

متطلبات تطوير العمل الإرشادي الزراعي من وجهة نظر العاملين الإرشاديين بمحافظة الإسماعيلية

د. أبو مسلم علي شحاتة أبو زيد القرقراري د. إبراهيم أبو الفتوح حسن

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية

المستخلص

استهدف هذا البحث التعرف علي المستوي العام لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين، ومستوى متطلبات تطوير العمل الإرشادي من حيث: تنمية المبحوثين أنفسهم، والمنظمة الإرشادية الزراعية، والعلاقة بينهم وبين الزراع والبحوث الزراعية، ووسائل الإعلام، والتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة الجديدة، والتعرف علي المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي، وعلي المشكلات، وعلي المقترحات لحل هذه المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي.

واجري هذا البحث بمحافظة الإسماعيلية علي عينة عشوائية منتظمة من المرشدين الزراعيين قوامها 113 مبحوثا ونسبة 70.6% من شاملة بلغت 160 مرشدا و الزراعي وتم تحديد إجمالي عدد مفردات العينة من خلال معادلة (Krejcie, Robert V., Morgan, 1970) وجمعت خلال الفترة من 30 / 10 / 2017 م إلي 15/12/2017م وتم معالجة البيانات إحصائيا من الأعداد والتكرارات والنسب المئوية .

وكانت أهم النتائج ما يلي:

- 1- أن مستوي العام لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي كان مرتفعا بنسبة 67.3%.
- 2- إن مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لتنمية أنفسهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 87.6%.
- 3- أن مستوي لمتطلبات تطوير المبحوثين المنظمة الإرشادية لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 76.1%.
- 4- أن مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لزيادة فعالية العلاقة بينهم وبين الزراع والبحوث الزراعية كان مرتفعا بنسبة 53.1%.
- 5- أن مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لوسائل الإعلام لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 76.1%.

- 6- أن مستوي متطلبات تطوير المبحوثين للتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 43.3%.
- 7- أن أهم المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية هي: الدورات التدريبية، ورئيس قطاع الإرشاد الزراعي، ورئيس الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي بنسب مئوية 97.3%، 92.9%، 90.3% علي الترتيب .
- 8- أن أهم المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي هي : نقص في إعداد المرشدين الزراعيين، وقلة الإمكانات المادية لدي المرشدين، و ندرة عدد الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين بنسب مئوية 98.2%، 97.3%، 94.7% علي التوالي.
- 9- أن أهم المقترحات لحل المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي هي: زيادة إعداد المرشدين الزراعيين، وتوفير الإمكانات المادية لدي المرشدين، زيادة عدد الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين بنسب مئوية 94.5%، 91.2%، 89.4% علي الترتيب.

المقدمة ومشكلة البحث

يشهد العالم في العصر الحالي تغيرات كبيرة في سبل الإنتاج والتسويق بسبب العولمة، وما لها من تأثيرات علي التنافس في مختلف الأسواق وتحول العالم بفضل تكنولوجيا الاتصال الحديثة بما يشبه الحجرة الصغيرة والتي يتم من خلالها الاتصال والتفاعل بين جميع أنحاء العالم وتحول العالم إلي سوق صغيرة في تلك الحجرة الافتراضية وازدياد التنافس في حدته بين المنتجين في القطاع الزراعي سعيا للبقاء والنمو والتطور بفضل إنتاج منتجات ذات جودة عالية لها المقدرة على التنافس (Khalil, M. A. K. 2012.p32).

وتعد السياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية في مصر الركيزة الأساسية لتنمية قدرات العنصر البشري ومهاراته في جميع القطاعات الاقتصادية، ومنها القطاع الزراعي، الذي يمثل ركيزة القطاع الاقتصادي المصري، ومكونه الأساسي إذ يسهم بزيادة من 14.5% : 16.5% من جملة الناتج المحلي (تقرير اللجنة الاقتصادية بمجلس الشعب، 2017، ص155).

وتعتبر الموارد البشرية بما بها من العديد من العادات والتقاليد والاتجاهات هي نقطة البداية في تنمية أي مجتمع وتطوره وبواسطة تطوير القوي العاملة في القطاع الزراعي من خلال التفكير السليم والمنطقي وتعديل السلوكيات للأفضل لينمو هذا القطاع ويتطور باعتبار أن العنصر البشري هو الذي يستطيع النمو وتحديد الاتجاه السليم نحو التنمية الزراعية، ولهذا يتضاعف الاهتمام

بالعنصر البشري في كل مجال من مجالات التنمية في مجال التنمية الزراعية باعتباره أداة التنمية وهدفها في آن واحد شفيح (1997، ص 14-17).

ويشمل الاهتمام بالقطاع الزراعي عملية التدريب والتأهيل للعنصر البشري ويعتبر التدريب الإرشادي الزراعي أحد البرامج التي تحظى باهتمام واضعي السياسات الزراعية والبرامج التنموية في كثير من البلدان، ويرصد له الجزء الأكبر من الاعتماد المالية في مجال تنمية لقدرات والكفاءات البشرية المعرفية والمهارية والاتصالية من خلال برامج التدريب المختلفة الرافي (1993، ص 66).

ويعتبر أبو السعود (1998، ص 108) التدريب أحد الأنشطة والمهام الرئيسية لأي تنظيم إداري، إذ يساعد على رفع كفاءة العاملين وربطهم بمستحدثات العصر، الأمر الذي ينعكس على تحقيق أهداف التنظيم، والتدريب بمعناه الشامل يتضمن أنواعاً عدة هي: التدريب قبل الخدمة، والإعداد الأكاديمي، والتدريب عند دخول الخدمة، والتدريب التمهيدي، والتدريب في أثناء الخدمة.

