

الفجوة المهنية لدى العاملين بالبرامج الإرشادية لتنمية المجتمعات المحلية بمحافظة الإسكندرية: الضمنيات التطبيقية للتعليم المهني المستمر

شادية حسن فتحى، عبدالله عبدالفتاح رمضان

قسم التعليم الإرشادى الزراعى، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية

الملخص

إهتمت هذه الدراسة بوصف وتوضيح إمكانية الاستفادة من مفهوم الفجوة المهنية Professional Obsolescence ونموذج التحليل الوظيفي The Job Analysis Model فى وضع برامج للتعليم المهني المستمر Continuing Professional Education. وفى هذا الإطار تضمن الأسلوب البحثى إجراءات نظامية لتقدير الإحتياجات التدريبية الإرشادية لمجموعة من المهندسين الزراعيين (٥٠ مبحثاً) يمثلون جملة المهندسين الزراعيين التابعين لمديرية الزراعة بمحافظة الإسكندرية، وأيضاً لترجمة تلك الإحتياجات الى مجالات معرفية. والغرض من ذلك هو وضع أساس لبرامج التعليم المستمر لتلك المجموعة من الموظفين أو المهنيين.

وقد أوضحت نتائج الدراسة أن أبرز الإحتياجات التدريبية فى مرحلة تخطيط البرامج الإرشادية كانت تتعلق بالكفاءات المهنية التالية: "القدرة على تكوين علاقات مع السكان الريفيين"، و "إدارة جلسات الحوار مع السكان المحليين"، و"التعرف على التنظيمات المحلية الموجودة". وترجح تلك الإحتياجات التدريبية أهمية تضمين برامج التعليم المستمر للمهندسين الزراعيين المبحوثين المجالات المعرفية الخاصة بالإتصال Communication، ديناميكيات الجماعة Group Dynamics، والقيادة Leadership.

وفيما يتعلق بالإحتياجات التدريبية فى مرحلة تنفيذ البرامج الإرشادية فقد كانت تتعلق أساساً بمستوى كفاءتهم فى " تيسير الإتصال بين المنظمات والجهات المعنية"، والذي إنعكس بدوره سلباً على الكفاءة المهنية فى كل من "تبسيط المعلومات الزراعية وتيسير الحصول عليها" و"الرد على التساؤلات والإستفسارات". وترجح تلك الإحتياجات التدريبية أهمية تضمين برامج التعليم المستمر للمهندسين الزراعيين المبحوثين المجالات المعرفية المتعلقة بموضوع الإتصال، فضلاً عن تلك المتعلقة بالموضوعات التكنولوجية الزراعية التى تخدم منطقة البحث.

أما بالنسبة للإحتياجات التدريبية فى مرحلة تقييم البرامج الإرشادية فقد أوضحت نتائج الدراسة أن تلك الإحتياجات التدريبية كانت تتعلق بالكفاءات المهنية التالية "جمع البيانات والمعلومات لرصد الوضع الحالى" و "وضع معايير تصف الوضع المرغوب". وفى ضوء تلك النتائج تبين قيمة الإهتمام بمجال إدارة نظم المعلومات الزراعية. وينطوى ذلك على مجالات معرفية تتعلق ببناء بنك المعلومات الزراعية، ويتضمن ذلك خطوات رئيسية متتالية وهى: أ- التدريب على رصد وتجميع وتصنيف وتخزين وتحليل وعرض البيانات لمناطق محددة لوصف الوضع الحالى، مع تخصيص ميزانية لذلك، ب- التدريب على تتبع وتوصيف نتائج الدراسات العلمية فى مختلف المجالات التخصصية الزراعية المرتبطة بمناطق عمل المهندسين الزراعيين المبحوثين بما يفيد فى وضع معايير تصف الوضع المرغوب لمناطق محددة وعلى فترات زمنية يتفق عليها، ج- إستخدام بنك المعلومات فى إتخاذ القرار، وذلك من خلال تطبيق النماذج الرياضية والإحصائية والإقتصادية الملائمة لوضع بدائل إتخاذ القرار.

وفيما يتعلق بمدى رضا المبحوثين عن المناخ الإدارى لبيئة العمل تبين أن أعلى درجات الرضا كانت تتعلق بمدى تفهم المبحوثين لطبيعة مسؤولياتهم، و"مدى تقدير المبحوثين لمساعدة رؤسائهم فى حل مشاكل العمل، حيث أشار ٦٥% من المبحوثين الى درجة رضا كبيرة فى كل حالة، وفى الجانب الآخر كانت أقل مستويات الرضا تتعلق ببند "مشاركة المبحوثين فى إتخاذ القرارات"، حيث إتضح أن ٢٦% من جملة المبحوثين غير راضيين تماماً بخصوص هذا البند.

الكلمات الدلالية: الفجوة المهنية- العاملين بالبرامج الإرشادية- محافظة الإسكندرية- التعليم المستمر.

