة (عبد العال، 1991)، دراسة بعض العوامل المؤثرة على فاعلية المواقف التدريبي للعاملين بالقطاع الزراعي... التي أجريت شاملة المشاركين من المرشدين الزراعيين المتدربين في مشروع الإدارة المزرعية والائتمان الزراعي بمحافظة الشرقية، والذين بلغ عددهم 166 مرشدا هم إجمالي كل العاملين بالمشروع، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: 1- أن هناك ارتفاعاً نسبياً في مستوى التحصيل المعرفي للمتدربين بعد التدريب عما كانوا عليه قبل التدريب. 2- معنوية الفروق بين درجات التحصيل المعرفي لمجموعات المتدربين قبل وبعد التدريب. 3- كانت هناك فروق معنوية بين درجات التحصيل المعرفي لمجموعات المتدربين قبل وبعد التدريب. 4- تبين أن هناك عدداً من العوامل المؤثرة على فاعلية الموقف التدريبي هي: المساعدات التدريبية، الإطار العام لعملية التدريب، مكان التدريب، المحتوى التدريبي، والمدرّب، ومدة الموقف التدريبي، والمتدرب. 5- اقتراح نموذج تصوري يفسر مكونات الموقف التدريبي يمكن الاهتداء بنتائجه في رفع كفاءة المواقف التدريبية الزراعية المحلية المستقبلية.

دراسة (شادي، 1992)، وعنوانها: تنمية وتدريب المرشدين الزراعيين... حيث استهدفت هذه الدراسة: التعرف علي الفروق بين المجموعات التدريبية موضوع الدراسة، والتعرف علي الاحتياجات التدريبية اللازمة للمرشدين الزراعيين. التعرف علي أهم مشكلات التدريب الإرشادي الزراعي. وقد أجريت هذه الدراسة علي عينة من المرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية بلغت 200 مرشداً زراعي، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان بالمقابلة الشخصية، وقد استخدمت الدراسة الإحصاء الوصفي كما استخدم المتوسط الحسابي والمدى والانحراف المعياري، كما استخدم تحليل التباين لتحديد الفروق بين المجموعات التدريبية فيما يتصل بمتغيرات البحث، وكانت أهم النتائج: أن التدريب بصفة عامة له أثر مؤكد علي غالبية متغيرات البحث وفيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين تم تقسيم مجالات التدريب إلي ثلاث مجموعات حسب أهميتها لعمل المرشد الزراعي مجموعة حازت علي درجة عالية من الأهمية النسبية بالنسبة للمرشد مجموعة ذات أهمية متوسطة لعمل المرشد الزراعي، ومجموعة ثالثة ذات أهمية منخفضة لعمل المرشد الزراعي.

دراسة (زينب محمد، 1994) عن: تأثير البرنامج الإرشادي للتدريب علي استخدام الأعلاف عند التقليدية في تغذية المواشي وجهة نظر المنتجات من المشروع المتكامل لتحسين التربة والمياه بالدقهلية.. حيث استهدفت الدراسة الحالية إلي تحديد تأثير البرنامج الإرشادي للتدريب في مجال الأعلاف علي المستوي المعرفي والتنفيذي للمنشآت من المشروع وايضا التعرف علي مشكلات تغذية المواشي، حيث تم جمع البيانات من خلال المقابلة الشخصية باستخدام استمارة الاستبيان طبق علي 83 مبحوثة تمثل إجمالي المنشآت من هذه البرامج التدريبية، وقد أوضحت نتائج الدراسة ما يلي: أن التغيرات في المستويات المعرفية للغالبية العظمي من المنشآت من تلك البرامج التدريبية كانت مرتفعة في حيث كان التغير في التغيرات التنفيذية بدرجة متوسطة، كان التدريب مسؤولاً عن 8.76% من التغيرات المعرفية للمنشآت والمتعلقة بكميات وطرق تحضير واستخدام الأعلاف غير التقليدية، وكان المستوي التعليمي للمنشأة مسؤولاً عن 2.66% من تلك التغيرات وحجم الحيازة من المواشي مسؤولاً عن 1.15% أما متغير السن وحجم الحيازة المزرعية فلم يكن لهما تأثير يذكر علي تلك التغيرات المعرفية، أما بالنسبة للمتغيرات التنفيذية فقد أتضح ان متغير المستوي التعليمي لأسرة المنشأة كان مسؤولاً عن 8.6% من تلك المتغيرات، في حين كانت باقي المتغيرات مسؤولة عن نسب ضئيلة جداً من المتغيرات التنفيذية.

- دراسة (كريمان جعفر، 1994) عن: فعالية التدريب الزراعي للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنيا، والتي أجريت علي عينة من المرشدين الزراعيين المشتركين في مشروع التنمية الزراعية، والبالغ عددهم 185 مرشداً بالإضافة إلى مجموعة أخرى عددها 100 مرشداً غير مشتركين في المشروع الذين لم يتم تدريبهم، وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية: 1- وجود فروق معنوية بين المبحوثين المتدربين وغير المتدربين في متوسط درجات معرفتهم في كل من مجالات المحاصيل الحقلية، والفاكهة، والميكنة الزراعية، والإرشاد الزراعي، في حين تبين عدم وجود فروق معنوية في كل من مجال الخضر والانتاج الحيواني. 2- وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين متوسط درجات المعرفة الكلية بالمجالات الستة المدروسة للمتدربين وبين درجة رضاهم الوظيفي، في حين لم يثبت وجود أي علاقة ارتباطية بين هذا المتغير وباقي المتغيرات السبعة المدروسة وهي: السن، والمؤهل، وعدد سنوات العمل في المجال الزراعي، وعدد سنوات العمل في مجال الإرشاد الزراعي، ودرجة الاتجاه نحو العمل الإرشادي، ودرجة الاستفادة من الموضوعات التدريبية، ودرجة مناسبة موضوعات التدريب للاحتياج التدريبي. 3- تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية بين متوسط درجات المعرفة بالمجالات الستة لغير المتدربين وبين كل من متغيري السن، والمؤهل، وغير معنوية مع عدد سنوات العمل في المجال الزراعي، وعدد سنوات العمل في مجال الإرشاد الزراعي.

دراسة (بدوي، 1996)، وعنوانها: مستوى تطبيق العاملين بقطاع الزراعة لمهاراتهم المكتسبة من التدريب الخارجي بعد العودة لمجال عملهم فى مصر... استهدف البحث التعرف على درجة تطبيق المتدربين المبحوثين لمهاراتهم المكتسبة من التدريب الخارجي فى مجال العمل، وتحديد درجة ما يسمي بيئة العمل لتطبيق هذه المهارات وكذلك التعرف على المعوقات التي تواجههم أثناء تطبيق مهاراتهم التدريبية فى محيط العمل، وقد أجري هذا البحث على مجموعة من المتدربين الذين حصلوا على تدريب خارجي بالولايات المتحدة الأمريكية. ضمن المنح التي وفرتها المشروع القومي للأبحاث الزراعية، مكون نقل التكنولوجيا خلال الفترة 1991 إلى 1994، والفترات لم تتجاوز الثلاثة أشهر، تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت 105 مبحوثاً يمثلون 57.7% من مجموعة شاملة المتدربين البالغ عددهم 182 متدرباً، وقد تم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة الاستبيان، ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمة من المهارات الإرشادية التي اكتسبها المتدربون من التدريب الخارجي فى مجال عملهم سواء بدرجة عالية فى 12 مهارة أو بدرجة متوسطة فى أربع مهارات بينما لا يتم تطبيق مهارتين فقط من بين تلك المهارات المكتسبة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بين درجة تطبيق المتدربين لمهاراتهم المكتسبة من التدريب الخارجي ودرجة مناسبة بيئة العمل، وأن هذا المتغير يساهم بنسبة 12.7% فى تفسير التباين الكلي فى درجة تطبيق المتدربين لمهاراتهم المكتسبة من التدريب الخارجي، وباستخدام معامل الارتباط البسيط حيث أظهرت النتائج أن درجة تطبيق المتدربين المبحوثين لمهاراتهم من التدريب الخارجي كانت علاقة طردية معنوية عند مستوى 0.01 مع مناسبة بيئة العمل.

دراسة (أحلام أرمانيوس، 1997) عن: تقييم برنامج التدريب الإرشادى لرفع الكفاءة الوظيفية للمستوى الإشرافى بجهاز الإرشاد الزراعى ببعض محافظات جمهورية مصر العربية.. حيث استهدفت الدراسة: 1- التعرف على درجة معرفة المبحوثين بموضوعات البرنامج التدريبى. 2- دراسة العلاقة بين درجة معرفة المبحوثين بموضوعات البرنامج التدريبى كمتغير تابع ببعض الصفات الشخصية كمتغيرات مستقلة. 3- تقييم الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبى من واقع آراء المبحوثين وذلك بالنسبة لما يلى: أهداف البرنامج - المحتوى - موعد تنفيذ البرنامج التدريبى ومدته - مكان التدريب - العلاقات السائدة - الإشراف والأعمال الإدارية - المدرسين - الأساليب والمساعدات التدريبية، وقد تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية منتظمة من متدربي برنامج رفع الكفاءة الوظيفية للمستوى الإشرافى بجهاز الإرشاد الزراعى بمحافظات الإسماعيلية، بورسعيد، السويس، شمال سيناء، وقد بلغ حجم المبحوثين 92 فرداً بنسبة 50% من المتدربين وقد تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان بالمقابلة الشخصية، واستخدم العرض الجدولى بال تكرار، والنسبة المئوية، والمتوسطات الحسابية، واختبار مربع كاي، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار معنوية معامل الارتباط، واختبار (t)، وكانت أهم النتائج هي: عدم وجود علاقة عند مستوى 0.05 بين درجة معرفة المبحوثين بموضوعات البرنامج التدريبى والمتغيرات المستقلة التى تضمنت: السن، والنوع، وأقدمية التخرج ومدة الخدمة بالمجال الزراعى، وحيارة أراضي زراعية، والاتجاه نحو الإرشاد الزراعى، ودرجة الاتجاه نحو المزارعين، ودرجة الرضا الوظيفى، ودرجة الدافعية للإنجاز، وكذلك اتضح عدم وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى 0.05 بين درجة المعرفة والمتغيرات المستقلة الآتية: السن، وأقدمية التخرج، ومدة الخدمة بالمجال الزراعى، ودرجة الاتجاه نحو الإرشاد الزراعى، ودرجة الاتجاه نحو المزارعين، ودرجة الرضا الوظيفى، ودرجة الدافعية للإنجاز، كما توجد علاقة عند مستوى 0.01 بين درجات المعرفة بموضوعات البرنامج التدريبى والعمل بالإرشاد الزراعى، وجود مدة خدمة فى مجال الإرشاد الزراعى، ومحل الإقامة، والنشأة، وحضور دورات تدريبية إرشادية أو مختلطة سابقة، وعدد الدورات التدريبية الإرشادية والمختلفة السابقة.

بحث (بدران، ووفاء أبو حليمة، 1997)، وعنوانها: أثر برامج التدريب أثناء الخدمة على معلومات العاملين بالإشراف الإرشادى ببعض مراكز محافظة كفر الشيخ... وقد أجري هذا البحث على عينة من المشرفين الإرشاديين 12 مشرفاً ممن تم تدريبهم بخمسة مراكز بالمحافظة هي كفر الشيخ، فوه، مطوبس والرياض وبيلا وذلك بهدف التعرف على درجة التغير فى معلومات المشرفين الإرشاديين الناتجة عن البرنامج التدريبى. وقد تم معالجة البيانات كميًا وعرضها وتحليلها إحصائياً باستخدام جداول الحصر العددي والنسب المئوية ومعامل الارتباط ومربع كاي، وقد أوضحت النتائج أن للبرنامج التدريبى أثر كبير فى زيادة معلومات المتدربين فى جميع الموضوعات المدروسة، حيث تراوحت نسب الزيادة فى معلومات المتدربين بين حد أدنى 19.7% وحد أعلى 41.7% فى موضوعي العمل الإرشادى فى ظل الإصلاح الاقتصادى، والاتصال الإرشادى ودوره فى نشر المتدربين على الترتيب، وقد اتضح من النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية بين التغير فى معلومات المبحوثين نتيجة للتدريب وبين كل من مدة العمل الإرشادى الزراعى وعدد الدورات التدريبية، بينما وجدت علاقة ارتباطية عكسية بين التغير فى معلومات المبحوثين نتيجة للتدريب وبين المدة المنقضية بعد آخر دورة تدريبية، كما أوضحت النتائج أن أكثر من ثلاثة أرباع المبحوثين (76.6%) لم يحصلوا على دورات تدريبية، كما اتضح ارتفاع قيمة التغير فى معرفة المبحوثين نتيجة للتدريب مما يعنى ارتفاع الأثر التدريبى للبرنامج، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التغير فى معلومات المبحوثين والمدة المنقضية بعد آخر دوره تدريبية.

دراسة (هجرس، 1999) عن: الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ ... والتى استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية المرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين تعرض المبحوثين للتدريب فى المجال الزراعى وبين احتياجاتهم للتدريب فى مجال صيانة وتحسين الأراضي، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين تعرضهم للتدريب فى المجال الزراعى وبين احتياجاتهم للتدريب فى مجال الإنتاج الحيوانى، وكذا فى مجال الإرشاد الزراعى، كما أوضحت النتائج أن المتغيرات المستقلة المتضمنة فى البحث مجتمعة ترتبط مع الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين المبحوثين، وأن هذه المتغيرات مجتمعة مسؤولة عن تفسير 35% من النتائج أن: متغيرات المؤهل الدراسى، والخبرة الوظيفية، والرضا الوظيفى تسهم إسهاماً معنوياً فى تفسير التباين فى الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين فى مجال الإرشاد الزراعى.