ويعتبر التدريب من مجالات تنمية وتطوير الموارد البشرية، حيث يتم من خلاله تنشيط الفرد نفسياً وعقلياً ومهارياً وجعله بحالة استعداد لمواجهة ظروف العمل للوصول إلى تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة للوصول إليها (فريد: 2009: ص 11).

وتهتم الدولة بالعمل الإرشادي والعاملين فيه بغرض رفع مستوى الجهاز الإرشادي الزراعي مستهدفاً بذلك زيادة الإنتاج الزراعي، وتحاول الدولة جاهدة باستغلال كل الفرص المتاحة أمامها للنهوض بالقطاع الزراعي للوصول إلى مرحلة الاكتفاء الذاتي للمجتمع، من خلال تقدم وتطور العمل الإرشادي والعاملين الإرشاديين به، مع توجه الدولة إلى ضرورة الإصلاح الشامل لجميع القطاعات والهيئات الزراعية أبو حطب (2010، ص 23).

ويعد تدريب العاملين بالجهاز الإرشادي أمراً هاماً لزيادة مقدرتهم في أداء أعمالهم الحالية أو المنتظر القيام بها في المستقبل وأن العمل الإرشادي ذو طبيعة تجديدية تتطلب أن يكون القائمون به على علم تام ودراية كاملة بكل التطورات في العلوم الزراعية والاجتماعية الريفية Bramley , 1986 , (p10).

ولهذا وقد ظهرت الحاجة للتدريب في مجال الإرشاد الزراعي لشغل وظيفة المرشد الزراعي الكفاء القادر علي العمل، والاحتفاظ به علي مستوي وقدر من التأهيل والكفاءة المناسبين للتطور الكبير الحادث في كافة مناحي الحياة ، وهذا ما أكد عليه كثيرا من العلماء الذين يرون أن للتدريب اثر علي تأثير المرشد الزراعي فعالية المنظمة الإرشادية الزراعية مما يجعلها منظمة ذات فائدة

للمجتمع ومعلما للكبار ودارسا للسلوك البشري وقائد للتغيير الزراعي وذات علاقة وثيقة بالظروف المتغيرة في الحياة الريفية (Penders , 1962 , p.46).

ويعمل الجهاز الإرشاد الزراعي من خلال تأهيل العاملين فيه بالتدريب علي كل جديد في الإرشاد الزراعي للعمل علي تجويد خدماته الإرشادية مع تأهيل العاملين في المجال الإرشادي الزراعي وخاصة المرشدين الزراعيين بتوفير كل احتياجاتهم مع توفير جو نفسي ايجابي في العمل الميداني، ومد المرشدين الزراعيين بالمعارف والمهارات الحديثة والمتطورة اللازمة لعمله حتي يستطيع المرشد الزراعي استخدام كل أدواته النفسية والمعرفية والمهارية لتحسين الأنشطة الإرشادية التي يقدمها للزراع والتي تنعكس في شكل خدمات إرشادية زراعية فعالة وبذلك يسهل الاقتناع بها وتبنيها مما ينعكس علي زيادة المعارف وتحسين الأداء للزراع وزيادة إنتاجياتهم وزيادة جودة الحاصلات الزراعية (Al-Malak, S. and A. ALathary, 2002:p55) و (AL Rashed,) p212, (N.2012).

ويمثل الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين من العوامل الأساسية التي تساعد علي تنمية الموارد البشرية في مجال العمل الزراعي والعامل الأساسي في التنمية الزراعية، حيث يؤدي ذلك إلى استثمار طاقات العاملين فيه وتوفير الإمكانيات والتسهيلات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة بشكل جيد لتحقيق أقصى إنتاج ممكن راضي (2002 ، ص ص 3-4).

وقد اتفق كل من عبد الغفار (1975، ص ص 418-420)، و عمر (1992، ص271)، و الطنوبي وآخرون (1995، ص ص 297-298)، و الشوادفي (2013، ص 24) على أن تنفيذ البرامج التدريبية المبنية على الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياج التدريبية المناسبة فإنها تلبي حاجات ملحة لدي المرشدين الزراعيين من حيث رفع روح المعنوية وتجديد المعارف والمهارات والاتجاهات لديهم مع ربطهم بالعمل الميداني، وتدعيم قدراتهم على تنفيذ سياسات وبرامج الإرشاد الزراعي المراد تحقيقها علي ارض الواقع، وترجمة الاحتياجات التدريبية إلى سياسات وبرامج تدريبية تحقق الأهداف الأساسية للبرامج التدريبية المستقبلية.

والتدريب الذي لا يقوم على أساس تحديد دقيق للاحتياج التدريبي للمتدربين ويتجاهل احتياجاتهم الفعلية يعتبر تدريب غير فعال، لأن الاحتياج التدريبية يجب أن تمثل محتوى البرنامج التدريبي الذي يترجم لأهداف يسعى البرنامج لتحقيقها خلال فترة زمنية معينة " رشاد" (1996، ص 25).

وقد ذكر كل من نفيسة باشري (1986، ص 165) وبسيوني (1997، ص 392-394) بأن هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم أي برنامج تدريبي هي : تحديد أهداف البرنامج التدريبي، وتحديد المادة التدريبية، واختيار وسائل التدريب الملائم، واختيار أساليب وطرق التدريب المناسبة، واختيار الأفراد المرشحين للتدريب، واختيار المدربين المسؤولين عن تقديم البرنامج، وتحديد الوقت الكافي للبرنامج التدريبي، واختيار مكان التدريب المناسب، وتخصيص ميزانية البرنامج التدريبي.

وذكر كل من باشات (1987، ص 196)، وحميد، والمعاز (1997، ص 191) إلى أن هناك كثيرا من العوامل التي يجب أخذها عند تصميم أي برنامج تدريبي ومنها: معرفة الجهات المسؤولة عن إعداد وتنفيذ البرنامج التدريبي، والجدية في تنفيذ البرامج التدريبية ووجود المدربين وان يكون لدي المتدربين الاستعداد الكافي للتدريب وإجراء تقييم مرحلي لعملية التدريب لضمان سيرها في الاتجاه الصحيح.