بكترة وسرعة التغيرات الحادثة فى المؤسسات الاقتصادية والإجتماعية والسياسية والتعليمية على المستوى العالمى، وقد ترتب على ذلك صعوبة متزايدة

المقدمة

يتميز عصرنا الحالى بالتطور التقنى المذهل، والمعدل المتسارع لتوليد المعلومات، وكذلك يتميز

الوظيفى وبالإنجاز فى بيئة العمل
(Smith & Offerman :1989).

وفى السياق السابق تركز الدراسة الحالية على الفجوة فى الكفاءات المهنية لدى العاملين بالبرامج الإرشادية لتنمية المجتمعات المحلية. وقد أوضحت المرحلة الإستكشافية، فضلا عن البيانات الأولية لهذه الدراسة، أنه من بين المستجدات والمتغيرات المستمرة فى القطاع الزراعى، الإنكماش الشديد فى فرص التعيينات الحكومية مما أدى الى التناقص المستمر فى أعداد المرشدين الزراعيين. وقد ترتب على ذلك أن إتجهت وزارة الزراعة الى إضافة مهام العمل الإرشادى الزراعى الى جميع المهندسين الزراعيين أو أخصائى المواد الإرشادية (SMS) فى التخصصات المختلفة، وذلك لسد الثغرة المتزايدة فى أعداد المرشدين الزراعيين. الأمر الذى ترتب عليه وجود فجوة مهنية لدى تلك الفئة من المهندسين الزراعيين والذين لم يسبق تأهيلهم لإكتساب المعارف والمهارات العلمية والتطبيقية التى تخدم مجال العمل الإرشادى الزراعى.

وتعتبر الكفاءة فى عمليات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية أحد أهم الكفاءات المهنية التى يجب أن تتوافر لدى المهنيين الإرشاديين، (Hillison:1994)، على إعتبار أن تلك العمليات تعتبر فى حد ذاتها عمليات تعليمية يجب إشراك السكان الريفيين فيها مع قادتهم المحليين، جنبا الى جنب مع العاملين الإرشاديين (Swanson: 2010).

وفى ضوء العرض السابق تبرز الحاجة الى أهمية الدراسة الحالية والتى تتمثل أهدافها فى تحديد أبعاد الفجوة المهنية لدى العاملين بالبرامج الإرشادية لتنمية المجتمع المحلى وذلك من حيث

1- مدى الفجوة المعرفية/المهارية فى الكفاءات المهنية المتعلقة بعمليات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية، على إعتبار أن المعرفة بتلك العمليات من أهم الكفاءات المهنية المطلوبة لهؤلاء

لأعضاء المجتمع المعاصر- خصوصا فى الدول النامية - للحاق أو الإلمام بكافة تلك التقدمات التى تؤثر على أمور حياتهم (فتحى: ٢٠٠٩). وتعد هذه الصعوبة أكثر حدة لدى المهنيين فى مختلف المجالات لأنهم يعملون فى إطار أفكار ومعارف خاضعة للتغيرات السريعة والتقدم. فبعد إتمام المراحل التعليمية والتدريبية تقل كفاءة المهنيين لمقابلة أو إستيفاء مهام وظائفهم، أو لمواجهة الطلبات المجتمعية على خدماتهم. وبطبيعة الحال فإن ذلك يفرض تحديا لدى المؤسسات التعليمية والمنظمات المهنية المسؤولة عن الإعداد المهني لأعضاء المجتمع المعاصر. فالمشكلة ليست فقط فى أن هناك معلومات وخبرات جديدة يتم إستحداثها وإكتشافها ويجب تضمينها فى المؤسسات التعليمية، بل أيضا فى تبنى المنظمات المهنية فلسفة أن يكون التحديث ملازما للممارسة المهنية، وأن يكون التعليم المستمر مدى الحياة مطلبا طبيعيا يصاحب العمل المهني الناجح (Peterson : 2010).

وفى إطار ما تقدم أوضحت بعض الدراسات السابقة مثل (Fathy: 1982)، و(Smith & Offerman :1989) أن هناك علاقة تفاعلية بين كل من توفير فرص التعليم المستمر والتدريب للعاملين بالمنظمات المختلفة والشعور بالرضا الوظيفى وتحقيق العمل المهني الناجح. فالتعليم المستمر Continuing Education يهدف الى تنمية قدرات الكوادر البشرية التى تمارس وظيفة معينة، بصرف النظر عن طبيعة ونوع تلك الوظيفة (Queeny: 2000). وهو فى إطار ذلك يعزز ويطور من معارف ومهارات العاملين/الموظفين المكتسبة سابقا، ويمدهم بالكفاءات Competencies بالدرجة التى تمكن هؤلاء العاملين/الموظفين من التأقلم والتعامل مع المستجدات والمتغيرات المستمرة فى مجال عملهم (الغضبان:٢٠٠٧). الأمر الذى ينعكس بدوره - فى ظل مناخ إدارى صحى- على إثراء الشعور بالرضا