دراسة (زقزق، 2002)، وعنوانها: دراسة منهجية لتقييم التدريب في بعض مشروعات التنمية الزراعية والريفية في ج.م.ع. .. حيث استهدفت هذه الدراسة بصورة أساسية المنهجيات المتبعة في تقييم برامج التدريب الزراعي وإمكانيات تطويرها وقد تم استيفاء بيانات البحث عن طريق استخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع كل من مديري وأخصائيي التدريب بالجهات التدريبية المبحوثة والتي بلغ عددها 27 جهة، وقد اشتملت الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذا البحث علي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية والجداول التكرارية، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج مثل: ردود أفعال المتدربين: أوضحت النتائج أن 85% من الجهات التدريبية المبحوثة تقوم باستطلاع آراء المتدربين نحو العملية التدريبية ومن بين تلك الجهات يقوم 22% باستطلاع آراء المتدربين من خلال الطرق الجماعية. استطلاع آراء المدربين: أوضحت النتائج أن 93% من الجهات المبحوثة تستطلع آراء المدربين 7% لا تقوم بذلك. استطلاع آراء اخصائيي التدريب، أن 70% من الجهات المبحوثة بشرك الإحصائيين في فعاليات الجلسات التدريبية.

دراسة (راضى، 2003) عن: كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر... حيث استهدفت الدراسة بصفة رئيسية تقييم كفاءة البرنامج التدريبي المتعلق بالنهوض بزراعة وإنتاج محصول الذرة الشامية في المحافظات المختلفة والموجه للمرشدين الزراعيين خلال عامي 2000، 2001، ولكي يتم تحقيق هذا الهدف العام، فقد تم صياغة الأهداف الفرعية التالية: 1- التعرف على درجة تقدير المبحوثين من المرشدين الزراعيين لصلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي من حيث: الأهداف التدريبية، وأسلوب اختيار المتدربين، ووقت وزمن التدريب، وقدرات المدربين، والمحتوى العلمي للتدريب، والأساليب والوسائل التدريبية، والتسهيلات والإمكانات المتاحة للتدريب. 2- تحديد الدرجة الكلية لقدرة المرشدين الزراعيين على أداء الأنشطة الإرشادية التي تدربوا عليها. 3- تحديد العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لقدرة المرشدين الزراعيين على أداء الأنشطة الإرشادية التي تدربوا عليها، وبين كل المتغيرات المستقلة المدروسة. 5- التعرف على أهم المشكلات الميدانية التي تواجه المرشدين الزراعيين أثناء قيامهم بعملهم الإرشادي للنهوض بإنتاجية محصول الذرة الشامية. 6- التعرف على أهم مقترحات المرشدين الزراعيين للتغلب على تلك المشكلات. ولتحقيق الأهداف السابقة تم استخدام مجموعة من الفروض النظرية المشتقة من الاستعراض المرجعي السابق، حيث انعكست إلى فرضين بحثيين اشتمل عليهما (23) فرضاً إحصائياً والتي تم اختبارها إحصائياً، وقد أجريت الدراسة الميدانية على شاملة المتدربين من المرشدين الزراعيين والبالغ عددهم 319 مرشداً، وقد اختيرت منهم عينة البحث 177 مرشداً بطريقة عشوائية بنسبة كسر معاينة 55%. وقد توصلت الدراسة إلي النتائج الآتية:- أن الغالبية العظمى من المتدربين المبحوثين (93%) رأوا صلاحية الأهداف التدريبية وأن (63%) منهم رأوا صلاحية أسلوب اختيار المدربين، وأن (72%) من المبحوثين رأوا صلاحية وقت وزمن التدريب ومن حيث صلاحية قدرات المدربين كانت بدرجة (92%)، ومن حيث صلاحية المحتوى التدريبي فقد كانت (78%)، وكانت نسبة من رأي صلاحية الأساليب والوسائل التدريبية (54%)، بينما كانت نسبة من رأي صلاحية التسهيلات والإمكانات التدريبية (35%). - ومن حيث قدرات المرشدين علي أداء الأنشطة الإرشادية التي تدربوا عليها فقد أظهرت النتائج أن حوالي (90%) من المرشدين المبحوثين ذو قدرات أدائية منخفضة علي أداء الأنشطة التي تضمنها البرنامج. - وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين الدرجة الكلية لقدرة المرشدين الزراعيين على أداء الأنشطة الإرشادية التي تدربوا عليها وكل من: درجة المحتوى العلمي للتدريب، والدرجة الكلية لصلاحية جميع جوانب البرنامج التدريبي. - هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لقدرة المرشدين الزراعيين على أداء الأنشطة الإرشادية التي تدربوا عليها وكل من المؤهل الدراسي، التخصص الدراسي. - هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية لقدرة المرشدين الزراعيين على أداء الأنشطة الإرشادية التي تدربوا عليها وكل من: مدة الخدمة بالعمل الإرشادي، ودرجة القدرة على حل المشكلات الميدانية، ودرجة دافعية الانجاز، ودرجة الاتجاه نحو الأنشطة التدريبية، ودرجة الرغبة في أداء الأنشطة الإرشادية.

دراسة (إبراهيم، 2007) عن: تخطيط وتنفيذ برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين في إنتاج وتسويق الخوخ بمحافظة شمال سيناء .. حيث استهدفت الدراسة التعرف علي درجة التغير في معارف المرشدين الزراعيين، وتحديد أهم العوامل المؤثرة علي درجة التغير في معارف المرشدين، والتعرف علي درجة التغير في مستوى احتياج المرشدين الزراعيين، والتعرف علي تقدير المرشدين الزراعيين لصلاحية جوانب البرنامج المختلفة، تم تحديد منطقة البحث وحجم العينة هو 233 موزعة علي خمس مراكز إرشادية عملوا في هذا المجال تم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية مع المبحوثين بواسطة استمارة الاستبيان إحداهما خاصة بالاختيار القبلي والبحري، وقد استخدمت الدراسة عدة أساليب التحليل الإحصائي حيث استخدمت الإحصاء الوصفي (كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات) كما استخدمه الإحصاء الكمي لاختيار صحة الفروض كما تم استخدام نموذج محرم بركات لقياس الأثر المجمع للعلاقات الإقترانية، وكانت أهم نتائج الدراسة: مساهمة البرنامج التدريبي في دفع مستوى المعارف الفنية للمرشدين الزراعيين بنحو 43.2%، وتأثر نجاح البرنامج التدريبي المدروس بعناصر صلاحيته كبرنامج تدريبي، في حين لم يظهر العوامل الشخصية أثر معنوي علي نجاح البرنامج، وتأثر مستوى التغير في درجة الاحتياج للتدريب العملي بحياسة المبحوث لمزرعة الخوخ، وتبين أن حوالي 86.7% من المرشدين الزراعيين المبحوثين يرون ارتفاع صلاحية جوانب البرنامج التدريبي المدروس.

دراسة (محمود، 2008)، وعنوانها: دراسة تحليلية لبرامج تدريب المرشدين الزراعيين في محافظة الشرقية... حيث استهدفت الدراسة التعرف علي الخصائص العامة للمرشدين الزراعيين المبحوثين، والخصائص العامة لمكونات البرنامج التدريبي من وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين، والتعرف علي درجة معرفة المرشدين الزراعيين المبحوثين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال مكافحة المتكاملة بمحصول القطن، والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف علي درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو العملية التدريبية، والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف علي درجة اتجاه المرشدين الزراعيين المبحوثين نحو الإرشاد الزراعي، والعوامل المؤثرة عليها، والتعرف علي درجة رضا المرشدين

الزراعيين عن العمل الإرشادى والعوامل التي تؤثر عليها، وتحديد مصادر معلومات المرشدين الزراعيين المبحوثين الخاصة بالمكافحة المتكاملة بمحصول القطن، والتعرف على أهم المشكلات والمعوقات التي واجهت المرشدين الزراعيين المبحوثين في البرامج التدريبية الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن وهي: مشكلات تتعلق بدورات تدريب المرشدين الزراعيين المبحوثين الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن، مشكلات تتعلق بإقناع المرشدين الزراعيين المبحوثين الزراع بالتوصيات الخاصة بالمكافحة المتكاملة بالقطن، والتعرف على مقترحات المرشدين الزراعيين وقد أجري هذا البحث في محافظة الشرقية وبلغت عينة البحث 258 مبحوثاً وذلك طبقاً لمعادلة كيرجيسي ومورجان وتم توزيع العينة على المراكز على أساس نسبة كسر العينة بالنسبة إلى إجمالي عدد المرشدين المتدربين في كل مركز واعتمد الباحث في جمع بياناته على استخدام طريقة الاستبيان بالمقابلة الشخصية للمبحوثين وذلك بعد إجراء اختبار مبدئي لها على 20 مرشد، ذلك تم جمع البيانات في شهر سبتمبر وأكتوبر ونوفمبر لعام 2006 ثم تلي ذلك تغريغ البيانات وتبويبها ثم تحليلها للوصول إلى النتائج التي يتم من خلالها اختبار الفروض البحثية حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، والتكرارات، واختبار مربع كاي، ومعامل ارتباط سيرمان، ونموذج التباين، ومعامل الصدق الذاتي، وأوضحت النتائج أن أهم المشكلات والمعوقات الخاصة بالدورات التدريبية هي ضعف الحوافز والبدلات الخاصة بالتدريب وذلك بنسبة 54.3%، وبعد مكان التدريب عن مكان العمل وذلك بنسبة 24.4%. كما أوضحت نتائج البحث أن أهم المشكلات والمعوقات الخاصة بإقناع الزراع، هي تمسك الزراع بالعادات الزراعية القديمة وعدم تعاونهم مع المرشد وذلك بنسبة 43%.

دراسة (على، 2010)، وعنوانها: فعالية برامج التدريب الزراعي في محافظة الاسماعيلية... حيث استهدفت الدراسة تقييم فعالية برامج التدريب الزراعي الموجهة للمرشدين الزراعيين بالمحافظة، وقد تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية منتظمة بلغت (95) مرشداً زراعياً متدرباً، (60) مرشد زراعي غير متدرب خلال عام 2008 م، وقدم جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية، وأكدت النتائج عدم فعالية البرامج التدريبية المدروسة نظراً لما أظهرته النتائج الأولية من أن المتوسط العام لدرجة معرفة المبحوثين بلغ (1.39) وبلغ (1.004) لغير المتدربين. المتوسط العام لدرجة تطبيق المرشدين المتدربين لتلك المعارف بلغ (0.89) بنسبي 44.6% هما درجة تطبيق منخفضة لا تحقق فعالية البرامج التدريبية. كما أظهرت النتائج أن المتوسط العام لتناول البرامج المدروسة لهما معا بين الفعالية التدريبية ككل بلغ (1.22) درجة بنسبة (60.5) لديه متوسط لا تحقق الفعالية للبرامج التدريبية.

دراسة (عمر، 2013): وعنوانها كفاءة برامج تدريب المرشدين الزراعيين في محافظة الشرقية.. حيث استهدفت هذه الدراسة التعرف على الخصائص العامة للمبحوثين (المدرين)، وأيضاً المرشدين الزراعيين المبحوثين (المتدربين)، والتعرف على مكونات كفاءة البرنامج التدريبي من وجهة نظر المدرين 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 الإرشادى، 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 المدرين 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 إلى ذلك تم أخذ شاملة المدرين في هذا المجال وعددهم 45 مدرياً.

واستخدم في تحليل البيانات التكرار والنسب المئوية، واختبار مربع كاي (كا²)، ومعامل ارتباط سيرمان للرتب، وتم جمع البيانات الميدانية خلال شهور أغسطس وسبتمبر وأكتوبر 2012، وذلك من خلال استمارة استبيان تم تطبيقها على المرشدين الزراعيين الذين تدربوا في مجال القمح وشاملة المدرين الذين قاموا بتدريبهم، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تبين: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة تعاون الإدارة وكلا من المتغيرات التالية (كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الزمن - كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية - كفاءة المدرين - مهارات الاتصال الفعال لدى المدر - الصفات الشخصية للمدر - مدى تمكن المدر من المادة التدريبية)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة الولاء للعمل الإرشادى وكلا من المتغيرات التالية (كفاءة المكان - كفاءة الأهداف - كفاءة وقت وزمن التدريب - كفاءة الأساليب التدريبية - مهارات الاتصال الفعال لدى المدر)، ولا توجد علاقة ارتباطية بين درجة الولاء للعمل الإرشادى وكلا من (السن - أفضل مدة لانعقاد الدورة - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة المحتوى - الصفات الشخصية للمدر - تمكن المدر من المحتوى التدريبي)، وتوجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع وكل من المتغيرات التالية (كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية - كفاءة الوقت والزمن - كفاءة المدرين - مهارات الاتصال الفعال لدى المدر - الصفات الشخصية للمدر - مدى تمكن المدر من المادة التدريبية)، واتضح وجود علاقة ارتباطية بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع وكل من المتغيرات التالية: (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.