والجهود التدريبية التي تقدم للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي لا بد وان يتوافر لها قدر كبير من التنظيم والتخطيط والتنسيق بين كافة الجهات المسؤولة عن التدريب 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 تقييم لتلك البرامج في كل ناحية من النواحي التي يتضمنها البرنامج (Oakley & Garforth 1985 , pp 94-95) ،

وأن نجاح البرامج التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي أياً كان نوعها فإنها تتطلب تحقق درجة عالية من الاستفادة من هذا العمل، وهذا ما تؤكدته نتائج العديد من الدراسات لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية ويتوقع منهم العمل بفعالية أكثر (غنيم، 20016، ص 3).

ويري الياعي (١٤١٧، ص 122) بأن الاحتياجات التدريبية هي الأساس الذي يرتكز عليه التدريب السليم من أجل تحقيق الكفاءة وحسن أداء أفراد التنظيم وارتقاء معلوماتهم ومهاراتهم وتحسين اتجاهاتهم، ويعتبر استخدام الأسلوب العلمي لتحديد الاحتياج التدريبية الطريق السليم لتحديد المعارف والمهارات كماً ونوعاً والمطلوبة لرفع كفاءة المتدربين، وبهذا فإن تحديد الاحتياج التدريبية بدقة يعتبر من أساسيات نجاح العملية التدريبية ويسبق أي عمل تدريبي .

وتعتبر تنمية القوى البشرية الزراعية المدخل الرئيس لنمو وتطور البنيان الاقتصادي الزراعي والذي أعطته الخطط الزراعية والاقتصادية الموجهة لعملية التنمية الشاملة وإعطاء أولوية لتحقيق احتياج العاملين في مجال الإرشاد الزراعي ورفع روحهم المعنوية وإنشاء المزيد من المراكز

التدريبية الزراعية، ونظراً للتغير المستمر في الخبرات الزراعية فإنه يجب أن يكون العاملين في مجال العمل الزراعي من مرشدين زراعيين ومهندسين وفنيين زراعيين على دراية وعلم بكل ما يوجد من أفكار ومعلومات زراعية؛ وإيجاد برامج تأهيلية وتدريبية للمرشدين الزراع كضرورة ملحة لتطوير قدرات ومهارات العاملين في مجال الإرشاد حتى تكون هذه البرامج ذات جدوى وفعالية ولذا فمن الضروري أن تكون هذه البرامج مبنية على أساس الاحتياج الفعلية لهم، كخطوة أولى في تخطيط البرامج التدريبية، وباستعراض بعض الدراسات السابقة كدراسات كل من الشدايدة (1999، ص144)، و أسماء حورية (2011، ص165)، و الأمين (2014، ص123)، و سرحان (2016، ص167) تبين من هذا بأن هناك احتياج شديدة للتدريب الزراعي ولذلك يأتي هذا البحث لدراسة متطلبات تطوير العمل الإرشادي بمنطقة البحث ومن ثم فإن هذا البحث يحاول الإجابة على التساؤلات البحثية التالية: ما هو مستوي متطلبات المرشدين الزراعيين لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي بمحافظة الإسماعيلية؟ وما هي المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي؟ وما هي مشكلات المبحوثين التي يتعرضون لها أثناء عملهم الإرشادي لتطوير العمل الإرشادي؟ وما هي أهم مقترحاتهم لحل هذه المشكلات لتطوير العمل الإرشادي؟

الأهداف البحثية

- بعد استعراض المشكلة البحثية فقد تم صياغة أهداف البحث كما يلي:
- 1- التعرف علي المستوي العام لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين.
 - 2 - التعرف على مستوى متطلبات تطوير العمل الإرشادي من حيث: تنمية المبحوثين أنفسهم، والمنظمة الإرشادية الزراعية، والعلاقة بينهم وبين الزراع والبحاث الزراعية، ووسائل الإعلام، والتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة الجديدة من وجهة نظر المبحوثين.
 - 3- التعرف علي المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين.
 - 4- التعرف علي المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي لتطوير العمل الإرشادي من وجهه نظرهم.
 - 5- التعرف علي المقترحات لحل المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي لتطوير العمل الإرشادي من وجهه نظرهم.

أهمية البحث

وتعد الأهمية في إيضاح مناطق الضعف من وجهة المنفذين الفعليين للعمل الإرشادي والذين يساهمون بقدر كبير في تحقيق المهام الإرشادية في وضع تصور تنفيذي لتطوير العمل الإرشادي الزراعي، كما يمكن للمسؤولين ومتخذي القرار بالجهاز الإرشادي من وضع النتائج

المتحصل عليها من البحث في الاعتبار عند تخطيط وتنفيذ برامج إرشادية في المستقبل بمنطقة البحث أو المناطق المشابهة لها.

الطريقة البحثية

اجري هذا البحث بمحافظة الإسماعيلية علي عينة عشوائية من المرشدين الزراعيين قوامها 113 مبحوث وبنسبة 70.6% من شاملة بلغت 160 مرشدا هم كافة العاملين القائمين بمهام العمل الإرشادي والزراعي وتم تحديد إجمالي عدد مفردات العينة من خلال معادلة (Krejcie, Robert V., 1970).

وتم جمع البيانات الأولية للبحث من خلال المقابلة الشخصية من خلال استمارة الاستبيان المعدة لهذا الغرض وبعد أن تم اختبار صلاحيتها لجمع البيانات البحثية خلال الفترة من 1 / 9 / 2017 الي 7 / 9 / 2017 من خلال 20 مبحوثا من إدارة الإسماعيلية الزراعية وبعد تعديل بعض العبارات والجمل أصبحت الاستمارة صالحة لجمع البيانات وجمعت البيانات خلال الفترة من 30 / 10 / 2017 م إلي 15 / 12 / 2017م وتم معالجة البيانات إحصائيا من خلال الأعداد والنسب المئوية.