أ- فيزيقية Physical Obsolescence وذلك كما فى حالة تقدم العمر وتدهور الحواس، ب- وبعض هذه الأسباب قد يرجع الى تغيرات فى البيئة الإقتصادية أو بيئة العمل Economic Skills Obsolescence، ويندرج تحت هذا النوع الأخير الأنواع التالية من الفجوات المهنية:

١- الفجوة المهنية الفنية

Technical Skills Obsolescence

وذلك كما فى حالة وجود تقنيات قديمة لا تصلح للإستخدام فى الوقت الحالى وإحلال مكانها تقنيات حديثة بمجالات متعددة. ومن الأمثلة على ذلك التقدم التكنولوجى الحادث بمجالات إدارة الموارد المائية والأرضية النباتية والحيوانية، ومجال تكنولوجيا التصنيع الغذائى، ومجال إدارة الأعمال الزراعية والموارد البشرية، ومجال إدارة نظم المعلومات الزراعية.

٢- الفجوة المهنية المتعلقة بمهارات وظيفية محددة

Job Specific Skills Obsolescence

ومن أمثلة ذلك أن يبحث الموظف عن عمل يختلف عن مجال تخصصه الأسمى ويحتاج أن يستوفى مهارات وظيفية تؤهله للإلتحاق بعمله الجديد، أو أن يتطور توصيف العمل Job Description الحالى، ليسند الى الموظف مهام جديدة يحتاج أن يصقل مهاراته فيها من خلال التدريب أو التعليم المستمر، (Brodeur: 2011)، و (CEDEFOP:2010).

ويرتبط النوع الثانى من الفجوة المهنية مباشرة بمبررات الدراسة الحالية نظرا لإسناد مهام العمل الإرشادى الزراعى الى مجموعة المهندسين الزراعيين بمنطقة الدراسة والحاجة الى التعرف على الفجوة المعرفية/المهارية لديهم (الإحتياجات التدريبية) المتعلقة بمهام العمل الإرشادى الزراعى. ويتضمن ذلك بطبيعة الحال التعرف على مستوى كفاءتهم فى موضوع إدارة نظم المعلومات الزراعية.

العاملين الإرشاديين فى برامج تنمية المجتمع المحلى.

٢- مدى الرضا الوظيفى عن طبيعة العمل والمناخ الإدارى لهؤلاء العاملين، وذلك بإعتبار أن مفهوم الفجوة المهنية ينسحب أيضا على المناخ الإدارى وبيئة العمل.

وتعرض هذه الدراسة الوضع الحالى فيما يتعلق بالأبعاد المشار اليها للمهندسين الزراعيين فى مديرية الزراعة بمحافظة الإسكندرية.

الإطار النظرى والإستعراض المرجعى

نظرا لأن الهدف الرئيسى للدراسة الحالية هو التعرف على الفجوة المهنية لدى العاملين بالبرامج الإرشادية لتنمية المجتمعات المحلية، والضمنيات التطبيقية فى مجال التعليم المستمر، فإن الإطار النظرى لهذه الدراسة قد تضمن عرضا للمفاهيم والعناصر التالية:

أولا: مفهوم الفجوة المهنية Professional Obsolescence، ثانيا: الكفاءات أو القدرات الأساسية اللازم توافرها لدى العاملين الإرشاديين ببرامج تنمية المجتمعات المحلية، ثالثا: مفهوم تحليل الوظيفة Job Analysis.

أولا: مفهوم الفجوة المهنية، معناها، أسبابها/ أنواعها.

تستند الدراسة الى مفهوم الفجوة المهنية الذى يشير الى أنه درجة أو مدى إفتقار العاملين/الموظفين للمعارف والمهارات الحديثة الضرورية للإبقاء وتحقيق أداء فعال فى أدوارهم الحالية والمستقبلية (Kaufman:1974).

وتشير الكتابات والدراسات السابقة مثل (Kaufman:1974)، (Dickerson:2004)، الى أن هناك أسباب ومظاهر مختلفة للفجوة المهنية التى تحدث لدى العاملين، فبعض هذه الأسباب قد تكون:

٣- الفجوة المهنية الإدارية

Managerial Obsolescence

ففى نفس السياق السابق توضح الدراسات مثل (Burak:1972) و(Dickerson:2004)، و (Brodeur:2011) أن مفهوم الفجوة المهنية ينسحب أيضا على المناخ الإدارى وبيئة العمل، من حيث إمكانية حدوث تدهور أو قصور فى معارف ومهارات القيادات الإدارية، والذى يؤثر بدوره على المناخ الإدارى للمنظمة. وفى هذا الإطار فإن الفجوة المهنية الإدارية تحدث فى حالة وجود مديرين غير مؤهلين التأهيل الكافى لشغل مناصبهم، أو غير قادرين على اللحاق بأحدث التقنيات المرتبطة بمجالاتهم التخصصية.