دراسة (غنيم، أكتوبر 2016) عن: دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي "تقنيات إدارة واستخدام الموارد الطبيعية لتعظيم إنتاجية الأراضي المتأثرة بالملوحة". ... حيث استهدفت تلك الدراسة التعرف على درجة صلاحية البرنامج التدريبي

المدرسين، وأيضاً التعرف على درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي، بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي، وكذا تحديد العلاقة بين الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين المشاركين في البرنامج التدريبي، وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي المدروس، وأخيراً تحديد درجة الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة في تفسير التباين الكلي في درجات استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي المدروس، وقد تم جمع البيانات باستخدام المقابلة الشخصية عن طريق استمارة تم استيفؤها من المتدربين بعد تعرضهم للبرنامج التدريبي المدروس وهم المهندسين الزراعيين والبالغ عددهم 38 مبحوثاً خلال البرنامج التدريبي، واستخدم في عرض النتائج وتحليل البيانات كل من العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والدرجة المتوسطة، واختبار (ف)، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ونموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد التدريجي الصاعد، وجاءت أهم النتائج على النحو التالي: 1- أن 42.1% من المبحوثين يرون أن البرنامج التدريبي المدروس الذي قدم لهم يتسم بالصلاحية العالية من كافة جوانبه، يليها فئة الصلاحية المتوسطة بنسبة 39.5%، بينما بلغت الفئة المنخفضة 18.4% من إجمالي عدد المبحوثين. 2- أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين 63.15% جاءوا في فئة الاستفادة المرتفعة، وأن ما يقرب من ربع المبحوثين 23.7% في فئة الاستفادة المتوسطة، في حين جاءت النسبة الباقية في فئة الاستفادة المنخفضة. 3- أوضحت النتائج وجود علاقة معنوية طردية عند مستوى 0.01 بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي: مكان تنفيذ البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوى المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 مع توقيت وزمن البرنامج. 4- توجد علاقة بين السن، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ودرجة أداء الأنشطة الإرشادية لزرارية، والرضا عن العمل، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي وذلك عند مستوى 0.01، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 مع المؤهل الدراسي، العضوية في المنظمات، وإجمالي مصادر المعلومات الزراعية، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي، في حين كانت قيم معامل الارتباط غير معنوية بين درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي مع مستوى الطموح. 5- أن المتغيرات المستقلة ذات الإسهام المعنوي في درجة استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي أربعة متغيرات وهي: الدرجة الكلية للصلاحية، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوى المادة العلمية، ومستوى أداء المدربين، وكانت نسبة مساهمة هذه المتغيرات مجتمعة 0.73 في تفسير التباين الكلي للمتغير التابع.

من العرض السابق لنتائج بعض الدراسات السابقة التي أمكن الاطلاع عليها والمتعلقة بكفاءة البرامج التدريبية، فقد تبين أن معظم هذه الدراسات قد ركزت على دراسة كفاءة البرامج الإرشادية الزراعية في المجالات الزراعية المختلفة مثل مجال المحاصيل الحقلية والبساتينية، وتركزت أهداف معظم هذه الدراسات على كفاءة البرامج الإرشادية لدى المتدربين والمدربين في البرنامج الإرشادي، وكذلك تحديد العلاقة بين كفاءة البرنامج التدريبي، وبعض المتغيرات الاتصالية والشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين، والعوامل المؤثرة على تبنى المبحوثين لهذه البرامج، والتعرف على المصادر المعرفية التي يستمد منها المبحوثين معلوماتهم عن هذه البرامج، وكذلك التعرف على المشكلات والمعوقات الميدانية التي تواجههم في البرامج التدريبية الإرشادية، والتعرف على مقترحاتهم لحل تلك المشكلات.

كما تبين من الاستعراض المرجعي للدراسات السابقة التي تم التعرض لها.. وجود تبايناً في المناهج البحثية المستخدمة في هذه الدراسات، وعدم وجود منهج موحد للدراسات، وأن هذه الدراسات ترتبط بالعديد من العوامل والمتغيرات، منها ما هو شخصي ومنها ما هو اجتماعي، وأيضاً اتجاه تلك العلاقة، وقد يرجع ذلك لاختلاف طبيعة مجال الدراسة، واختلاف المجتمعات التي أجريت فيها تلك الدراسات، واختلاف زمن إجراء الدراسة، وقد تمت الاستفادة من الاستعراض المرجعي في وضع التصميم المنهجي للدراسة الحالية، والوصول لبعض التعريفات الإجرائية التي تم استخدامها في تحديد الفروض النظرية بالدراسة، واختيارها إحصائياً.

وباستعراض الدراسات السابقة يتضح أنها تعرضت لقياس تقييم التدريب بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال محورين هامين هما: قياس كفاءة الجوانب المختلفة للعملية التدريبية المتمثلة في الأهداف، والمحتوى، والمتدربين، والمدربين، والأساليب والوسائل، والتسهيلات والإمكانيات المتاحة للتدريب، وعلاقتها بالفاعلية (عائد التدريب على المدى القريب) من خلال قياس ومعارف واتجاهات المتدربين بعد انتهاء التدريب مباشرة، وكان ذلك في عدة دراسات، وأيضاً قياس الكفاءة التدريبية من خلال التحسن في مستوى الأداء أو تقدير القدرات الأدائية للمتدربين بعد رجوعهم إلى عملهم، واستخدامهم لأنشطة التدريب (عائد التدريب على المدى البعيد)، وعلاقة ذلك بجوانب العملية التدريبية أو ببعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمتدربين، ومن هنا كان هذا البحث واجباً لتقييم كفاءة مكونات البرنامج التدريبي من خلال وجهة نظر كل من المدربين والمتدربين المبحوثين على السواء، وكذلك تقييم معارف المتدربين من المرشدين الزراعيين، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات التي تناولتها بعض الدراسات السابقة، وكذلك ببعض المتغيرات التي تناولتها الدراسة الحالية لأثرها في معارف المتدربين، وعلى العملية التدريبية بشكل عام.

الطريقة البحثية: يتناول هذا الجزء عرضاً لطريقة البحث أو المنهج البحثي وإجراءاتها وأدواتها التحليلية بداية من التعريفات الإجرائية لبعض المصطلحات المستخدمة، مروراً بالتصميم المنهجي للدراسة الحالية، ومجالات الدراسة، وأدوات جمع البيانات من مصادرها المختلفة، وأساليب المعالجة الكمية للبيانات، والفروض البحثية، وانتهاء بأدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل البيانات كما يلي:

المبحث الأول: 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 موجبة 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 إنتاج الموالح.
- (2) **درجة المعرفة:** يقصد بها في هذه الدراسة: مدى إلمام المرشدين الزراعيين المتدربين بمعارف التوصيات الإرشادية الفنية المتعلقة بالنهوض بإنتاج الموالح.
- (3) **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.
- (4) **درجة الولاء للعمل الإرشادي:** يقصد به في هذه الدراسة: مدى حب المتدربين المبحوثين من المرشدين الزراعيين للعمل الإرشادي، ودرجة ميلهم له، وارتباطهم به، ورغبتهم فيه.
- (5) **درجة القدرة على التواصل مع المزارع:** يقصد بها في هذه الدراسة: قدرة المرشد الزراعي المتدرب على التواصل مع مزارع الموالح، بهدف توصيل المعارف من البرنامج التدريبي إلي المزارع.
- (6) **درجة القدرة على توجيه المزارع:** يقصد بها في هذه الدراسة: قدرة المرشد الزراعي المتدرب على توجيه المزارع نحو تطبيق التوصيات الفنية الإرشادية في مجال الموالح بالشكل المطلوب.
- (7) **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.
- (8) **مهارات الاتصال الفعال للمدرب:** يقصد بها في هذه الدراسة: قدرة المدرب على توصيل المعلومة للمتدرب بالشكل المطلوب، ومدى استخدامه لجميع الحواس في الاتصال مع الآخرين.
- (9) **مدخلات التدريب:** يقصد بها في هذه الدراسة: هي مجموع ما يتم إدخاله في التدريب.
- (10) **مخرجات التدريب:** يقصد بها في هذه الدراسة: هي مجموع ما يتحصل عليه من التدريب.
- (11) **البيئة الخارجية:** يقصد بها في هذه الدراسة: المكان الذي يتدرب فيه المرشدين الزراعيين.
- (12) **البيئة الداخلية:** يقصد بها في هذه الدراسة: المكان الذي يعمل فيه المرشدين الزراعيين.

المبحث الثاني: المنهج الدراسي: اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة، لتحقيق فروض الدراسة الحالية وأهدافها، وأن مفهوم المنهج يشير إلى الطريقة التي تتبع لدراسة مشكلة وموضوع الدراسة، والتي تحدد نوع المنهج (حسن، 1985، ص 133 - 225)، وتضيف (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 فروضا إحصائية سببية، ووفقاً لهذا التصنيف فإن الدراسة الحالية تعتبر دراسة وصفية تصف بعض المتغيرات والمفاهيم المدروسة، كما تعتبر من النوع الذي يختبر فروضا سببية تقوم على تحليل المتغيرات البحثية التي يتم وضعها، حيث اعتمدت على مبدأ وضع الفروض واختبار دلالتها الإحصائية، ثم يلي ذلك وضع تعميمات تكشف العلاقة الموجودة بين موضوع البحث والعوامل الأخرى المسببة له وذلك بعد التحقق من الفروض التي تم وضعها.

المبحث الثالث: 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 محافظتى القاهرة والجيزة، وشمالاً محافظة الدقهلية والغربية، وشرقاً محافظة الشرقية، وغرباً محافظة المنوفية، وتعتبر محافظة القليوبية المحافظة الثالثة في إقليم القاهرة الكبرى بالإضافة إلى محافظتى القاهرة والجيزة.

وتشتهر المحافظة بإنتاجها الزراعي من المحاصيل والفواكه والخضروات، ومن أهم هذه المحاصيل الموالح، والذرة الشامية والقطن والقمح والموز والمشمش وكافة أنواع الخضروات، هذا بالإضافة إلى تأصيل مبدأ خدمة الجامعات للبيئة والمجتمع المحلى الذى تقع جامعة بنها فى نطاقه، كما أنها تعد من المحافظات الريفية التى تمتاز بوجود مساحات زراعية كبيرة من الموالح والتي يطبق فيها بعض البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إنتاج الموالح، وتعتبر المحافظة مصدراً رئيسياً لسكان محافظة القاهرة من هذا النوع من الإنتاج، فضلاً عن أن المحافظة يوجد بها أكبر صرح صناعى، حيث بها العديد من المصانع مثل: تعبئة وتصنيع المواد الغذائية، ومحطات فرز وتدرج الموالح، فضلاً عن أن المنطقة الصناعية بمدينة أبو زعبل التى تشتهر بصناعة الأسمدة والكيماويات وغيرها، بالإضافة إلى ذلك قيام المحافظة بالعمل على إنشاء منطقة صناعية متكاملة بمنطقة الخانكة، وتبلغ مساحة المحافظة 100109 كم تمثل 10.01% من إجمالي مساحة الجمهورية وتضم المحافظة عدد 9 وحدات محلية للمراكز والمدن، وعدد 46 وحدة محلية قروية، يتبعها 195 قرية، 901 عزبة وكفر، وعشر مدن هي: بنها، وقلوب، وشبرا الخيمة، والخانكة، وكفر شكر، وشبين القناطر، وطوخ، وقها، والخصوص، والعبور، وتمثل مساحة الموالح الكلية بالمحافظة 31208 فدانا، بينما يبلغ عدد سكان محافظة القليوبية 5.627.420 نسمة بنسبة (5.4%) من تعداد سكان مصر، حيث بلغ عدد سكان الحضر منها 2402491 نسمة وتمثل

حوالي (24.69%)، وبلغ عدد سكان الريف 3224929 نسمة، وتمثل حوالي (57.31%)، وتبلغ المساحة الكلية بمحافظة القليوبية 262374 فدان، والمساحة المنزرعة بالمحافظة 159390 فدان، وبشأن تحديد أهم مراكز المحافظة وفقا لمعيار المساحة المزروعة بالموالح، فكانت أهم تلك المراكز هما مركزى: طوخ، وكفر شكر، وكانت إجمالي مساحات الموالح فى هذين المركزين كالتالى: 9176 فدان، و7765 فدان بنسبة 26.48%، و22.4% على الترتيب (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، بنها، 2019).

ب- المجال البشرى (شاملة الدراسة وعينتها): اعتمدت الدراسة علي مجموعتين مستقلتين، حيث تم أخذ مجموعة الشاملة من المدربين الذين دربو المرشدين الزراعيين العاملين في مجال الموالح، أما مجموعة العينة فكانت من المتدربين من المرشدين الزراعيين الذين تدربوا في مجال إنتاج الموالح، حيث تم عمل حصر بعدد المرشدين الذين تم تدريبهم في هذا المجال فى الفترة من عام 2019 إلى عام 2020، وتم سحب عينة عشوائية من إجمالي شاملة هؤلاء المتدربين، والبالغ عددهم في تلك الفترة 63 متدربا (مرشدا زراعيًا)، وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة كرجيسى ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970, p.p. 607 - 610):

$$S = X^2 NP (1-P) / \{D^2 (N-1) + X^2 P(1-P)\}$$

حيث أن: S = حجم العينة المطلوبة، N = حجم الشاملة بمنطقة البحث، P = نسبة احتمال وجود الظاهرة = 0.5

X² = قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية واحدة ومستوي معنوية 0.05 وهي رقم ثابت=3.841

D = نسبة الخطأ المسموح به = 0.05 من عدد المرشدين البالغ عددهم 63 متدربا (مرشدا زراعيًا)

وبتطبيق المعادلة السابقة على شاملة المرشدين الزراعيين المتدربين... فقد بلغ حجم العينة 46 متدربا (مرشدا زراعيًا) بنسبة (73%) من إجمالي الشاملة.