المعالجة الكمية للبيانات

1. تم قياس المستوي العام لتطوير العمل الإرشادي الزراعي من خلال البنود التي بلغ عددها البنود 121 بند وتراوحت درجات المتطلبات ما بين (صفر إلي 242 درجة) وقسم فئات مستويات التطوير إلي ما يلي: مستوي تطوير منخفض (لأقل من 121 درجة)، ومستوي تطوير متوسط (من 121 درجة إلي اقل من 182 درجة)، ومستوي تطوير المرتفع (من 182 درجة فأكثر).
2. تم قياس مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لتنمية أنفسهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي حيث بلغ عدد البنود التي استخدمت للقياس 17 بندا وتراوحت درجات هذا المستوي ما بين (صفر إلي 34 درجة) وقسم هذا المستوي لاحتياج ثلاث فئات كما يلي: مستوي تطوير منخفض (لأقل من 17 درجة) ومستوي تطوير متوسط (من 17 درجة لأقل من 26 درجة)، ومستوي التطوير المرتفع (من 26 درجة فأكثر).
3. لقياس مستوي متطلبات تطوير المبحوثين للمنظمة الإرشادية لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي من خلال البنود التي استخدمت للقياس الذي بلغ عددها 21 بندا وتراوحت درجات هذا المستوي (من صفر إلي 42 درجة) وقسم مستوي تطوير لهذا الهدف إلي ما يلي: مستوي تطوير منخفض (لأقل من 21)، ومستوي احتياج متوسط (من 21 درجة لأقل من 32 درجة)، ومستوي التطوير المرتفع (من 32 درجة فأكثر)

4. لقياس مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لزيادة فعالية العلاقة بينهم وبين الزراعة والبحوث الزراعية من خلال البنود التي استخدمت للقياس الذي بلغ عددها 18 بندا وتراوحت درجات هذا المستوي (من صفر إلي 36 درجة) وقسم مستوي الاحتياج لهذا الهدف إلي ما يلي: مستوي تطوير منخفض (لأقل من 18)، ومستوي تطوير متوسط (من 18 درجة لأقل من 27 درجة)، ومستوي التطوير المرتفع (من 27 درجة).
5. لقياس مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لوسائل الإعلام لتطوير عملهم الإرشادي من خلال البنود التي استخدمت للقياس الذي بلغ عددها 14 بندا وتراوحت درجات هذا المستوي (من صفر إلي 28 درجة)، وقسم مستوي الاحتياج لهذا الهدف إلي ما يلي: مستوي تطوير منخفض (لأقل من 14 درجة)، ومستوي تطوير متوسط من (14 درجة إلي أقل من 21 درجة)، ومستوي تطوير مرتفع (من 21 درجة فأكثر).
6. لقياس مستوي متطلبات تطوير المبحوثين للتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي من خلال البنود التي استخدمت للقياس الذي بلغ عددها 51 بندا وتراوحت الدرجات لهذا المستوي (من صفر إلي 102 درجة) وقسم مستوي الاحتياج لهذا الهدف إلي ما يلي: مستوي تطوير منخفض (لأقل من 51 درجة)، ومستوي تطوير متوسط من (51 درجة إلي أقل من 77 درجة)، ومستوي التطوير المرتفع (من 77 درجة فأكثر) .
7. تم قياس التعرض للمصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي بسؤال مفتوح للمبحوث عن مدى تعرضه لخمسة عشر مصدر.
8. تم قياس المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين إثناء عملهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي بسؤال مفتوح للمبحوث
9. تم قياس المقترحات لحل المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين إثناء عملهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي من وجهة نظرهم.

النتائج ومناقشاتها

أولاً: المستوي العام لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين

اتضح من الجدول رقم (1) بأن مستوي العام لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي كان مرتفعاً بنسبة 67.3%، وفي حين كان نفس المستوي متوسطاً بنسبة 17.7%، وبينما كان ذات المستوي منخفضاً بنسبة 15% من المبحوثين. ومما سبق يتضح أن 85% من المبحوثين كان ما بين المتوسط والمرتفع ولذلك ينصح بتلبية تلك المتطلبات لتطوير العمل الإرشادي وتحسين خدماته.

ثانيا: مستوى متطلبات تطوير العمل الإرشادي من حيث: تنمية المبحوثين أنفسهم، والمنظمة الإرشادية الزراعية، والعلاقة بينهم وبين الزراع والبحوث الزراعية، ووسائل الإعلام ، والتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة الجديدة من وجهة نظر المبحوثين

أ- مستوى متطلبات تطوير المبحوثين لتنمية أنفسهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي تبين من الجدول (2) إن مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لتنمية أنفسهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 87.6% ، وبينما كان نفس المستوي متوسطا بنسبة 7.1% وفي حين كان ذات المستوي منخفضا بنسبة 5.3% من المبحوثين.

مما سبق يتضح بان مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لتنمية أنفسهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفع للغالبية العظمي من المبحوثين مما قد يسبب مشكلات قد تعوق عملهم ولذلك يتعين علي الجهات المعنية تحقيقها حتي يستطيعوا القيام بواجباتهم الأسرية والوظيفية.

ب- مستوى متطلبات تطوير المبحوثين للمنظمة الإرشادية لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي أظهرت النتائج بالجدول رقم (3) بأن مستوي لمتطلبات تطوير المبحوثين المنظمة الإرشادية لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 76.1%، وفي حين كان نفس المستوي متوسطا بنسبة 13.3%، وبينما كان المستوي منخفضا بنسبة 10.6%.