ويمكن أن يستدل على المناخ الإدارى للمنظمة من خلال عدة مؤشرات مثل مدى الرضا عن العمل، وتفهم العاملين لأهداف العمل وطبيعة مسؤولياتهم، ومدى مساعدة الرؤساء فى تنمية قدرات العاملين وحل مشاكلهم من خلال الإهتمام ببرامج التدريب والتعليم المستمر، ورصد الميزانية اللازمة لذلك، والإهتمام بتطبيق رؤى وفلسفات تقدمية لتطوير طبيعة العمل وتحسين المناخ الإدارى (Dickerson: 2004)، و(CEDEFOP:2010).

ثانيا: الكفاءات أو القدرات الأساسية اللازم توافرها لدى العاملين الإرشاديين.

وفيما يتعلق بالفجوة المعرفية /المهارية بالنسبة للعاملين فى مجال تنمية المجتمع المحلى- ومنها بالطبع العاملين بالإرشاد الزراعى- أوضحت الدراسات أنها تتسع ويزداد حجمها خصوصا فى الدول النامية، وفى هذا الصدد يذكر كل من Gyenfe (1998)، Swanson (2008)، Thapa (2010) ADB (2012, 2014) Suvedi & Ramjee (2015) أن الإرشاد الزراعى فى البلدان النامية ينصب تركيزه على المجالات الفنية الزراعية، ولا يهتم بنفس الدرجة ببعض المجالات الأخرى مثل الإتصال، والقيادة، وتعليم الكبار، والحراك الإجتماعي، وإدارة نظم المعلومات الزراعية، وغيرها من المجالات

التي تساعد العاملين الإرشاديين على فهم كافة المستجدات والمتغيرات التي تحدث فى بيئة عملهم من ناحية، والتي تخدم عمليات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية من ناحية أخرى. وتؤكد هذه الدراسات أيضا على أهمية تحديد الكفاءات الأساسية اللازمة للمهنيين الإرشاديين والتي تجعلهم قادرين على فهم متطلبات وظائفهم، وموائمة ومواكبة كافة التغيرات دائمة الحدوث فى مجتمعاتهم المحلية.

وفى ضوء ما سبق حدد Gyenfe (1998) سبعة كفاءات يجب أن تتوافر لدى المهنيين الإرشاديين الى جانب كفاءاتهم الفنية Technical Subject Matter وتلك الكفاءات تتعلق بالمجالات التالية: تنظيم الخدمات والعملية الإرشادية Extension Service and Operation ، والتنمية البشرية Human Development، تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التعليمية ، Developing ، Executing and Evaluating Educational Programs والعملية التعليمية The Educational Processes، والنظام الإجتماعى Social System، والإتصال Communication، البحث والتقييم Research and evaluation.

ثالثا: مفهوم تحليل الوظيفة Job Analysis

يشير هذا المفهوم الى طريقة تحديد مجالات وظيفية أساسية قد يظهر فيها الحاجة الى التدريب. ويتضمن ذلك تقسيم الوظيفة الى مكوناتها أو أجزائها. وهذا التحليل يتيح للمدرب أن يفهم بصورة أفضل ماذا يفعل الموظف داخل المنظمة. وتستخدم طرق مختلفة لتحضير القائمة النهائية لتلك المكونات أو الأجزاء، من بينها: الإستفادة من آراء الخبراء، الملاحظات، والمقابلات الشخصية مع الموظفين ورؤسائهم فى العمل، والمناقشات فى مجموعات صغيرة. وبعد تدقيق القائمة النهائية لمكونات أو مهام الوظيفة بواسطة الخبراء والعاملين والمشرفين أو الرؤساء، يمكن إعداد نموذج خاص بذلك يتم عرضه أو توزيعه على العاملين أو الرؤساء، لتحديد عدة أبعاد من بينها: أ- الأهمية:

تعتبر تلك الخصائص عن (السن، والمؤهل الدراسي، والتخصص العلمي، وعدد سنوات العمل فى الميدان الزراعى).

II- مدى الفجوة المعرفية (الإحتياجات التدريبية):

وذلك لمجموعة المهندسين الزراعيين- محل الدراسة- العاملين بمديرية الزراعة، بمحافظة الإسكندرية. وتم قياسها عن طريق:

أ- تقدير المبحوثين لمدى إرتباط أو أهمية تلك المهام/البنود التى تتدرج تحت المجالات المعرفية الثلاث المذكوره، فى ظل متطلبات عملهم الحالى، ب- تقدير المبحوثين لمستوى كفاءة أدائهم لهذه المهام/البنود فيما يتعلق بنفس المجالات المعرفية التى تم تحديدها. وقد أستخدم متصل Continuum مكون من ثلاث فئات فى كل حاله، حيث تم سؤال المبحوث عن تقديره لمدى إرتباط أو أهمية المهمة/البند المعرفى لعمله، وذلك على المتصل الثلاثى (عالى الأهمية، ومتوسط الأهمية، وقليل الأهمية). ومن ناحية أخرى وبنفس الطريقة تم سؤال المبحوث عن تقديره لمستوى كفاءته فى أداء نفس المهام/البنود المعرفية على المتصل الثلاثى كفاءة عالية، وكفاءة متوسطة، وكفاءة ضعيفة.