ج- المجال الزمنى: يقصد به الفترة التي من خلالها تم جمع البيانات من منطقة البحث خلال شهور أغسطس وسبتمبر وأكتوبر لعام 2020 وذلك من خلال استمارتي الاستبيان بالمقابلة الشخصية اللتين تم تطبيقهما علي المرشدين الزراعيين الذين تدربوا، وشاملة المدربين الذين قاموا بتدريبهم، من خلال البرنامج التدريبي الإرشادي في مجال الموالح.

المبحث الرابع: 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 وتم جمع البيانات بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان تم تصميمها بالشكل الذى يحقق أهداف البحث وتم الإختبار المبدئى لها على عينة مكونة من (46) مرشداً زراعياً تدربوا في مجال الموالح خلال الفترة من 2019 إلى 2020، وقد تم اختيار تلك العينة من مراكز المحافظة، وتم حساب صدق وثبات المقاييس التي تضمنتها الاستمارة قد اختبرت البيانات التي تم جمعها بواسطة اختبار الصدق الظاهري للمقاييس والمؤشرات التي تضمنتها الاستمارة، وكذلك تم إجراء معامل الثبات لجميع العبارات التي تتضمنها مؤشرات اتجاهية باستمارة الاستبيان، وبعد ذلك تم إجراء التعديلات اللازمة بالاستمارة، وتم تجميع البيانات.

استمارات الاستبيان الموجهة إلي المتدربين في مجال الموالح:

أولاً: بيانات الخصائص الشخصية للمرشدين الزراعيين المتدربين في مجال الموالح: وهي متعلقة بأربع متغيرات مستقلة مدروسة وهي (السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص الدراسي، وممارسة أنشطة أخرى أو أعمال غير حكومية) ويمثلها في الاستمارة (1، 2، 3، 4).
ثانياً: بيانات خاصة بالتدريب السابق في مجال الموالح: وهي متعلقة بثلاثة متغيرات مستقلة مدروسة وهي (أفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة التدريبية، وعدد البرامج التدريبية التي حضرها المتدرب) ويمثلها في الاستمارة (5، 6، 7).
ثالثاً، ورابعاً، وخامساً، وسادساً: بيانات خاصة بقياس معايير الكفاءة التدريبية: وهي متعلقة بأربع متغيرات تابعة مدروسة وهي (درجة تعاون الإدارة، ودرجة الولاء للعمل الإرشادي، ودرجة القدرة علي التواصل مع الزراع، ودرجة القدرة علي توجيه الزراع والتفاعل معهم) ويمثلها في الاستمارة (ثالثاً، ورابعاً، وخامساً، وسادساً).

سابعاً: بيانات خاصة بقياس درجة معرفة المرشدين الزراعيين بالتوصيات التي تدربوا عليها في مجال الموالح: وذلك بقياس درجة معرفة المرشدين الذين تدربوا في مجال الموالح، من خلال (34) سؤالاً موجّهين في أربعة مجموعات تغطي كافة الجوانب الخاصة بإنتاج الموالح: المجموعة الأولى عن أصناف الموالح المحلية والعالمية وتعكسها الأسئلة (من 1 إلى 3)، والمجموعة الثانية عن ميعاد زراعة الموالح المناسبة من (4 إلى 6) وهي ، والمجموعة الثالثة عن طرق زراعة أشجار الموالح وتشتمل على الأسئلة من (7 إلى 10) ، والمجموعة الرابعة خدمة بستان الموالح وتشتمل على: أ- التسميد ويشمل الأسئلة من (11 إلى 17). ب- الري ويشمل الأسئلة من (18 إلى 22). ج- التقليم ويشمل الأسئلة من (23 إلى 24). د- مقاومة الحشائش وتشمل الأسئلة من (25 إلى 28). هـ- مقاومة الآفات وتشمل الأسئلة من (29 إلى 33). و- الأمراض الفيروسية ويشمل السؤال رقم (34).

ثامناً: مكونات الكفاءة التدريبية: وهي متعلقة بستة متغيرات مدروسة وهي: كفاءة المدرب وتشتمل على (مهارات التمكّن من المادة التدريبية، الصفات الشخصية للمدرب، مهارات الاتصال الفعال)، وكفاءة مكان التدريب، والمحتوى التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، ووقت وزمن التدريب، والأساليب والأدوات التدريبية.

تاسعاً: معوقات البرنامج التدريبي، ومقترحات حلها من وجهة نظر المتدربين: وتشتمل على ثلاثة عشر معوقاً، وأيضاً ثلاثة عشر مقترحاً لحل المعوقات من وجهة نظر المتدربين.

المبحث الخامس: أساليب المعالجة الكمية لبيانات الدراسة:

أولاً: البيانات الشخصية والاتصالية والاجتماعية للمتدربين:

- (1). السن: تم استخدام الرقم الخام الذي يعبر عن سن المبحوث والذي ذكره في استمارة الاستبيان كما هو، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي: الفئة السنوية الأولى وهي تمثل منخفضى السن حيث تراوح سنهم (من 37 لأقل من 44 سنة)، والفئة السنوية الثانية حيث تراوح سنهم (من 44 لأقل من 51 سنة)، والفئة السنوية الثالثة حيث تراوح سنهم (من 51 سنة فأكثر).
- (2). المؤهل الدراسي: حيث تم تقسيم المبحوثين إلي فئتين هما: مؤهل متوسط (درجة واحدة)، ومؤهل البكالوريوس (درجتان).
- (3). التخصص الدراسي: حيث تم تقسيم المبحوثين الي فئتين هما إرشاد زراعي (درجتان)، وتخصص آخر (درجة واحدة).
- (4). ممارسة أنشطة أخرى أو أعمال غير حكومية: حيث تم تقسيم المبحوثين الي فئتين هما: يمارس أنشطة أخرى (درجتان)، ولا يمارس أنشطة أخرى (درجة واحدة).

ثانياً: بيانات خاصة بالتدريب السابق في مجال الموالح:

- (5). أفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي: تم تقسيم المبحوثين إلي فئتين اثنتين من حيث مدة انعقاد البرنامج التدريبي الإرشادي إلى: فئة منخفضة (من 4 لأقل من 7 أيام) وتم إعطاؤها (درجة واحدة)، وفئة مرتفعة (من 7 أيام فأكثر) وتم إعطاؤها (درجتان).
 - (6). مساحة القاعة التدريبية: تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات هي: الفئة المنخفضة (من 30 لأقل من 40 متر) وتم إعطاؤها (درجة واحدة)، والفئة المتوسطة (من 40 لأقل من 50 متر) (درجتان)، والفئة المرتفعة (من 50 متر فأكثر) (ثلاث درجات).
 - (7). عدد البرامج التدريبية: لقد تم تقسيم المبحوثين الي ثلاث فئات على أساس عدد البرامج التدريبية التي حضرها المتدربين وهي: الفئة المنخفضة (من 2 لأقل من 5 برامج)، والفئة المتوسطة (من 5 لأقل من 7 برامج)، والفئة المرتفعة (من 7 برامج فأكثر).
- ثالثاً: درجة تعاون الإدارة:** تم قياس هذا المتغير من خلال ثمانى عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة تعاون الإدارة فى التدريب كالتالى: فئة منخفضة من (12 لأقل من 16 درجة) وتم إعطاؤها (درجة واحدة)، وفئة متوسطة من (16 لأقل من 20 درجة) وتم إعطاؤها (درجتان)، وفئة مرتفعة من (20 درجة فأكثر) وتم إعطاؤها (ثلاث درجات).

- رابعاً: الولاء للعمل الإرشادي:** حيث تم قياس هذا المتغير من خلال تسعة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة الولاء للعمل الإرشادي كالتالى: فئة منخفضة من (13 لأقل من 18 درجة)، وفئة متوسطة من (18 لأقل من 23 درجة)، وفئة مرتفعة من (23 درجة فأكثر).
- خامساً: درجة القدرة على التواصل مع الزراع:** حيث تم قياس هذا المتغير من خلال تسعة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة القدرة على التواصل مع الزراع المسترشدين كالتالى: فئة منخفضة من (13 لأقل من 17 درجة)، وفئة متوسطة من (17 لأقل من 21 درجة)، وفئة مرتفعة (21 درجة فأكثر).
- سادساً: القدرة علي توجيه الزراع:** تم قياس هذا المتغير من خلال عشرة عبارات، وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس درجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم كالتالى: فئة منخفضة من (16 لأقل من 21 درجة)، وفئة متوسطة من (21 لأقل من 26 درجة)، وفئة مرتفعة من (26 درجة فأكثر).
- سابعاً: اختبار معرفة المتدربين المبحوثين بالتوصيات الإرشادية:** تم قياس هذا المتغير من خلال وضع (34) سؤالاً تغطي النقاط الهامة في إنتاج الموالح، وتم إعطاء (درجة واحدة) لمن لديه معرفة بالتوصيات الإرشادية للموالح، وتم إعطاء (صفر) لمن ليس لديه معرفة بالتوصيات الفنية الإرشادية للموالح، وتم تجميع الدرجات الفعلية لكل متدرب، حيث تم تقسيم المتدربين المبحوثين إلي فئتين هما: فئة منخفضة المعرفة (من 20 لأقل من 26 درجة)، وفئة مرتفعة المعرفة (من 26 إلى 34 درجة).

ثامناً: مكونات الكفاءة التدريبيّة: 1- كفاءة المدرب:

- (أ) - مهارات تمكن المدرب من المادة التدريبيّة: حيث تم قياس هذا المتغير بعدد عشرة عبارات يستخدم المبحوث أمام كل عبارة على مقياس متدرج من ثلاث مستويات هي (موافق، محايد، غير موافق) وأعطيت الدرجات على الترتيب (3، 2، 1) ، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة المدرب كالتالى: فئة منخفضة من (8 لأقل من 12 درجة) وتم إعطاؤها (درجة واحدة)، وفئة متوسطة من (12 لأقل من 16 درجة) وتم إعطاؤها (درجتان)، وفئة مرتفعة من (16 درجة فأكثر) وتم إعطاؤها (ثلاث درجات).
- (ب) - الصفات الشخصية للمدرب: حيث تم قياس هذا المتغير بعدد سبعة عبارات يستجيب المبحوث حيال كل عبارة على متصل من ثلاثة مستويات هي (موافق، محايد، غير موافق) وينال المبحوث عن إستجابته (3، 2، 1) على الترتيب، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس الصفات الشخصية للمدرب كالتالى: فئة منخفضة من (8 لأقل من 12 درجة)، وفئة متوسطة من (12 لأقل من 16 درجة) وتم إعطاؤها (درجتان)، وفئة مرتفعة من (16 درجة فأكثر).
- (ج) - مهارات الاتصال الفعال للمدرب: فقد تم قياس هذا المتغير بعدد ستة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة مهارات الاتصال الفعال للمدرب كالتالى: فئة منخفضة من (8 لأقل من 12 درجة)، وفئة متوسطة من (12 لأقل من 16 درجة)، وفئة مرتفعة من (16 درجة فأكثر).

2- كفاءة مكان التدريب: فقد تم قياس هذا المتغير بعدد عشرة عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة المكان التدريبي كالتالي: فئة منخفضة من (14 لأقل من 18 درجة)، وفئة متوسطة من (18 لأقل من 22 درجة)، وفئة مرتفعة من (22 درجة فأكثر).

3- كفاءة المحتوى التدريبي: حيث تم قياس هذا المتغير بعدد ثمانى عبارات، وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة المحتوى التدريبي كالتالي: فئة منخفضة من (13 لأقل من 17 درجة)، وفئة متوسطة من (17 لأقل من 21 درجة)، وفئة مرتفعة من (21 درجة فأكثر).

4- كفاءة الأهداف التدريبية: فقد تم قياس هذا المتغير بعدد سبع عبارات، وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة الأهداف التدريبية كالتالي: فئة منخفضة من (9 لأقل من 13 درجة)، وفئة متوسطة من (13 لأقل من 17 درجة)، وفئة مرتفعة من (17 درجة فأكثر).

5- كفاءة وقت وزمن التدريب: حيث تم قياس هذا المتغير بعدد سبع عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة وقت وزمن التدريب كالتالي: فئة منخفضة من (7 لأقل من 12 درجة)، وفئة متوسطة من (12 لأقل من 17 درجة)، وفئة مرتفعة من (17 درجة فأكثر).

6- كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية: حيث تم قياس هذا المتغير بعدد سبع عبارات وتم إعطاء موافق (ثلاث درجات)، ومحايد (درجتان)، وغير موافق (درجة واحدة)، حيث تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاث فئات علي أساس كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة كالتالي: فئة منخفضة من (7 لأقل من 11 درجة)، وفئة متوسطة من (11 لأقل من 15 درجة)، وفئة مرتفعة من (15 درجة فأكثر).