اتضح مما سبق أن هناك قصور كبير في المنظمة وهذا يعني ضرورة توفير هذه المتطلبات لزوم التطوير ولذا يوصي البحث متخذي القرار بأخذ تؤخذ هذه الأمور في الاعتبار عند وضع خطط للتطوير في المستقبل.

ج- مستوى متطلبات تطوير المبحوثين لزيادة فعالية العلاقة بينهم وبين الزراع والبحوث الزراعية اتضح من الجدول رقم (4) بان مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لزيادة فعالية العلاقة بينهم وبين الزراع والبحوث الزراعية كان مرتفعا بنسبة 53.1%، وبينما كان ذلك المستوي متوسطا بنسبة 27.4%، وفي حين كان نفس المستوي منخفضا بنسبة 19.5%.

مما سبق من النتائج السابقة تبين أن غالبية المبحوثين بنسبة (80.5%) أن مستوي المتطلبات كان ما بين المتوسط والمرتفع ولذا يجب تلبية هذا الاحتياج من قبل الجهات المعنية بذلك حتي تزيد درجة العلاقة بين المرشدين والزراع والبحث العلمي.

د- مستوى متطلبات تطوير المبحوثين لوسائل الإعلام لتطوير عملهم الإرشادي تبين من الجدول رقم(5) بان مستوي متطلبات تطوير المبحوثين لوسائل الإعلام لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 76.1%، وبينما كان ذلك المستوي متوسطا بنسبة 14.2%، وفي حين كان نفس المستوي منخفضا بنسبة 9.7% من المبحوثين.

دلت النتائج السابقة علي أن هناك ضعف كبير في العلاقة بين أجهزة الإرشاد الزراعي وأجهزة الإعلام الجماهيرية ولذلك يجب التدخل ن من كل من الطرفين لوضع خطط إعلامية لإلقاء الضوء علي العمل الإرشادي لمناقشة سبل تطوير

هـ - مستوي متطلبات تطوير المبحوثين للتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي

اظهر الجدول رقم (6) بأن مستوي متطلبات تطوير المبحوثين للتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي كان مرتفعا بنسبة 43.3% ، بينما كان متوسطا بنسبة 25.7% ، وفي حين كان ذات المستوي منخفضا بنسبة 31% من المبحوثين. ومما سبق يتضح أن ما يزيد عن ثلثي حجم العينة المبحوثة أن مستوي متطلبات تطوير المبحوثين كان مرتفعا بنسبة 69% ولذا يتطلب الأمر من الجهات المعنية زيادة عدد الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين في المجالات الإرشادية الزراعية لزيادة فعالية الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة.

ثالثا: المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين

وتبين من الجدول رقم (7) بأن أهم المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي هي: الدورات التدريبية، ورئيس قطاع الإرشاد الزراعي، ورئيس الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، ورئيس إدارة الإرشاد بالمديرية، ورئيس قسم الإرشاد الزراعي بالإدارة الزراعية بنسبة مئوية تراوحت ما بين 97.3%، 92.9%، 90.3%، 88.5%، 87.6% من المبحوثين علي الترتيب.

وتبين مما سبق بان أهم المصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية هي مصادر موثوق فيها ولذا يجب الاعتماد عليها كمصادر للمعلومات بطريقة علمية بإقامة المزيد من الدورات التدريبية المتخصصة للأفراد والمسؤولين المعتمد عليهم كمصادر للمعلومات.

3- المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي لتطوير العمل الإرشادي من وجهة نظرهم

تبين من الجدول رقم (8) بان أهم المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي لتطوير العمل الإرشادي من وجهة نظرهم هي : نقص في إعداد المرشدين الزراعيين، وقلة الإمكانيات المادية لدي المرشدين، و ندرة في الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين. بنسب مئوية 98.2%، 97.3%، 94.7% من المبحوثين علي التوالي في حين جاءت اقل المشكلات التي

يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي هي عدم وجود مرشدين زراعيين متخصصين (الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين)، و قلة الأجهزة الحديثة التي تعين المرشدين في عملهم الإرشادي، و قلة النشرات الإرشادية المتخصصة في المجالات الزراعية المختلفة بنسب مئوية بلغت 47.7%، 30%، 30% من المبحوثين علي التوالي.

4- المقترحات لحل المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي لتطوير العمل الإرشادي من وجهة نظرهم

اظهر الجدول رقم (9) بان أهم المقترحات لحل المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي لتطوير العمل الإرشادي من وجهة نظرهم هي: زيادة إعداد المرشدين الزراعيين، وتوفير الإمكانيات المادية لدي المرشدين، و زيادة عدد الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين . بنسب مئوية 94.7%، 91.2%، 89.4% من المبحوثين علي الترتيب، و بينما جاءت اقل المقترحات لحل المشكلات التي يتعرض لها المبحوثين أثناء عملهم الإرشادي الزراعي هي توفير المرشدين الزراعيين المتخصصين (الأخصائيين الإرشاديين الزراعيين)، و توفير الأجهزة الحديثة التي تعين المرشدين في عملهم الإرشادي، و زيادة عدد النشرات الإرشادية المتخصصة في المجالات الزراعية المختلفة بنسب مئوية بلغت 46.9%، 26.5%، 22.1% من المبحوثين علي الترتيب.