III- الرضا الوظيفى: وتم التعرف عليه من خلال:

أ- مدى رضا المبحوثين عن طبيعة عملهم الحالى: حيث تم قياس ذلك على متصل Continuum ثلاثى يتكون من ثلاثة فئات وهى: راضى بدرجة كبيره، راضى بدرجة متوسطة، وراضى بدرجة قليلة.

ب- مدى رضا المبحوثين عن المناخ الإدارى لبيئة العمل:

حيث تضمن المناخ الإدارى محل الدراسة خمسة بنود هى: مدى إدراك المبحوث لأهداف عمله، ومدى تفهم المبحوث لطبيعة مسؤولياته، ومدى مشاركة المبحوث فى إتخاذ القرارات، ومدى تقدير المبحوث لمساعدة رؤسائه فى تنمية قدراته، ومدى تقديره لمساعدة رؤسائه فى حل مشاكل العمل. وقد تم قياس

فليست جميع المهام على نفس الدرجة من الأهمية لوظيفة معينة. وقد يستخدم متصل Continuum مكون من ثلاث فئات، على الأهمية، ومتوسط الأهمية، وقليل الأهمية، ب- الصعوبة فى التعلم، ج- مستوى الكفاءة فى الأداء: وقد يستخدم متصل Continuum ثلاثى مثل كفاءة عالية- كفاءة متوسطة- كفاءة ضعيفة. ويستفاد من تقدير مثل هذه الأبعاد من وجهة نظر المتدرب حيث يوضح للمدربين مدى إدراك الموظفين/المتدربين لمواطن الضعف والصعوبة لديهم، والتى قد تختلف عن إدراك المدربين أنفسهم.

(Halim, A. and M.M. Alii: 1997)

الأسلوب البحثى

إستندت الدراسة الحالية فى التعرف على مدى الفجوة المهنية لدى مجموعة العاملين الإرشاديين- المهندسين الزراعيين - بمحافظة الإسكندرية محل الدراسة الى الخطوات التالية:

١- تحديد هيكل المعارف التى يجب أن يمتلكها العاملون الإرشاديون (فى العصر الحالى):

وهذا فى إطار المجالات المعرفية أو المحتوى الملائم والذى يتماشى مع التقدمات الحديثة فى المجال، وذلك من خلال: أ- الإستعانة بمجموعة من الخبراء فى كتابة المجالات المعرفية وسلسلة بنود Content Test Items فى ضوء خبراتهم التطبيقية، ب- مراجعة الدراسات والكتابات السابقة التى تناولت المجالات والبنود المعرفية التى يجب أن يمتلكها العاملون الإرشاديون.

وقد أسفرت هذه الخطوة عن تحديد ثلاث مجالات معرفية لأغراض هذه الدراسة ينطوى كل منها على عدد من المهام/البنود يتراوح ما بين ٢ الى ١٠ مهمة/بنودا معرفيا، وهذه المجالات الثلاث هى مجال التخطيط ومجال التنفيذ ومجال تقييم البرامج الإرشادية.

٢- المتغيرات البحثية وقياسها.

I- الخصائص الشخصية للمبحوثين:

النوعى للبيانات Qualitative Data Analysis (Berg: 2007)، الى جانب التحليل الكمى بإستخدام النسب المئوية.

النتائج والمناقشة

أولاً: الخصائص الشخصية والوظيفية للموظفين المبحوثين:

١- السن: توضح بيانات الدراسة أن سن المبحوثين تراوح من (٢٧-٥٩) سنة بمتوسط حسابى قدره ٤٦ سنة وإنحراف معيارى قدره ١١ درجة. وبتوزيع المبحوثين الى ثلاث فئات وفقاً لسنهم تبين أن ما يقارب من نصف المبحوثين (٤٦%) تزيد أعمارهم عن ٤٨ عاماً، جدول(١)، الأمر الذى قد يشير الى تراكم الخبرات لديهم، ولكن فى نفس الوقت يعتبر ذلك مؤشراً الى النقصان الشديد المتوقع فى قوة العمل هذه خصوصاً أن البيانات البحثية أوضحت أن عدد المبحوثين الذين تزيد أعمارهم عن ٥٥ سنة قد بلغ ١٨ مبحوثاً، بنسبة ٣٦% من جملة المبحوثين، الأمر الذى يؤكد على فقد هذا العدد خلال الخمس سنوات القادمة ببلوغ هذه النسبة من المبحوثين سن التقاعد.