المبحث السادس: الفروض البحثية:

(أ) الفروض النظرية: تم صياغة الفروض النظرية لتحقيقها كالتالي: 1- الفرض الأول: توجد علاقة معنوية بين تعاون الإدارة التابع لها المتدربين من المرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين كل من المتغيرات الآتية: (السن - المؤهل الدراسي - التخصص الدراسي - ممارسة أنشطة غير حكومية - أفضل مدة لانعقاد الدورة - مساحة القاعات التدريبية - عدد الدورات التدريبية - كفاءة المكان - كفاءة المحتوى التدريبي - كفاءة الأهداف التدريبية كفاءة الوقت والزمن - كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية - كفاءة المدرب - مهارات الاتصال الفعال للمدرب - الصفات الشخصية للمدرب - مدى تمكن المدرب من المادة التدريبية). 2- الفرض الثاني: توجد علاقة معنوية بين الولاء للعمل الإرشادي لدي المتدربين من المرشدين الزراعيين المبحوثين، وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة. 3- الفرض الثالث: توجد علاقة معنوية بين قدرة المرشدين الزراعيين المبحوثين علي التواصل مع الزراع، وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة. 4- الفرض الرابع: توجد علاقة معنوية بين قدرة المرشدين الزراعيين المبحوثين علي توجيه الزراع والتفاعل معهم، وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة. 5- الفرض الخامس: توجد علاقة معنوية بين المستوى المعرفي الكلي للتوصيات الإرشادية لدى المتدربين المبحوثين التي تدبروا عليها والخاصة بإنتاج الموالح، وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة. 6- الفرض السادس: توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي وبين المتغيرات الخمسة التابعة التالية: (درجة تعاون الإدارة - درجة الولاء للعمل الإرشادي - درجة قدرة المرشدين الزراعيين المتدربين المبحوثين علي التواصل - درجة قدرة المرشدين الزراعيين المتدربين المبحوثين علي توجيه الزراع والتفاعل معهم - درجة المعرفة).

(ب) الفروض الإحصائية: تم صياغة الفروض الإحصائية المقابلة في صورتها الصفرية لاختبار الفروض البحثية.

المبحث السابع: أدوات التحليل الإحصائي للبيانات:

لقد استخدم في تحليل بيانات هذا البحث الأساليب الإحصائية التالية: 1- الأعداد والتكرارات والنسب المئوية: وذلك في عرض جداول المتغيرات الوصفية. 2- اختبار التناظر النسبي (كا²) Chi-Square test (توفيق، 1985، ص 133): تم

استخدام هذا الاختبار لاختبار معنوية الفروق بين المتغيرات التابعة والمستقلة، حيث تم حسابه بالمعادلة التالية:

مربع كاي = مجموع (التكرار المشاهد - التكرار المتوقع) / 2 التكرار المتوقع ، التكرار المتوقع = مج الصف × مج العمود / المجموع الكلي

3- معامل ارتباط سبيرمان (راضى، 1997، ص 331): وقد استخدم هذا الاختبار لتحديد نوع وقوة

المتغيرات المستقلة وبين المتغيرات التابعة المدروسة،

وذلك من خلال المعادلة الآتية:

$$R = 1 - \left\{ \frac{6 \sum F^2}{(1 - N^2) N} \right\}$$

حيث أن: R = معامل ارتباط سبيرمان، $\sum F^2$ = مجموع مربعات الفروق بين الرتب، N = عدد أفراد العينة.

4- تم تحليل تلك البيانات بواسطة الحاسب الآلي باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

النتائج ومناقشتها:

أولاً: الخصائص الشخصية الاتصالية والاجتماعية للمتدربين: تتكون خصائص المتدربين من: السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، وممارسة الأنشطة، وأفضل مدة لانعقاد البرنامج، ومساحة القاعة، وعدد البرامج التدريبية.. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (1) كالتالى:

جدول رقم 1. يوضح خصائص المتدربين المبحوثين:

م	خصائص المتدربين الشخصية (ن = 46)	عدد	%
1	السن:		
	منخفضى السن (من 37 لأقل من 44 سنة).	15	32.6
	متوسطى السن (من 44 لأقل من 51 سنة).	20	43.5
	كبار السن (من 51 سنة فأكثر).	11	23.9
2	المؤهل الدراسي:		
	متوسط (درجة واحدة).	26	56.5
	بكالوريوس (درجتان).	20	43.5
3	التخصص:		
	تخصص آخر (درجة واحدة).	40	87
	تخصص إرشاد زراعى (درجتان).	6	13
4	ممارسة الأنشطة غير الحكومية:		
	لايمارس نشاط آخر (درجة واحدة).	18	39.1
	يمارس نشاط آخر (درجتان).	28	60.9
5	أفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبى:		
	قليلة (من 4 لأقل من 7 أيام).	38	82.6
	كبيرة (من 7 أيام فأكثر)	8	17.4
6	مساحة القاعة التدريبية:		
	صغيرة (من 30 لأقل من 40 متراً).	3	6.5
	متوسطة (من 40 لأقل من 50 متراً).	13	28.3
	كبيرة (من 50 متراً فأكثر).	30	65.2
7	عدد البرامج التدريبية:		
	قليلة (من 2 لأقل من 5 برامج).	34	73.9
	متوسطة (من 5 لأقل من 7 برامج).	11	23.9
	كثيرة (من 7 برامج فأكثر).	1	2.2

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانى.

1- السن: أوضحت النتائج أن ما يقرب من نصف المتدربين 43.5% يقعون فى الفئة السنية الثانية وهي متوسطى السن، فى حين بلغت نسبة الفئة السنية الأولى 32.6%، والثالثة نسبتها 23.9%، ويتضح ذلك أن أغلب المتدربين من متوسطى وكبار السن حيث بلغت نسبتهم 67.4%، وهذا قد يعزى إلى أن متوسطى وكبار السن يكونون على قدر كبير من الاستفادة منهم، ويكون لهم الأثر الإيجابى فى تنفيذ وتطبيق البرنامج الإرشادى على أكبر قدر ممكن.

2- المؤهل الدراسي: أوضحت النتائج أن الحاصلين على مؤهل متوسط يمثلون 56.5%، والحاصلون على بكالوريوس كانت نسبتهم 43.5%، ويعنى ذلك أن الغالبية العظمى من المتدربين حاصلين على مؤهل متوسط، وهو ما يعزى إلى تزويدهم بالمعارف والخبرات التى تنعكس على المستوى المعرفى والمهارى لهم، وبالتالي يتطلب التحاقهم بالبرامج التدريبية التى تؤهلهم حتى يكون لديهم خبرات ومهارات ومعلومات تؤهلهم للقيام بأدوارهم الإرشادية المختلفة، وبالتالي يكون لهم أثر إيجابى من التدريب فى البرنامج الإرشادى.

3- التخصص: أوضحت النتائج أن نسبة المتدربين من التخصصات الأخرى بلغت 87%، بينما كانت نسبة المتدربين من تخصص الإرشاد الزراعى بلغت 13%، وهذا يعزى إلى أنه يتطلب تزويدهم بالمعارف والمعلومات الفنية للبرامج التدريبية الزراعية، وبالتالي يكون له أثر إيجابى على التنفيذ والالتحاق بالتدريب على محتويات البرامج الإرشادية بسهولة وببساطة.

4 - ممارسة الأنشطة غير الحكومية: أوضحت النتائج أن نسبة المتدربين الذين يمارسون أنشطة غير حكومية يمثلون ما يزيد عن النصف بنسبة 60.9%، بينما كانت نسبة المتدربين الذين لا يمارسون أنشطة حكومية يمثلون نسبة 39.1%، وهو ما يوضح أن قلة أجور المتدربين تعكس الأثر السلبى على العمل الإرشادى.

5- أفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى التي تفضل المدة القليلة للبرنامج تمثل 82.6%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين فضلوا أقل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي الإرشادي، وأن الفئة الثانية التي تفضل المدة الكبيرة للبرنامج تمثل نسبة 17.4%، مما يعني أن الفئة الأولى التي تعرضت لأقل مدة من البرنامج الإرشادي تطلب زيادة مدة البرنامج الإرشادي حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي وتطبيقه بسهولة.

6- مساحة القاعة التدريبية: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى التي ذكرت أصغر مساحة القاعة تمثل 6.5%، وأن الفئة الثانية المتوسطة تمثل 28.3%، وأن الفئة الثالثة التي ذكرت أكبر المساحة تمثل 65.2%، ويتضح من ذلك أن مساحة القاعة الكبيرة في التدريب الإرشادي.. تؤدي إلى كفاءة برنامج التدريب برتمته، والاستفادة منه.

7- عدد البرامج التدريبية: أوضحت النتائج أن الفئة الأولى تمثل أغلب المتدربين الذين حصلوا على عدد قليل من البرامج التدريبية ونسبتهم 73.9%، وأن الفئة المتوسطة تمثل 23.9%، وأن الفئة الثالثة الذين حصلوا على عدد كثير من البرامج التدريبية ونسبتهم تمثل نحو 2.2%، ويتضح من ذلك أنه يجب زيادة عدد البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين لتزويدهم بالمعارف والخبرات اللازمة لإنتاج الموالح.

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

1- مهارات تمكن المدرب من المادة التدريبية: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى المنخفضة تمثل 8.7%، هي أقل فئة تعرضاً لكفاءة مهارات المدرب في عرض المادة التدريبية للبرنامج التدريبي حيث تمثل الفئة الثانية والثالثة يمثلون 91.3%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين أشادوا بكفاءة مهارات تمكن المدرب في عرض المادة التدريبية في البرنامج التدريبي مما يعني أن الفئة الأولى هي الفئة الأقل تأثر في مهارة عرض المادة التدريبية في البرنامج التدريبي من قبل المدرب لذلك يتطلب زيادة مهارات تمكن المدرب في عرض المادة التدريبية حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي.

2- تمتع المدرب ببعض الصفات الشخصية: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى المنخفضة تمثل 21.7%، هي أقل فئة، وتمثل الفئة الثانية والثالثة يمثلون 78.3%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين أشادوا بتمتع المدرب بالصفات الشخصية التي ينبغي أن تتوفر فيه أثناء البرنامج التدريبي مما يعني أن الصفات الشخصية للمدرب ذو تأثير في العملية التدريبية وهي من مكونات البرنامج التدريبي، أي أن الفئة الأولى هي الفئة الأقل تأثر بالصفات الشخصية للمدرب أثناء التدريب لذلك يتطلب التركيز على أن يتمتع المدرب بالصفات الشخصية أثناء عرض المادة التدريبية حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي.

3- تمتع المدرب بمهارات الاتصال الفعال: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى المنخفضة تمثل 23.9%، هي أقل فئة تعرضاً لكفاءة مهارات الاتصال الفعال في عرض المادة التدريبية للبرنامج التدريبي حيث تمثل الفئة الثانية والثالثة يمثلون 76.1%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين أشادوا بكفاءة تمتع المدرب بمهارات الاتصال الفعال في البرنامج التدريبي مما يعني أن الفئة الأولى هي الفئة الأقل تأثر في مهارات الاتصال لدى المدرب لذلك يتطلب زيادة مهارات الاتصال الفعال للمدرب في عرض المادة التدريبية حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي وتطبيقه.

4- مكان التدريب: اتضح من البيانات أن الفئة الثالثة المرتفعة تمثل 13%، هي أقل فئة، وتمثل الفئة الأولى والثانية يمثلون 87%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين أشادوا بأن مكان التدريب يتناسب مع العملية التدريبية لذا يعد من مكونات البرنامج التدريبي، وأن الفئة الثالثة هي التي ترى أن مكان التدريب غير لا يتناسب مع البرنامج التدريبي مما يعني أن مكان التدريب له تأثير في العملية التدريبية وهو من مكونات البرنامج التدريبي، أي أن الفئة الثالثة هي الفئة الأقل تأثر بمكان التدريب أثناء التدريب لذلك يتطلب التركيز على أن يتناسب مكان التدريب مع البرنامج التدريبي حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي وتنفيذها بسهولة.

5- المحتوى التدريبي: اتضح من البيانات أن الفئة الثالثة المرتفعة تمثل 19.6%، هي أقل فئة، و تمثل الفئة الأولى والثانية يمثلون 80.4%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين أشادوا بأن المحتوى التدريبي يتناسب مع البرنامج التدريبي لذا يعد من مكونات البرنامج التدريبي، وأن الفئة الثالثة الأقل بالنسبة لفئات المحتوى التدريبي مما يعني أن المحتوى التدريبي له تأثير في العملية التدريبية وهو من مكونات البرنامج التدريبي، أي أن الفئة الثالثة هي الفئة الأقل تأثر بالمحتوى التدريبي ذلك يتطلب التركيز على أن يتناسب المحتوى التدريبي مع البرنامج التدريبي حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات في تنفيذ البرنامج الإرشادي.

6- كفاءة الأهداف التدريبية: اتضح من بيانات فئات كفاءة الأهداف التدريبية أن الفئة المنخفضة تمثل 13%، وهي أقل فئة من فئات كفاءة الأهداف التدريبية، و تمثل الفئة الثانية والثالثة يمثلون 87%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المجوئين المتدربين الذين أشادوا بأن الأهداف التدريبية تتناسب مع البرنامج التدريبي لذا يعد من مكونات كفاءة البرنامج التدريبي، وأن الفئة الثالثة الأقل بالنسبة لفئات كفاءة الأهداف التدريبية مما يدل على تأثيرها في العملية التدريبية وهي من مكونات البرنامج التدريبي مما يتطلب التركيز على أن الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي

تتبعكس على المستوى المعرفى والمهارى للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابى على زيادة تحصيل المعارف والمهارات فى تنفيذ وتطبيق البرنامج الإرشادى.

7- كفاءة وقت وزمن التدريب: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى المنخفضة تمثل 8.7%، وأن الفئة الثانية والثالثة يمثلوا 91.3%، أى ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين الذين أشادوا بمناسبة وقت وزمن انعقاد البرنامج التدريبى الإرشادى، مما يعنى أن الفئة الأولى التى تعرضت لأقل وقت من البرنامج الإرشادى لذا تطلب مناسبة وقت وزمن التدريب زيادة وقت البرنامج الإرشادى حتى تنعكس على المستوى المعرفى والمهارى للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابى على الاستفادة من البرنامج بزيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادى وتطبيقها بسهولة.