التوصيات

ومن خلال النتائج البحثية السابق ذكرها تم استنتاج التوصيات التالية:

1. ضرورة أن يكون للمرشدين الزراعيين المختارين للعمل في الجهاز الإرشادي الزراعي استعداد للتجديدية والتطوير حتي يتم تقديم خدمات إرشادية زراعية فعالة ومطلوبة من المستفيدين منها.
2. ضرورة توفير الحوافز الكافية للمرشد الزراعي حتى يكون لديه دافعية كبيرة للعمل الإرشادي.
3. تقوية العلاقات والربط والتنسيق بين المنظمة الإرشادية الزراعية والبحث العلمي والزراع .
4. تقوية العلاقة والربط والتنسيق بين المنظمة الإرشادية الزراعية وأجهزة الإعلام الجماهيرية لزوم زيادة انتشار الخدمات الإرشادية الزراعية علي نطاق واسع وزيادة عدد المستفيدين منها.
5. تحديد الاختصاصات والمهام لكل المنظمات المقدمة للخدمات الإرشادية الزراعية حتى لا يحدث تناقض بينهم
6. ضرورة توفير الدعم المالي والفني والإداري والتنسيق لضمان نقل ونشر وتبني المستحدثات الزراعية.
7. عند إجراء أي تدريب إرشادي يجب التعرف علي الاحتياج التدريبية والمشكلات علي ارض الواقع عند التخطيط للعمل الإرشادي بمحافظة الإسماعيلية .

الجدول

جدول رقم 1: توزيع الفئات وفقا فئات متطلبات تطوير العمل الإرشادي الزراعي

| م | فئات المتطلبات | عدد | % |
|----------|------------------------|-----|------|
| 1 | اقل من 121 درجة | 17 | 15 |
| 2 | من 121-اقل من 182 درجة | 20 | 17.7 |
| 3 | من 182 درجة فأكثر | 76 | 67.3 |
| الإجمالي | | 113 | 100 |

جدول رقم 2: توزيع المبحوثين وفقا لمستوي متطلبات تطوير المبحوثين لتنمية أنفسهم لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي

| م | فئات المتطلبات | عدد | % |
|----------|----------------------|-----|------|
| 1 | اقل من 17 درجة | 6 | 5.3 |
| 2 | من 17-اقل من 26 درجة | 8 | 7.1 |
| 3 | اكبر من 26 درجة | 99 | 87.6 |
| الإجمالي | | 113 | 100 |

جدول رقم 3: توزيع المبحوثين وفقا لمستوي متطلبات تطوير المبحوثين للمنظمة الإرشادية لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي

| م | فئات المتطلبات | عدد | % |
|----------|----------------------|-----|------|
| 1 | اقل من 21 درجة | 12 | 10.6 |
| 2 | من 21-اقل من 32 درجة | 15 | 13.3 |
| 3 | اكبر من 32 درجة | 86 | 76.1 |
| الإجمالي | | 113 | 100 |

جدول رقم 4: توزيع المبحوثين وفقا لمستوي متطلبات تطوير المبحوثين لزيادة فعالية العلاقة بينهم وبين الزراع والبحوث الزراعية

| م | فئات المتطلبات | عدد | % |
|----------|----------------------|-----|------|
| 1 | اقل من 18 درجة | 22 | 19.5 |
| 2 | من 18-اقل من 24 درجة | 31 | 27.4 |
| 3 | اكبر من 24 درجة | 60 | 53.1 |
| الإجمالي | | 113 | 100 |

جدول رقم 5: توزيع المبحوثين وفقا لمستوي متطلبات تطوير المبحوثين لوسائل الإعلام لتطوير عملهم الإرشادي

| م | فئات المتطلبات | عدد | % |
|---|----------------------|-----|------|
| 1 | اقل من 14 درجة | 11 | 9.7 |
| 2 | من 14-اقل من 21 درجة | 16 | 14.2 |
| 3 | اكبر من 21 درجة | 86 | 76.1 |
| | الإجمالي | 113 | 100 |

جدول رقم 6: توزيع المبحوثين وفقا متطلبات تطوير المبحوثين للتدريب في المجالات الإرشادية الزراعية المختلفة لتطوير عملهم الإرشادي الزراعي

| م | فئات المتطلبات | عدد | % |
|---|----------------------|-----|------|
| 1 | اقل من 51 درجة | 35 | 31 |
| 2 | من 51-اقل من 77 درجة | 29 | 25.7 |
| 3 | اكبر من 77 درجة | 49 | 43.3 |
| | الإجمالي | 113 | 100 |

جدول رقم 7: توزيع المبحوثين وفقا للمصادر التي يستقي منها المبحوثين معلوماتهم الإرشادية الزراعية لمتطلبات تطوير العمل الإرشادي من وجهة نظر المبحوثين

| م | مصادر المعلومات | عدد | % |
|----|---|-----|------|
| 1 | الدورات التدريبية | 110 | 97.3 |
| 2 | رئيس قطاع الإرشاد الزراعي | 105 | 92.9 |
| 3 | رئيس الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي | 102 | 90.3 |
| 4 | رئيس إدارة الإرشاد بالمديرية | 100 | 88.5 |
| 5 | رئيس قسم الإرشاد الزراعي بالإدارة الزراعية | 99 | 87.6 |
| 6 | مدير المركز الإرشادي الزراعي | 99 | 87.6 |
| 7 | المتخصصين في المجالات الزراعية المختلفة | 87 | 77 |
| 8 | الخبرات السابقة في المجالات الزراعية المختلفة | 87 | 77 |
| 9 | الباحثين في مجالات البحوث الزراعية | 85 | 75.2 |
| 10 | النشرات الإرشادية الزراعية | 65 | 57.5 |
| 11 | البرامج الزراعية والريفية الإذاعية | 40 | 35.4 |
| 12 | البرامج الزراعية والريفية التليفزيونية | 39 | 34.5 |
| 13 | الأصدقاء من الخبراء والمرشدين الزراعيين | 33 | 29.2 |
| 14 | المراجع والكتب الإرشادية والزراعية المختلفة | 33 | 29.2 |
| 15 | المعارض الإرشادية الزراعية | 33 | 29.2 |

جدول رقم 8: توزيع المبحوثين وفقا لذكرهم لأهم المشكلات التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين أثناء عملهم