٢- المؤهل الدراسى والتخصص العلمى: أوضحت النتائج البحثية أن كل المبحوثين حاصلين على بكالوريوس علوم زراعية فى مختلف التخصصات، كما تبين أن نسبة من لديهم خلفية إرشادية زراعية ١٠% فقط من جملة المبحوثين.

كما إتضح أن ١٣ مبحوثاً بنسبة ٢٦% من جملة المبحوثين يحملون مؤهلات فوق عليا سواء كانت ماجستير أو دكتوراه فى العلوم الزراعية. وذلك فى تخصصات (المحاصيل، والإنتاج الحيوانى، وأمراض النبات، والزهور والزينة، والألبان، والوراثة، والإرشاد الزراعى، والإقتصاد المنزلى).

كل بند منها على متصل Continuum ثلاثى يتكون من ثلاث فئات وهى: راضى بدرجة كبيره، راضى بدرجة متوسطة، و راضى بدرجة قليلة.

٣- مصادر وأدوات تجميع وتحليل البيانات.

فى ضوء الأهداف البحثية، وإستنادا الى الإطار النظرى لهذه الدراسة، تم تصميم إستمارة إستبيان مكونه من ثلاثة أقسام، تضمن الأول البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين، وتناول القسم الثانى منها مدى رضا المبحوثين عن طبيعة عملهم، وأيضاً عن المناخ الإدارى لبيئة العمل. وتناول القسم الثالث من إستمارة الإستبيان البنود/المهام المعرفية المتعلقة بعمليات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية والتي تعكس مدى الفجوة المهنية المعرفية لدى المبحوثين. ففى هذا الإطار طلب من المبحوثين تحديد مدى أهمية أو إرتباط هذه البنود بأعمالهم الحالية التى يقومون بها، وكذا تحديد مستوى كفاءتهم فى أداء هذه المهام/ البنود المعرفية.

وقد تمثلت المفردات البحثية لهذه الدراسة فى شاملة الموظفين العاملين فى مجال تنمية المجتمعات المحلية الزراعية- المهندسين الزراعيين- التابعة لمديرية الزراعة بمحافظة الإسكندرية والموزعين على إدارات أو مناطق عمل المديرية الأربعة، وهى الإدارة الزراعية بالمعموره، وخورشيد، والعامرية، وبرج العرب. وبلغ عدد هؤلاء الموظفين ٥٠ مهندساً زراعياً، تم جمع البيانات منهم جميعاً بواسطة الإستبيان بالمقابلة الشخصية، وذلك بعد عقد إجتماع معهم لشرح بنود الإستبيان.

وبالنسبة لتحليل البيانات تم إستخدام العرض الجدولى والنسب المئوية والمتوسط الحسابى والإنحراف المعيارى، فى تحليل البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية للمبحوثين. وبالنسبة للمتغيرات المركزية للدراسة والمتعلقة بمدى الفجوة المعرفية/المهارية، ومدى الرضا عن طبيعة العمل، وعن المناخ الإدارى للمبحوثين فقد تم الإستناد فى تحليل البيانات المتحصل عليها الى منهج التحليل

جدول ١: توزيع المبحوثين الى فئات وفقا لسنهم ن=٥٠

| الخصائص | العدد | % | المتوسط | الإحراف المعياري |
|----------------------|-------|----|---------|------------------|
| فئات السن: | | | ٤٦ سنة | ١ درجة |
| صغيرة (٣٧ سنة فأقل) | ١٢ | ٢٤ | | |
| متوسطة (٣٨-٤٨ سنة) | ١٥ | ٣٠ | | |
| كبيرة (٤٩ سنة فأكثر) | ٢٣ | ٤٦ | | |

ثانيا: مدى الفجوة المعرفية/المهارية (الإحتياجات التدريبية) فى الكفاءات المهنية للموظفين المبحوثين والمتعلقة بعمليات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية.

تعتبر الكفاءة فى أداء عمليات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية، من أهم الكفاءات المهنية للعاملين فى برامج تنمية المجتمعات المحلية الزراعية عاما، وللعاملين فى الإرشاد الزراعى بصفة خاصة. وفى ضوء إسناد مهام العمل الإرشادى لمجموعة المهندسين الزراعيين المبحوثين بمنطقة الدراسة نظرا لتقلص عدد المتخصصين فى الإرشاد الزراعى، تتضح أهمية التعرف على الثغرات المعرفية فى هذه الكفاءات لدى المبحوثين، وذلك فى المجالات الثلاث المتعلقة بتخطيط، وتنفيذ، وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية. وقد تم هذا التعرف من خلال أولا: إستخلاص وصياغة مجموعة من المهام/البنود المتعلقة بالعمليات الثلاثة، ثم بعد ذلك سؤال المبحوثين عن تقديرهم لمدى أهمية أو إرتباط تلك المهام/البنود بأعمالهم الحالية. ثانيا: التعرف على مدى تقديرهم لمستوى كفاءتهم فى أداء هذه المهام، وأوضحت نتائج القياسات فى هذا الصدد ما يلى:

٣- العمل الحالى: بسؤال الموظفين المبحوثين عن الوظيفة الحالية التى يشغلونها، إتضح أن ١٦ مبحوثا منهم يشغلون وظيفة إرشادية سواء كانت مرشد زراعى ميدانى، أو رؤساء لأقسام الإرشاد بالمديرية أو بالمجمعات الزراعية الأربعة التابعة لمديرية الزراعة بالإسكندرية. كذلك تبين أن ١٧ مبحوثا يعملون فى وظيفة أخصائى مواد إرشادية (SMS) فى بعض التخصصات مثل الفاكهة والمحاصيل الحقلية والخضر والإنتاج الحيوانى، كما تبين أن الباقين (١٧ مبحوثا) يشغلون وظيفة مهندس زراعى عام.

٤- عدد سنوات العمل فى الميدان الزراعى: أوضحت البيانات البحثية أن عدد السنوات العمل التى قضاها الموظفون المبحوثون فى الميدان الزراعى تراوح من (٣ - ٣٨ عاما)، بمتوسط حسابى قدره ٢٠ عاما، وإحراف معيارى قدره ١١,٥ درجة. وبتصنيف المبحوثين الى ثلاث فئات وفقا لعدد سنوات عملهم، جدول (٢)، إتضح أن قرابة ثلاثة أرباع المبحوثين (٧٤% من جملة المبحوثين) قضاوا ما يزيد عن ١٣ سنة فى عملهم، الأمر الذى قد يشير الى إمتلاكهم لخبرات زراعية ميدانية واسعة.

جدول ٢: توزيع المبحوثين الى فئات وفقا لعدد سنوات عملهم. ن=٥٠

| الخصائص | العدد | % | المتوسط | الإحراف المعياري |
|-----------------------|-------|----|---------|------------------|
| فئات عدد سنوات العمل: | | | ٢٠ سنة | ١١,٥ درجة |
| صغيرة (١٣ سنة فأقل) | ١٣ | ٢٦ | | |
| متوسطة (١٤-٢٦ سنة) | ٢٠ | ٤٠ | | |
| كبيرة (٢٧ فأكثر سنة) | ١٧ | ٣٤ | | |

الإرشادية، تشير البيانات الموضحة في جدول (٤) إلى وجود صعوبة فى الأداء لدى غالبية المهندسين الزراعيين محل الدراسة. فتوضح تلك البيانات أن نسب المبحوثين الذين يشعرون بمستوى عال من الكفاءة فى أدائهم لتلك المهام قد تراوحت ما بين (١٨-٤٠%) فقط من جملة المبحوثين، بينما تراوح مستوى أداء الغالبية المتبقية من جملة المبحوثين (٦٢% - ٨٢%) إزاء أدائهم لنفس المهام ما بين مستوى كفاءة "متوسط" أو "ضعيف".

ويستدل من تلك النتائج على ما يلى:

أ- المهندسون الزراعيون محل الدراسة (٥٠-٧٢%) منهم يرون أن المهام الخاصة بعملية تخطيط البرامج الإرشادية ذات أهمية عالية من حيث ارتباطها بطبيعة عملهم، ولكنهم يشعرون بصعوبة نسبية فى أداء تلك المهام.

ب- تمثلت أكبر فجوة بين تقدير "مدى الأهمية" و"مستوى الكفاءة" فى البند المتعلق بالقدرة على تكوين علاقات مع السكان المحليين، حيث تم تقديره على مستوى عال من الأهمية بواسطة ٦٦% من المبحوثين، بينما يرى ١٨% فقط من المبحوثين أنهم على مستوى "مرتفع" من الكفاءة فى أدائها.

١- تقدير المبحوثين لمدى أهمية المهام الوظيفية لعملية تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية ومستوى كفاءتهم فى القيام بها:

تضمنت عملية تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية عشرة بنود معرفية، تم سؤال المبحوث عن مدى ارتباط أو أهمية كل من هذه البنود بعمله الحالى الذى يقوم به، وكذلك تقديره لمستوى كفاءته فى أداء هذه المهام، وذلك على متصل ثلاثى كما سبق الإشارة اليه، جدول (٣).

وأوضحت النتائج، وفقا للبيانات الواردة بجدول (٣) أن الكفاءات المهنية التى تم تقديرها على درجة عالية من الأهمية بواسطة غالبية المبحوثين (٧٠-٧٢%) قد تمثلت فى كل من "الإحتفاظ بأجندة تسجل فيها المعلومات اليومية"، و"إكتشاف معوقات تحقيق الأهداف"، و"وضع خطط عمل محددة"، يلى ذلك فى الأهمية القدرة على تكوين علاقات مع السكان المحليين (٦٦%)، و"إدارة نظم المعلومات الزراعية"، و"إكتشاف القيادات المحلية"، و"تحديد الأهداف" (٦٠%)، وأخيرا "التعرف على التنظيمات المحلية الموجودة بالمنطقة"، و"إدارة جلسات الحوار مع السكان الريفيين" (٥٠%).