جدول رقم 2. كفاءة مكونات البرنامج التدريبى للمتدربين:

م	الخصائص	عدد	%
	إجمالى عينة المتدربين	46	100
1	كفاءة مهارات تمكن المدرب من المادة التدريبية:		
	منخفضة (من 8 درجة - أقل من 12 درجة).	4	8.7
	متوسطة (من 12 درجة - أقل من 16 درجة).	26	56.5
	مرتفعة (من 16 درجة فأكثر).	16	34.8
2	كفاءة تمتع المدرب ببعض الصفات الشخصية:		
	منخفضة (من 8 درجة - أقل من 12 درجة).	10	21.7
	متوسطة (من 12 درجة - أقل من 16 درجة).	19	41.3
	مرتفعة (من 16 درجة فأكثر).	17	37
3	كفاءة تمتع المدرب بمهارات الاتصال الفعال:		
	منخفضة (من 8 درجة - أقل من 12 درجة).	11	23.9
	متوسطة (من 12 درجة - أقل من 16 درجة).	21	45.7
	مرتفعة (من 16 درجة فأكثر).	14	30.4
4	كفاءة مكان التدريب:		
	منخفضة (من 14 درجة - أقل من 18 درجة).	20	43.5
	متوسطة (من 18 درجة - أقل من 22 درجة).	20	43.5
	مرتفعة (من 22 درجة فأكثر).	6	13
5	كفاءة المحتوى التدريبى:		
	منخفضة (من 13 درجة - أقل من 21 درجة)	11	23.9
	متوسطة (من 17 درجة - أقل من 21 درجة)	26	56.5
	مرتفعة (من 21 درجة فأكثر)	9	19.6
6	كفاءة الأهداف التدريبية:		
	منخفضة (من 9 درجة - أقل من 13 درجة).	6	13
	متوسطة (من 13 درجة - أقل من 17 درجة).	22	47.9
	مرتفعة (من 17 درجة فأكثر).	18	39.1
7	كفاءة وقت وزمن التدريب:		
	منخفضة (من 12 درجة - أقل من 12 درجة).	4	8.7
	متوسطة (من 12 درجة - أقل من 17 درجة).	20	43.5
	مرتفعة (من 17 درجة فأكثر).	22	47.8
8	كفاءة الأساليب والادوات التدريبية:		
	منخفضة (من 7 درجة - أقل من 11 درجة).	9	19.6
	متوسطة (من 11 درجة - أقل من 15 درجة).	24	52.1
	مرتفعة (من 15 درجة فأكثر).	13	28.3

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانى.

8- كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية: اتضح من البيانات أن الفئة الأولى المنخفضة هي أقل فئة لكفاءة الأساليب للبرنامج التدريبي حيث تمثل 19.6%، وأن الفئة الثانية والثالثة يمثلون 80.4%، وهو ما يزيد عن ثلاثة أرباع المتدربين المبحوثين الذين كانت كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية المستخدمة في البرنامج التدريبي مما يعني أن الفئة الأولى هي الفئة الأقل بالنسبة لفئات الأساليب والأدوات التدريبية للبرنامج الإرشادي لذلك يتطلب زيادة كفاءة الأساليب والأدوات التدريبية للبرنامج الإرشادي حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، وبالتالي يكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادي وتنفيذه بكفاءة عالية.

ثالثاً: معرفة المتدربين للتوصيات الإرشادية لإنتاج للموالح:

اتضح من البيانات بالجدول رقم (3) توزيع المبحوثين وفقاً لفئات معرفة التوصيات الإرشادية للموالح من وجهة نظر المتدربين، حيث أنه انحصرت درجة معرفة المتدربين المبحوثين بالتوصيات الإرشادية للموالح بين (20 درجة كحد أدنى)، (34 درجة كحد أقصى)، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى فئتين هما: الفئة الأولى الذين أجابوا (لا) (من 20 درجة لأقل من 26 درجة) والفئة الثانية كانت استجاباتهم (نعم) (26 درجة فأكثر)، وتوضح النتائج المبينة بالجدول رقم (3) أن 21.7% في فئة الذين أجابوا (لا)، وأن 87.3% في فئة الذين أجابوا بـ (نعم)، بما يعني أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثين ذوى المعرفة الذين أجابوا بـ (نعم)، للتوصيات الإرشادية لإنتاج الموالح، إنما يدل على كفاءة البرامج التدريبية الإرشادية للموالح سالفة الذكر، وأن 21.7% أى ما يقرب من ربع المبحوثين ليس لديهم معرفة، لذا يجب الاهتمام بالبرامج والعمل على رفع كفاءتها حتى تنعكس على المستوى المعرفي والمهاري للمتدربين، فيكون له أثر إيجابي على زيادة تحصيل المعارف والمهارات من برامج التدريب الإرشادية، وبالتالي يكون له أثر إيجابي في العملية التدريبية وتنفيذها.

جدول رقم 3. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات معرفة التوصيات الإرشادية للموالح.. من وجهة نظر المتدربين:

الفئات	عدد	%
لا : (من 20 درجة لأقل من 26 درجة)	10	21.7
نعم: (26 درجة فأكثر)	36	78.3

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

رابعاً: العلاقة الارتباطية بين كل من المتغيرات التابعة، والمتغيرات المستقلة المدروسة من وجهة نظر المتدربين:

(أ) معامل الارتباط بين درجة تعاون الإدارة والمتغيرات المدروسة: باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة تعاون الإدارة من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من (السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وأفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة، وعدد البرامج التدريبية، ومهارات التمكن، والصفات الشخصية، ومهارات الاتصال الفعال، وكفاءة مكان التدريب، والمحتوى التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، ووقت وزمن التدريب، والأساليب والأدوات التدريبية)، فقد أوضحت نتائج جدول رقم (4) أن قيمة معامل الارتباط لكل المتغيرات بلغت (0.147، 0.304، 0.214، 0.022، 0.070، 0.86، 0.049، 0.238، 0.228، 0.040، 0.163، 0.198، 0.002، 0.018، 0.243) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وبناء على ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي القائل بأنه (لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة التعاون من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من المتغيرات سالفة الذكر، ورفض الفرض البحثي البديل، ويعنى ذلك أن جميع المتغيرات سالفة الذكر لا تؤثر في درجة تعاون الإدارة).

جدول رقم 4. يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط لسبيرمان بين درجة تعاون الإدارة والمتغيرات المدروسة:

م	المتغيرات	درجة تعاون الإدارة معامل ارتباط (سبيرمان)
1	السن	0.147
2	المؤهل الدراسي	0.304
3	التخصص	0.214
4	ممارسة الأنشطة	0.022
5	أفضل مدة لانعقاد البرنامج	0.070
6	مساحة القاعة	0.68
7	عدد البرامج التدريبية	0.049
8	مهارات التمكن	0.238
9	الصفات الشخصية	0.228
10	مهارات الاتصال الفعال	0.040

0.163	كفاءة مكان التدريب	11
0.198	المحتوي التدريبي	12
0.002	كفاءة الأهداف التدريبية	13
0.018	وقت وزمن التدريب	14
0.243	الأساليب والأدوات التدريبية	15

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني.

(ب): معامل الارتباط بين درجة الولاء للعمل الإرشادي والمتغيرات المدروسة:

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة الولاء للعمل الإرشادي من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وأفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة، وعدد البرامج التدريبية، ومهارات التمكن، والصفات الشخصية، ومهارات الاتصال الفعال، وكفاءة مكان التدريب، والمحتوى التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، ووقت وزمن التدريب، والأساليب والأدوات التدريبية)، فقد أوضحت نتائج جدول رقم (5) أن قيمة معامل الارتباط لكل المتغيرات بلغت (0.015، 0.196، 0.304، 0.005، 0.181، 0.190، 0.138، 0.091، 0.136، 0.025، 0.054، 0.200، 0.283، 0.122، 0.255) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وبناء على ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي القائل بأنه (لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة الولاء للعمل الإرشادي من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من المتغيرات سالفه الذكر، ورفض الفرض البحثي البديل، ويعنى ذلك أن جميع المتغيرات سالفه الذكر لا تؤثر في درجة الولاء للعمل الإرشادي).

جدول رقم 5. يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط لسببيران بين درجة الولاء للعمل الإرشادي والمتغيرات المدروسة:

م	المتغيرات	(معامل الارتباط سببيران) الولاء للعمل الإرشادي
1	السن	0.015
2	المؤهل الدراسي	0.196
3	التخصص	0.304
4	ممارسة الأنشطة	0.005
5	أفضل مدة لانعقاد البرنامج	0.181
6	مساحة القاعة	0.190
7	عدد البرامج التدريبية	0.138
8	مهارات التمكن	0.091
9	الصفات الشخصية	0.136
10	مهارات الاتصال الفعال	0.025
11	كفاءة مكان التدريب	0.054
12	المحتوي التدريبي	0.200
13	كفاءة الأهداف التدريبية	0.283
14	وقت وزمن التدريب	0.122
15	الأساليب والأدوات التدريبية	0.255

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميداني

(ج) معامل الارتباط بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع والمتغيرات المستقلة المدروسة:

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (السن، والمؤهل الدراسي، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وأفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة، والصفات الشخصية، ومهارات الاتصال الفعال، وكفاءة مكان التدريب، والمحتوى التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، ووقت وزمن التدريب، والأساليب والأدوات التدريبية)، فقد أوضحت نتائج جدول رقم (6) أن قيمة معامل الارتباط لكل المتغيرات سالفه الذكر بلغت بالترتيب (0.283، 0.144، 0.165، 0.161، 0.145، 0.171، 0.208، 0.284، 0.246، 0.037، 0.245) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وبناء على ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي القائل بأنه (لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من المتغيرات سالفه الذكر، ورفض الفرض البحثي البديل. - ويعنى ذلك أن جميع المتغيرات سالفه الذكر لا تؤثر في درجة القدرة على التواصل مع الزراع).

- كما تبين وجود علاقة ارتباطية بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (التخصص، وعدد البرامج التدريبية، ومهارات التمكن)، فقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط لدرجة القدرة على التواصل مع الزراع، والمتغيرات سالفة الذكر بلغت (0.370*، 0.328*، 0.453** بالترتيب، هي معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وعند مستوى 0.01، وبناء على ذلك نرفض الفرض الإحصائي، ونقبل الفرض البديل القائل (توجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى 0.05، وعند مستوى 0.01 بين درجة القدرة علي التواصل مع الزراع من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من: (التخصص، وعدد البرامج التدريبية، ومهارات التمكن). - ويعنى ذلك أن متغيرات (التخصص، وعدد البرامج التدريبية، ومهارات التمكن) يؤثران في درجة القدرة علي التواصل مع الزراع .

جدول رقم 6. يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط لسبيرمان بين درجة القدرة على التواصل مع الزراع والمتغيرات المستقلة المدروسة:

م	المتغيرات المستقلة	معامل ارتباط (سبيرمان) القدرة على التواصل
1	السن	0.030
2	المؤهل الدراسي	0.283
3	التخصص	0.370*
4	ممارسة الأنشطة	0.144-
5	أفضل مدة لانعقاد البرنامج	0.165
6	مساحة القاعة	0.161
7	عدد البرامج التدريبية	0.328*
8	مهارات التمكن	0.453**
9	الصفات الشخصية	0.145
10	مهارات الاتصال الفعال	0.171
11	كفاءة مكان التدريب	0.208
12	المحتوي التدريبي	0.284
13	كفاءة الأهداف التدريبية	0.246
14	وقت وزمن التدريب	0.037
15	الأساليب والأدوات التدريبية	0.245

المصدر: بيانات البحث الميداني. * معنوي على مستوى 0.05، ** معنوي على مستوى 0.01

(د): معامل الارتباط بين درجة القدرة علي توجيه الزراع والمتغيرات المستقلة المدروسة:

باختبار العلاقة الارتباطية بين درجة القدرة على توجيه الآخرين من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وأفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة، وعدد البرامج التدريبية، والصفات الشخصية، ومهارات الاتصال الفعال، وكفاءة مكان التدريب، ووقت وزمن التدريب)، فقد أوضحت نتائج جدول رقم (7) أن قيمة معامل الارتباط لكل المتغيرات سالفة الذكر بلغت بالترتيب (-0.069، 0.133، 0.137، 0.045، 0.069، 0.079، 0.136، 0.099، 0.274، 0.107) وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وبناء على ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي القائل بأنه (لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة القدرة على توجيه الآخرين من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من المتغيرات سالفة الذكر، ورفض الفرض البديل). - ويعنى ذلك أن جميع المتغيرات سالفة الذكر لا تؤثر في درجة القدرة على توجيه الآخرين.

- كما تبين وجود علاقة ارتباطية بين درجة القدرة على توجيه الآخرين من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (ومهارات التمكن، والمحتوي التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، والأساليب والأدوات التدريبية)، فقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط لدرجة القدرة على توجيه الآخرين والمتغيرات سالفة الذكر بلغت بالترتيب (0.548**، 0.390**، 0.420**)، هي معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وعند مستوى 0.01 وبناء على ذلك نرفض الفرض الإحصائي ونقبل الفرض البديل القائل (توجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى 0.05، وعند مستوى 0.01 بين القدرة على توجيه الآخرين من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من (درجة الولاء للعمل الإرشادي، ودرجة القدرة على التواصل مع الزراع، ومهارات التمكن، والمحتوي التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، والأساليب والأدوات التدريبية)، ورفض الفرض الإحصائي. - ويعنى ذلك أن المتغيرات (درجة الولاء للعمل الإرشادي، ودرجة القدرة على التواصل مع الزراع، ومهارات التمكن، والمحتوي التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، والأساليب والأدوات التدريبية)، يؤثران في درجة القدرة على توجيه الآخرين من وجهة نظر المتدربين المبحوثين.