الإرشادي

| م | المشكلات | متوسط | % |
|----|---|-------|------|
| 1 | نقص في إعداد المرشدين الزراعيين | 111 | 98.2 |
| 2 | قلة الإمكانيات المادية لدي المرشدين | 110 | 97.3 |
| 3 | ندرة في الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين | 107 | 94.7 |
| 4 | قلة الأجور والحوافز للمرشدين الزراعيين | 105 | 92.9 |
| 5 | نقص في وسائل النقل والمواصلات | 1.3 | 91.2 |
| 6 | التعليمات والقرارات والبرامج المركزية التي لا تعبر عن الواقع المحلي | 102 | 90.3 |
| 7 | ضعف الإدارة الإرشادية | 1.1 | 89.4 |
| 8 | قلة التنسيق بين أجهزة الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي | 100 | 88.5 |
| 9 | نقص الاهتمام الإعلامي الجماهيري باحتياج الإرشاد الزراعي | 99 | 87.6 |
| 10 | اتساع المساحات التي يشرف عليها الجهاز الإرشادي | 81 | 71.7 |
| 11 | قلة خبرة المرشدين بمشاكل الأراضي الجديدة | 78 | 69 |
| 12 | قلة ثقة الزراع بالمرشدين الزراعيين | 55 | 48.7 |
| 13 | نقص في أعداد المرشدين المتخصصين (الأخصائيين الإرشاديين) | 55 | 48.7 |
| 14 | قلة الأجهزة الحديثة التي تعين المرشدين في عملهم الإرشادي | 34 | 30 |
| 15 | قلة النشرات الإرشادية المتخصصة في المجالات الزراعية المختلفة | 34 | 30 |

جدول رقم 9: توزيع المبحوثين وفقا لذكرهم لأهم المقترحات لحل للمشكلات التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين أثناء

عملهم الإرشادي لتطوير العمل الإرشادي من وجهة نظرهم

| م | مقترحات | متوسط | % |
|---|--|-------|------|
| 1 | زيادة أعداد المرشدين الزراعيين | 107 | 94.7 |
| 2 | توفير الإمكانيات المادية لدي المرشدين | 1.3 | 91.2 |
| 3 | زيادة عدد الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين | 1.1 | 89.4 |
| 4 | زيادة الأجور والحوافز للمرشدين الزراعيين | 99 | 87.6 |
| 5 | توفير وسائل النقل والمواصلات المناسبة لعمل المرشدين الزراعيين | 99 | 87.6 |
| 6 | زيادة الاعتماد علي البرامج الإرشادية الزراعية المحلية لتعبيرها عن احتياج المناطق المحلية | 81 | 71.7 |
| 7 | تدعيم وتقوية الإدارة الإرشادية من خلال حسن الاختيار والتدريب لها | 81 | 71.7 |
| 8 | زيادة التنسيق بين أجهزة الإرشاد الزراعي وأجهزة البحث العلمي | 74 | 65.5 |
| 9 | زيادة الاهتمام الإعلامي الجماهيري باحتياج الإرشاد الزراعي | 65 | 57.5 |

تابع جدول رقم 9

| م | مقترحات | متوسط | % |
|----|---|-------|------|
| 10 | زيادة عدد المرشدين وتوزيعهم بما يتناسب مع المساحات التي يشرف عليها الجهاز الإرشادي | 56 | 49.5 |
| 11 | مد المرشدين بالخبرات الجديدة المعبرة عن كيفية حل مشاكل الأراضي الجديدة | 56 | 49.5 |
| 12 | بزيادة قدرات المرشدين الزراعيين بمدهم بمعارف ومهارات مفيدة للزراع تزيد ثقة الزراع بهم | 55 | 48.7 |
| 13 | توفير مرشدين زراعيين متخصصين | 53 | 46.9 |
| 14 | توفير الأجهزة الحديثة التي تعين المرشدين في عملهم الإرشادي | 30 | 26.5 |
| 15 | زيادة النشرات الإرشادية المتخصصة في المجالات الزراعية المختلفة | 25 | 22.1 |

المراجع

- 1- أبو حطب، رضا عبد الخالق (دكتور)، محاضرات في الإرشاد الزراعي والتنمية، كلية العلوم الزراعية البيئية بالعريش، جامعة قناة السويس، شمال سيناء 2010م .
- 2- أبو السعود، خيرى حسن " (إعداد وتدريب العاملين بالإرشاد الزراعي في الوطن العربي"، مؤتمر الإرشاد الزراعي وتحديات التنمية الزراعية في الوطن العربي، المجلس العربي للدراسات العليا والبحث العلمي، اتحاد الجامعات العربية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1998م .
- 3- أسماء حورية، الاحتياج التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجالات تقنيات الري الحديث (رسالة ماجستير)، كلية الزراعة جامعة حلب، سوريا، 2011م.
- 4- الأمين، ريان عبد المنعم عمرا، لاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إدارة المراكز الإرشادية ولاية الخرطوم (رسالة دكتوراه)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان، 2014.
- 5- الرافي، أحمد كامل (دكتور) " الإرشاد الزراعي علم وتطبيق، مركز الدعم الإعلامي، مريوط، مركز البحوث الزراعية، القاهرة 1993م.
- 6- الشدايدة، أحمد نوري حسن، الاحتياج التدريبية للمرشدين الزراعيين في الأردن، (رسالة دكتوراه)، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق، 1999م.
- 5- الشوادفي، محمود عطية (دكتور)، محاضرات عن طرق تحديد الاحتياج، مكتبة كلية الزراعة البيئية بالعريش، جامعة قناة السويس، العريش، 2013م.