جدول رقم (7) يوضح نتائج إختبار معامل الارتباط لسبيرمان بين القدرة علي توجيه الزراع والمتغيرات المدروسة:

م	المتغيرات	معامل ارتباط (سبيرمان) القدرة على التوجيه
1	السن	-0.69
2	المؤهل الدراسي	0.133
3	التخصص	0.137
4	ممارسة الأنشطة	0.045
5	أفضل مدة لانعقاد البرنامج	0.069
6	مساحة القاعة	0.079
7	عدد البرامج التدريبية	0.099
8	مهارات التمكن	*0.548
9	الصفات الشخصية	0.163
10	مهارات الاتصال الفعال	0.274
11	كفاءة مكان التدريب	-0.061
12	المحتوي التدريبي	*0.390
13	كفاءة الأهداف التدريبية	*0.318
14	وقت وزمن التدريب	0.107
15	الأساليب والأدوات التدريبية	**0.420

المصدر: بيانات البحث الميداني. (*) معنوي على مستوى 0.05، (**) معنوي على مستوى 0.01

(هـ): معامل الارتباط بين المستوى المعرفي بالتوصيات والمتغيرات المدروسة:

باختبار العلاقة الارتباطية بين المستوى المعرفي بالتوصيات من وجهة نظر المتدربين الباحثين، وبين كلا من (السن، والمؤهل الدراسي، ، وأفضل مدة لانعقاد البرنامج التدريبي، ومساحة القاعة، ومهارات التمكن، والصفات الشخصية، ومهارات الاتصال الفعال، وكفاءة مكان التدريب، والمحتوي التدريبي، وكفاءة الأهداف التدريبية، ووقت وزمن التدريب، والأساليب والأدوات التدريبية)، فقد أوضحت نتائج جدول رقم (8) أن قيمة معامل الارتباط لكل المتغيرات سالفة الذكر بلغت (0.176، 0.130، 0.259، 0.181، ، 0.289، 0.183، 0.105، 0.064، 0.072، 0.162، 0.054، 0.215، 0.110) بالترتيب، وهي غير معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05، وبناء على ذلك يمكن قبول الفرض الإحصائي القائل بأنه: (لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين المستوى المعرفي بالتوصيات من وجهة نظر المتدربين الباحثين، وبين كل من المتغيرات سالفة الذكر، ورفض الفرض البحثي البديل. - ويعنى ذلك أن جميع المتغيرات سالفة الذكر لا تؤثر في المستوى المعرفي بالتوصيات.

جدول رقم (8) يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط لسبيرمان بين المستوى المعرفي بالتوصيات والمتغيرات المدروسة:

م	المتغيرات	معامل ارتباط (سبيرمان) المستوى المعرفي
1	السن	0.176
2	المؤهل الدراسي	0.130
3	التخصص	*0.304
4	ممارسة الأنشطة	*0.353-
5	أفضل مدة لانعقاد البرنامج	0.259
6	مساحة القاعة	0.181
7	عدد البرامج التدريبية	*0.382
8	مهارات التمكن	0.183
9	الصفات الشخصية	0.105
10	مهارات الاتصال الفعال	0.064
11	كفاءة مكان التدريب	0.072
12	المحتوي التدريبي	0.162
13	كفاءة الأهداف التدريبية	0.054
14	وقت وزمن التدريب	0.215
15	الأساليب والأدوات التدريبية	0.110

المصدر: بيانات البحث الميداني. (*) معنوي على مستوى 0.05، (**) معنوي على مستوى 0.01

- كما تبين وجود علاقة ارتباطية بين المستوى المعرفي بالتوصيات من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كلا من (التخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وعدد البرامج التدريبية) فقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط المستوى المعرفي بالتوصيات والمتغيرات سالفة الذكر بلغت بالترتيب 0.304^* ، -0.353^* ، 0.382^* على الترتيب، وهي معنوية إحصائياً عند مستوى 0.05 ، وعند مستوى 0.01 وبناء على ذلك نرفض الفرض الإحصائي ونقبل الفرض البديل القائل: (توجد علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى 0.05 ، وعند مستوى 0.01 بين المستوى المعرفي بالتوصيات من وجهة نظر المتدربين المبحوثين، وبين كل من (التخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وعدد البرامج التدريبية)، وبالتالي نرفض الفرض الإحصائي. - ويعنى ذلك أن المتغيرات (التخصص، وممارسة الأنشطة أو الأعمال غير الحكومية، وعدد البرامج التدريبية)، يؤثرون في المستوى المعرفي بالتوصيات من وجهة نظر المتدربين.

خامساً: العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، والمتغيرات التابعة المدروسة: لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الكفاءة الكلية للمتدربين وبين المتغيرات المفسرة للكفاءة، تم إيجاد الدرجة المعيارية وكانت كالتالي: الدرجة المعيارية = (الدرجة الخام - المتوسط الحسابي) / الانحراف المعياري.

وباختبار الفرض الذى ينص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي وبين المتغيرات الخمسة (درجة تعاون الإدارة، ودرجة الولاء للعمل الإرشادي، ودرجة القدرة على التواصل مع الزراع، ودرجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم، ودرجة المعرفة بالتوصيات الإرشادية) .

حيث أوضحت النتائج بالجدول رقم (9) الذى يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط بين درجة الكفاءة الكلية والمتغيرات سالفة الذكر:

أ: العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ودرجة تعاون الإدارة: أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ودرجة تعاون الإدارة قد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.530^*) وهي معنوية عند مستوى (0.01).

ب: العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ومتغير درجة الولاء للعمل الإرشادي: أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ودرجة الولاء للعمل الإرشادي قد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.614^*) وهي معنوية عند مستوى (0.01).

ج: العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ومتغير درجة القدرة على التواصل مع الزراع: أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ودرجة القدرة على التواصل مع الزراع قد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.689^*) وهي معنوية عند مستوى (0.01).

د: العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ومتغير درجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم: أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، ودرجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم قد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.710^*) وهي معنوية عند مستوى (0.01).

هـ: العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، و متغير درجة المستوى المعرفي: أوضحت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الكفاءة الكلية لمكونات البرنامج التدريبي، والمستوى المعرفي للمتدربين بالتوصيات الإرشادية للمواضع قد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.553^*) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، وبذلك توضح النتائج سالفة الذكر أنه توجد علاقة ارتباطية قوية عند مستوى معنوية (0.01) بين الكفاءة الكلية لمكونات العملية التدريبية وبين المتغيرات المفسرة الخمسة (درجة تعاون الإدارة، ودرجة الولاء للعمل الإرشادي، ودرجة القدرة على التواصل مع الزراع، ودرجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم، والمستوى المعرفي بالتوصيات الإرشادية للمواضع) حيث كان أكثر المكونات تأثيراً في الكفاءة الكلية (درجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم)، مما يدل على كفاءة البرنامج التدريبي.

جدول رقم 9. يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط البسيط بين درجة الكفاءة الكلية للمتدربين، وبين المتغيرات المفسرة للكفاءة:

م	المتغيرات المفسرة للكفاءة	قيمة معامل الارتباط
1	درجة القدرة على توجيه الزراع والتفاعل معهم.	0.710^*
2	درجة القدرة على التواصل مع الزراع.	0.689^*
3	درجة الولاء للعمل الإرشادي	0.614^*
4	درجة المستوى المعرفي .	0.553^*
5	درجة تعاون الإدارة.	0.530^*

سادساً: المعوقات ومقترحات حلها من وجهة نظر المتدربين:

أ- المعوقات: يتضمن جدول رقم (10) المعوقات التي تواجه المتدربين وتتمثل في: قلة عدد المرشدين الزراعيين المتخصصين في الإرشاد بنسبة (57.5%)، وعدم التنبيه بموعد التدريب بوقت كافى قبل التدريب بنسبة (52.1%)، وضعف الحافز المادى لعملية التدريب

ونقص الأجور والمرتببات لا تتماشى مع دور المرشد بنسبة (45.7%)، وغياب دور الرقابة والمتابعة للقائمين على البرامج التدريبية بنسبة (43.5%)، وعدم وعى بعض الزراع للدور الذى يقوم به المرشد الزراعى (41.3%)، وعدم إعطاء المتدربين المادة التدريبية مكتوبة قبل بدء التدريب بوقت كاف (39.1%)، ولا يوجد تحفيز معنوى للمتدربين أثناء التدريب (34.8%)، وقلة التدريب العملى فى برامج التدريب بنسبة (30.4%)، وعدم ربط التدريب بعملية الترقى فى العمل (28.3%)، وعدم توفر وسيلة مواصلات خاصة بالجهاز الإرشادى إلى مكان التدريب (23.9%)، وإغفال المدربين لبعض الجوانب التدريبية وعدم استكمالها أثناء التدريب (19.6%)، وعدم إعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب (13%)، لا توجد وسائل ترفيهية كافية أثناء العملية التدريبية (10.9%).

جدول رقم (10) المعوقات التى تواجه المتدربين:

م	المعوقات التى تواجه المتدربين (ن=46)	تكرار	%
1	قلة عدد المرشدين الزراعيين المتخصصين منذ فترة طويلة.	26	57.5
2	عدم التنبيه بموعد التدريب بوقت كافى قبل التدريب.	24	52.1
3	ضعف الحافز المادى لعملية التدريب ونقص الأجور، والمرتبات لا تتماشى مع دور المرشد.	21	45.7
4	غياب دور الرقابة والمتابعة للقائمين على البرامج التدريبية.	20	43.5
5	عدم وعى بعض الزراع للدور الذى يقوم به المرشد الزراعى.	19	41.3
6	عدم إعطاء المتدربين المادة التدريبية مكتوبة قبل بدء التدريب بوقت كاف.	18	39.1
7	لا يوجد تحفيز معنوى للمتدربين أثناء التدريب.	16	34.8
8	قلة التدريب العملى فى برامج التدريب الإرشادية.	14	30.4
9	عدم ربط التدريب بعملية الترقى فى العمل.	13	28.3
10	عدم توفر وسيلة مواصلات خاصة بالإرشاد إلى مكان التدريب.	11	23.9
11	إغفال المدربين لبعض الجوانب التدريبية وعدم استكمالها أثناء التدريب.	9	19.6
12	عدم إعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب.	6	13
13	لا توجد وسائل ترفيهية كافية أثناء العملية التدريبية.	5	10.9

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانى.

ب- المقترحات: يتضمن جدول رقم (11) مقترحات حل المعوقات التى تواجه المتدربين وتتمثل فى: توفير عدد كاف من المرشدين الزراعيين المتخصصين وتعيين خريجين جدد فى الإرشاد الزراعى بنسبة (50%)، والتنبيه بموعد التدريب بالوقت الكافى قبل التدريب بنسبة (47.8%)، وتوفير الحافز المادى الذى يتناسب مع جهود عملية التدريب والعمل على زيادة الأجور والمرتبات بما يتناسب مع الدور الذى يقوم به المرشدون الزراعيون (43.5%)، وتفعيل الرقابة والمتابعة الميدانية للقائمين على البرامج التدريبية (41.3%)، وعمل ندوات توعوية للزراع بأهمية للدور الذى يقوم به المرشد الزراعى لصالحهم (37%)، والقيام بإعطاء المتدربين المادة التدريبية مكتوبة قبل بدء التدريب بوقت كافى واستقبال المعوقات مما يساعد على نجاح البرنامج التدريبى بكفاءة عالية (34.8%)، والعمل على تحفيز وتشجيع المتدربين ماديا ومعنويا أثناء وبعد التدريب (32.6%)، والقيام بالتدريب العملى فى البرامج التدريبية الإرشادية (30.4%)، وضرورة ربط التدريب بالتلقى فى العمل (23.9%)، وتوفير وسيلة مواصلات خاصة بالجهاز الإرشادى (21.7%)، واهتمام المدربين ببعض الجوانب التدريبية واستكمالها أثناء التدريب بنسبة (19.6%)، وإعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب بنسبة (15.2%)، والعمل على توفير وسائل ترفيهية كافية أثناء التدريب بنسبة (10.9%).

جدول رقم (11) مقترحات حل المعوقات الخاصة بالمتدربين:

م	مقترحات حل المعوقات التى تواجه المتدربين (ن=46)	التكرار	%
1	توفير عدد كافى من المرشدين الزراعيين المتخصصين وتعيين خريجين جدد فى الإرشاد الزراعى.	23	50
2	التنبيه بموعد التدريب بالوقت الكافى قبل التدريب.	22	47.8
3	توفير الحافز المادى الذى يتناسب مع جهود عملية التدريب والعمل على زيادة الأجور والمرتبات بما يتناسب مع الدور الذى يقوم به المرشدون الزراعيون.	20	43.5
4	تفعيل الرقابة والمتابعة الميدانية للقائمين على البرامج التدريبية.	19	41.3
5	عمل ندوات توعوية للزراع بأهمية للدور الذى يقوم به المرشد الزراعى لصالحهم.	17	37
6	القيام بإعطاء المتدربين المادة التدريبية مكتوبة قبل بدء التدريب بوقت كاف .	16	34.8
7	العمل على تحفيز وتشجيع المتدربين ماديا ومعنويا أثناء وبعد التدريب.	15	32.6

8	القيام بالتدريب العملى فى البرامج التدريبية الإرشادية.	14	30.4
9	ضرورة ربط التدريب بالترقى فى العمل.	11	23.9
10	توفير وسيلة مواصلات خاصة بالجهاز الإرشادى.	10	21.7
11	اهتمام المدربين ببعض الجوانب التدريبية واستكمالها أثناء التدريب.	9	19.6
12	إعطاء المتدربين شهادات خاصة بالتدريب.	7	15.2
13	العمل على توفير وسائل ترفيهية كافية أثناء التدريب.	5	10.9

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانى.

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 الإرشادى الزراعي أن يأخذوا بعين الاعتبار السبل المؤدية لرفع مستوى كفاءة الأداء في البرامج التدريبية، لذلك توصى الدراسة بما يلي:

1- ضرورة الاهتمام بتدريب المرشدين الزراعيين باستمرار علي كل ما يستجد من معلومات وتكنولوجيا خاصة في ظل التطور السريع والهائل للتكنولوجيا الزراعية حتى يستطيعون المساهمة بشكل فعال في تنمية الزراعة المصرية. 2- ضرورة الاهتمام بالمحتوي التدريبي الفني الإرشادى لتحقيق التوازن مع المحتوى التدريبي التخصصي الذي يتلقاه المرشدون الزراعيون بصفة دورية. 3- توجيه برامج تدريبية بصفة مستمرة لرفع مستوى معلومات ومهارات وقدرات المرشدين الزراعيين اللازمة لأداء عملهم بكفاءة. 4- زيادة عدد الدورات التدريبية في مجال مكافحة المتكاملة للموالمح. 5- استمرار إجراء البحوث الإرشادية المتابعة في مجال تقييم كفاءة البرامج الإرشادية الزراعية التي تهتم بحاصيل الموالمح في مختلف المناطق الزراعية المختلفة.

المراجع العربية:

1. إبراهيم، حمادة محمد (2007)، تخطيط وتنفيذ برنامج تدريبي للمرشدين الزراعيين فى إنتاج وتسويق الخوخ بمحافظة شمال سيناء، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
2. الدوري، حسين (1976)، نحو خطة متكاملة لإعداد القوى العاملة، المؤتمر العربي للتدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الدول العربية، تونس.
3. الطنوبى، محمد عمر (1998)، مرجع الإرشاد الزراعى، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت.
4. العادلى، أحمد السيد (1990)، أساسيات علم الإرشاد الزراعى، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
5. باشات، أحمد إبراهيم (1994)، أسس التدريب، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة.
6. بدير، سهير (1982)، البحث العلمى، دار المعارف، الإسكندرية.
7. بدران، شكري محمد؛ ووفاء أحمد أبو حليلة (1997)، أثر برامج التدريب أثناء الخدمة علي معلومات العاملين بالإشراف الإرشادي ببعض مراكز محافظة كفر الشيخ، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الارشاد الزراعي، نشرة بحثية رقم 18، الجيزة.
8. بدوي، أحمد عبد المحسن (1996)، مستوى تطبيق العاملين بقطاع الزراعة لمهاراتهم المكتسبة من التدريب الخارجي بعد العودة لمجال عملهم فى مصر، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد (11)، عدد (7).
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. تشارني، ساي؛ وكاشي كونواي (2001)، وسائل المدرب الناجح، الجمعية الأمريكية للإدارة، مكتبة جرير، الطبعة الأولى.
12. توفيق، عبد الرحمن (1998)، تقييم التدريب (المردود والعائد على الاستثمار البشري)، موسوعة التدريب والتنمية البشرية (4)، مركز الخبرات المهنية والإدارية، الجيزة.
13. أرمانبوس، أحلام أنيس، (1997)، تقييم برنامج التدريب الإرشادي لرفع الكفاءة الوظيفية للمستوى الإشرافي بجهاز الإرشاد الزراعي ببعض محافظات جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

14. جعفر، كريمان حسن عبد الغنى، (1994)، فعالية التدريب الزراعى للمرشدين الزراعيين بمحافظة المنيا، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة المنيا.
15. حافظ، إجلال؛ وآخرون (2000)، أصول التنظيم والإدارة، مكتبة عين شمس، القاهرة.
16. حسن، رابوية، (1985)، السلوك فى المنظمات، دار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
17. حسن، عبد الباسط (1998)، أصول البحث الاجتماعى، مكتبة وهبه، الطبعة الثانية
18. حسين، سمير محمد (1984)، الإعلام والاتصال الجماهيري والرأى العام، مركز بحوث الرأى العام، جامعة القاهرة.
19. راضي، أحمد مصطفى محمود (2003)، كفاءة التدريب الإرشادى للمرشدين الزراعيين فى مصر، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
20. زقيزق، عادل عبد الحميد حسن (2002)، دراسة منهجية لتقييم التدريب فى بعض مشروعات التنمية الزراعية والريفية فى جمهوره مصر العربية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
21. سويلم، محمد نسيم على (1997)، الإرشاد الزراعى، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
22. سويلم، محمد نسيم على (2003)، التوأمان الكفاءة والفعالية، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
23. شادي، سامي علي المرسى (1992)، تنمية وتدريب المرشدين الزراعيين، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة المنصورة.
24. عامر، رمضان فهيم حسن (2002)، الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين فى مجال الحاصلات البستانية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة بمشتر، جامعة الزقازيق فرع بنها.
25. الإدارة المركزية للاقتصاد الزراعى (2017)، الفترة من 2009-2017، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى، الجيزة.
26. عبد العال، سعد الدين محمد (1991)، دراسة بعض العوامل المؤثرة على فاعلية المواقف التدريبية للعاملين بالقطاع الزراعى، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، الدقهلية.
27. عبد الغفار، عبد الغفار طه (1975)، الإرشاد الزراعى بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
28. على، مدحت حسن السيد (2010)، فعالية برامج التدريب الزراعى فى محافظة الإسماعيلية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة قناة السويس.
29. عمر، إبراهيم عبد الوهاب محمود موسى (2013)، كفاءة برامج تدريب المرشدين الزراعيين فى محافظة الشرقية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.
30. عمر، أحمد محمد (1992)، الإرشاد الزراعى المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة.
31. غنيم، غنيم محمد (أكتوبر 2016)، دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي "تقنيات إدارة واستخدام الموارد الطبيعية لتعظيم إنتاجية الأراضى المتأثرة بالملوحة"، مجلة الاقتصاد الزراعى والعلوم الاجتماعية، مجلد 7، العدد 10، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، الدقهلية.
32. قاسم، جميل قاسم (1999)، التدريب والتطوير الإداري الفلسفة والتطبيق، دار الكتاب، العين، الإمارات العربية المتحدة.
33. محمد، زينب علي (1994)، تأثير البرنامج الإرشادى للتدريب علي استخدام الأعلاف عند التقليدية فى تغذية المواشي وجهة نظر المنتجات من المشروع المتكامل لتحسين التربة والمياه بالدقهلية، مركز البحوث الزراعية، نشرة بحثية رقم 136.
34. محمود، إبراهيم عبد الوهاب (2008)، دراسة تحليلية لبرامج تدريب المرشدين الزراعيين فى محافظة الشرقية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.
35. نور، يوسف محمد (1980)، الاحتياجات التدريبية للتدريب أثناء الخدمة للمرشدين الزراعيين فى جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، القاهرة.
36. هجرس، حسين علي فتح الله (1999)، الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بمحافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
37. الحماندة، عبد الله سليمان (1984)، قياس كفاءة العاملين فى الجهاز الحكومى فى المملكة الاردنية الهاشمية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
38. هلال، محمد عبد الغنى حسن (2001)، التدريب الأسس المبادئ، سلسلة مهارات تطوير الأداء التدريبي، مركز تطوير الأداء والتنمية، الطبعة الأولى.
39. هلال، محمد عبد الغنى (2003)، تصميم وإعداد المناهج التدريبية، الطبعة الأولى، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.

40. العزوني، فؤاد عبد الهادي إبراهيم (2001)، دور التدريب في تأهيل الموارد البشرية في ظل العولمة دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
41. الخولى، حسين زكي؛ وآخرون (1984)، الإرشاد الزراعي، وكالة الصقر للصحافة والنشر، الإسكندرية.
42. الزيدى، عبد الله عوض؛ وآخرون (2001)، اتجاهات المتدربين نحو الوحدات التدريبية الإرشادية الزراعية التي نفذتها وزارة الزراعة والمياه بالمملكة العربية السعودية، نشرة بحثية رقم (104)، مركز بحوث كلية الزراعة، جامعة الملك سعود.
43. الطنوبى، محمد عمر (1995)، تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي، الطبعة الأولى، منشورات جامعة عمر المختار، البيضاء، بنى غازى، ليبيا.
44. أبو السعود، خيرى حسن (1987)، الإرشاد الزراعي، التنظيم والتخطيط والتقييم، وزارة التربية والتعليم، اليمن .
45. الإدارة المركزية للبياساتين (2016)، محاصيل الفاكهة، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، الجيزة.
- ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 1- Kerjicie, R.V. and W. Morgan (1970), **Educational and Psychological Measurement**, College Station, Durham, North Carolina.
- 2- Oakley, P. and Garforth, C.: Guide to extension training, **Food and Agriculture Organization of the United Nations**, Rome, 1985.

Evaluation Efficiency Training Program from the Point Of View 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 personal, communicative and social characteristics of the trainees from the agricultural extension workers, and to identify the efficiency of the components of the training program... from the perspective of the trainees, and to determine the correlation between each of the dependent variables (cooperation, loyalty, communication, guidance, and knowledge), and the following independent variables { Age, academic qualification, specialization, practice of activities, duration of the training program, space of the training room, number of training programs, training competency components (skills that enable the trainer from the training material, personal characteristics of the trainer, effective communication skills for the trainer), training location, and training content. training objectives, training time, and training methods} from the trainees' point of view, and determining the correlation between the total efficiency of the components of the training program, the studied dependent variables, and the identification of obstacles and proposals to solve them from the trainees' point of view. And vegetables, and the most important of these crops is citrus, in which some training programs for agricultural extension workers are applied The study relied on a group of trained agricultural extension workers who were trained in the field of citrus production, where an inventory was made of the number of extension agents who were trained in this field from 2019 to 2020, and a random sample was drawn from a comprehensive total These trainees, who numbered in that period 63 trainees (agricultural guides), and the sample size was determined using the Kreigsi and Morgan equation, and by applying the previous equation to the comprehensive training of agricultural extension agents... The sample size amounted to 46 trainees surveyed (agricultural guides) at a rate of 73% From the total, the data was collected from the research area during the months of August, September and October of the year 2020, through a personal interview questionnaire that was applied to agricultural extension workers who were trained within the extension training program in the field of citrus.

Theoretical hypotheses were formulated to achieve the objectives of the research, and statistical hypotheses were set against each research hypothesis to be tested, and appropriate statistical analysis tools were used for the data from the tabular display with frequencies, number and percentages, chi-square (K2), and

Spearman's correlation coefficient .. by computer using a package Statistical programs for social sciences spss. The study reached the following results:

Regarding the correlation between each of the following dependent variables: (cooperation, loyalty, communication, guidance, and knowledge), and the following independent variables: {age, academic qualification, specialization, practice of activities, duration of the training program, space of the training room, and number of programs Training, training competency components (skills that enable the trainer from the training material, personal qualities of the trainer, and effective communication skills for the trainer), training place, training content, training objectives, training time, and training methods} from the trainees' point of view.. It was found: there is no relationship Correlation between the previous dependent variables from the point of view of the respondents, and between all the aforementioned variables at the 0.05 level, except for:

- 1- There is a correlation between the degree of ability to communicate with farmers from the point of view of the respondents, and between (specialization, number of training programs, and mastery skills). The results showed that the value of the correlation coefficient for the degree of ability to communicate with farmers, and the aforementioned variables reached (0.370 *, 0.328 *, 0.453 **, respectively, are statistically significant at the 0.05 level, and at the 0.01 level. This means that the variables (specialization, number of training programs, and mastery skills) affect the degree of ability to communicate with farmers from the perspective of the interviewed trainees. .
- 2- There is a correlation between the degree of ability to direct farmers from the point of view of the trainees surveyed, and between (mastery skills, training content, efficiency of training objectives, training methods and tools), the results showed that the value of the correlation coefficient for the degree of ability to direct others and the above variables The male reached, in order (0.548**, 0,390**, 0.420**), is statistically significant at the 0.05 level and at the 0.01 level, which means that the variables (degree of loyalty to the extension work, the degree of ability to communicate with farmers, and mastery skills, Training content, efficiency of training objectives, training methods and tools), affect the degree of ability to direct others from the perspective of the respondents.
- 3- There is a correlation between the level of knowledge of the recommendations from the point of view of the respondents, and between (specialization, practice of non-governmental activities or work, and the number of training programs). - 0.353 *, 0.382 *), respectively, and it is statistically significant at the 0.05 level and at the 0.01 level, which means that the variables (specialization, practice of non-governmental activities or work, and number of training programs), affect the knowledge level of recommendations from the trainees' point of view.
- 4- As for the correlation between the total efficiency of the components of the training program, and the studied dependent variables, it was found that: There is a strong correlation at the level of significance (0.01) between the total efficiency of the components of the training process and the five explanatory variables (the degree of management cooperation, the degree of loyalty to the counseling work, and the degree of The ability to communicate with farmers, the degree of ability to direct and interact with farmers, and the level of knowledge of the indicative recommendations for citrus), which indicates the efficiency of the training program.