- 6- الطنوبي، محمد محمد عمر، وآخرون (دكاترة)، الإرشاد الزراعي ، الطبعة الأولى ، منشورات جامعة عمر المختار البيضاء ، بني غازي، ليبيا، 1995م .
- 7- باشات ، احمد إبراهيم، أسس التدريب، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ، القاهرة، 1987م.
- 8- باشري، نفيسة محمد، إدارة الأفراد ، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة، 1986م.
- 9- بسيوني، إبراهيم، إدارة وتنمية الموارد البشرية، كلية التجارة ، جامعة طنطا، 1997م.
- 10- تقرير اللجنة الاقتصادية بمجلس الشعب، بيانات غير منشورة، القاهرة، 2017م.
- 11- حميد، محمد عثمان إسماعيل، وحمدي مصطفى المعاز، إدارة القوى البشرية، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م.
- 12- راضي ، احمد مصطفى محمود ، كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في م (رسالة دكتوراه)، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس، 2002م.
- 13- رشاد، سعيد عباس (دكتور)، الاحتياج التدريبية للمرشدين الزراعيين فى تقليل الفاقد من محصول الفراولة بمحافظة القليوبية والقيم التنبؤية لبعض المتغيرات المرتبطة بها، حوليات العلوم الزراعية بمشتهر، المجلد رقم 34، العدد الثاني ، كلية الزراعة بمشتهر، جامعة الزقازيق . فرع بنها، مشتهر، 1996م .
- 14- سرحان، احمد مصطفى محمد(دكتور)، تقييم الاحتياج التدريبية للمرشدين الزراعيين بقنا، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية مجلد (8) أغسطس 2014، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، 2014م.
- 15- سلام، محمد شفيق، (دكتور)، الإرشاد الزراعي دورة تدريبية عن أساليب النهوض بالمحاصيل الزراعية مركز التدريب الزراعي بالإسماعيلية خلال الفترة من 3 الي 26 فبراير 1997، الإسماعيلية 1997 م.
- 16- عبد الغفار، عبد الغفار طه، الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية، 1975م .
- 17- عمر، احمد محمد (دكتور)، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة 1992م.
- 18- فريد، محمد احمد(دكتور)، التدريب علم وفن واسس، دورة تدريبية في مجال التدريب الفعال، محطة البحوث الزراعية بالإسماعيلية، خلال شهر يتاير 2009م.
- 19- غنيم، محمد(دكتور) دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي تقنيات إدارة واستخدام الموارد الطبيعية لتعزيز إنتاجية الأراضي المتأثرة بالملوحة، مجلة الاقتصاد

الزراعي والعلوم الاجتماعية مجلد (10) اكتوبر 2016، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة،
2016م.

20-ياغي، محمد عبدالفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الخريجي للنشر والتوزيع،
الرياض، ١٤١٧ هـ.

21-Al-Malak,S. and A. ALathary. 2002. Knowledge management and its
role in supporting the development of skills "Development
Organizations" research published, Magazine the future of Arabic
education, F8, N26

22- Al-Rashed, N. Blog social networking "Models and knowledge
management processes, April,27. 2012.

23- Bramley , Peter , Evaluation of Training , A practical Guide , England :
British Association for Commercial and Industrial Education(B A C I E) ,
Gwynne . printers . 1986 .

24- Khalil, M. A. K. Social development in the context of local and global
variable, E1, Modern University office, faculty of social work, Helwan
University , . 2012.

25-Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., (1970)"Determining Sample
Size for Research Activities", Educational and Psychological
Measurement,

26- Okley , P . , Garforth , C . , A guide to Extension Training , F. A.O , U
N, Rome , Italy , 1985

27-Penders , J.M.A., A Comparative Extension Study in the North Atlantic
Area , Shell Agricultural Study Center , Borgoamozzano , 1962

Requirements for the development of agricultural extension work from the point of view of extension workers in Ismailia Governorate

Dr. Ibrahim Abul-Fotouh Hassan Hassan

Dr. Abu Musallam Ali Shehata Abu Zaid Al-Qarqari

Agricultural Extension and Rural Development Research Institute Agricultural Research Center

Abstract

The requirements for the development of agricultural extension work from the point of view of the world This research is defined on the general level of the requirements of the development of extension work from the point of view of the respondents, and the level of the required development of the extension work from: mutual research development, agricultural extension organization, the relationship between agriculture and agricultural research, media, The various agricultural extension areas, and identify the sources from which the respondents are hosting their agricultural extension information for the requirements of the development of the indicative work, and the proposals to solve these processes, which are prepared by the respondents during their extension work Agricultural requirements for the development of extension work.

This research was conducted in the Ismailia Governorate on a random sample of agricultural extension workers with 113 respondents and 70.6% of the total prices of 160 agricultural and extension guides and the extension of the total number of research items through the equation (Krejcie, Robert V., Morgan, 1970) 10/2017 to 15/12/2017 The data are processed statistically from the numbers, frequencies and percentages.

The most important results are:

- 1 – The level of the year for the requirements of the development of extension work was up by 67.3%.
- 2– The level of requirements for the development of the respondents for the development of the Commercial Coalition – Egypt – 87.6%.
- 3 – The level of the requirements for the development of the respondents organization guidance for the development of agricultural extension work was high by 76.1%.
4. The level of requirements for the development of the respondents for agriculture in the agricultural and agricultural research area was 53.1%.
- 5 – The level of requirements for the development of respondents to the media for the development of agricultural extension work was high by 76.1%.
- 6 – The level of requirements for the development of respondents for training in the agricultural extension areas of their agricultural extension work was high by 43.3%.
7. The most important sources from which the respondents draw their guidance information are: training courses, head of agricultural extension sector, head of the Central Administration of Housing 97.3%, 92.9%, 90.3%
8. The most important factors that cause the loss of Ecuador – the work on coercion – are: the lack of preparation of agricultural extension workers, the lack of possibilities and supporters: candidates, and the scarcity of training courses for agricultural extension workers 98.2%, 97.3% and 94.7%, respectively.
- 9 – The most important of which is to increase the number of candidates to supervise the branches, increasing the number of training courses for agricultural extension workers by 94.5%, 91.2%, 89.4%.