وفيما يتعلق بتقدير المبحوثين لمستوى كفاءتهم فى أداء نفس المهام أو البنود المتعلقة بتخطيط البرامج

جدول ٣: توزيع المبحوثين وفقا لتقديرهم لمدى أهمية البنود/المهام المتعلقة بعملية تخطيط البرامج الإرشادية

الزراعية لعملهم الحالى ن=٥٠

| تقدير المبحوثين لمدى أهمية البنود لأعمالهم الحالية | | | | | | البنود/ المهام المتعلقة بعملية التخطيط |
|--|-----|---------------|-----|---------------|-----|---|
| قليلة الأهمية | | متوسط الأهمية | | عالية الأهمية | | |
| عدد | % | عدد | % | عدد | % | |
| ٣٠ | ٦٠% | ١٠ | ٢٠% | ١٠ | ٢٠% | ١- إكتشاف القيادات المحلية |
| ٢٩ | ٥٨% | ١٤ | ٢٨% | ٧ | ١٤% | ٢- التعرف على خصائص السكان المحليين |
| ٣٣ | ٦٦% | ٩ | ١٨% | ٨ | ١٦% | ٣- القدرة على تكوين علاقات مع السكان المحليين |
| ٣٦ | ٧٢% | ١٠ | ٢٠% | ٤ | ٨% | ٤- الإحتفاظ بأجندة تسجل فيها المعلومات اليومية |
| ٢٤ | ٤٨% | ١٧ | ٣٤% | ٩ | ١٨% | ٥- إدارة جلسات الحوار مع السكان المحليين |
| ٢٥ | ٥٠% | ١٤ | ٢٨% | ١١ | ٢٢% | ٦- التعرف على التنظيمات المحلية الموجودة بالمنطقة |
| ٣١ | ٦٢% | ١٢ | ٢٤% | ٧ | ١٤% | ٧- إدارة نظم المعلومات الزراعية |
| ٣٠ | ٦٠% | ١٥ | ٣٠% | ٥ | ١٠% | ٨- تحديد الأهداف فى ظل الوضع الراهن |
| ٣٥ | ٧٠% | ٨ | ١٦% | ٧ | ١٤% | ٩- إكتشاف معوقات تحقيق الأهداف |
| ٣٥ | ٧٠% | ١١ | ٢٢% | ٤ | ٨% | ١٠- وضع خطط وبرامج محددة |

جدول ٤: توزيع المبحوثين وفقا لتقديرهم لمستوى كفاءتهم في أداء البنود/المهام المتعلقة بعملية تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية.

| البنود/المهام المتعلقة بعملية التخطيط | تقدير المبحوثين لمستوى كفاءتهم في أداء البنود/المهام | | |
|---|--|--------|--------|
| | مرتفعة | متوسطة | ضعيفة |
| | عدد % | عدد % | عدد % |
| ١- إكتشاف القيادات المحلية | ١٦ %٣٢ | ١٨ %٣٦ | ١٦ %٣٢ |
| ٢- التعرف على خصائص السكان المحليين | ١٠ %٢٠ | ٢٥ %٥٠ | ١٥ %٣٠ |
| ٣- القدرة على تكوين علاقات مع السكان المحليين | ٩ %١٨ | ٢١ %٤٢ | ٢٠ %٤٠ |
| ٤- الإحتفاظ بأجندته تسجل فيها المعلومات اليومية | ٢٦ %٥٢ | ١٤ %٢٨ | ١٠ %٢٠ |
| ٥- إدارة جلسات الحوار مع السكان المحليين | ١٢ %٢٤ | ٢١ %٤٢ | ١٧ %٣٤ |
| ٦- التعرف على التنظيمات المحلية الموجودة بالمنطقة | ١٦ %٣٢ | ١٨ %٣٦ | ١٦ %٣٢ |
| ٧- إدارة نظم المعلومات الزراعية | ١٨ %٣٦ | ١٨ %٣٦ | ١٤ %٢٨ |
| ٨- تحديد الأهداف في ظل الوضع الراهن | ١٩ %٣٨ | ٢٢ %٤٤ | ٩ %١٨ |
| ٩- إكتشاف معوقات تحقيق الأهداف | ٢٠ %٤٠ | ٢٠ %٤٠ | ١٠ %٢٠ |
| ١٠- وضع خطط وبرامج محددة | ١٩ %٣٨ | ٢٢ %٤٤ | ٩ %١٨ |

المحليين. إذ يمكن إعتبار ذلك حاجات تدريبية غير محسوسة لدى المبحوثين. ويقضى إثراء معارف ومهارات المبحوثين في تلك المهام الوظيفية تدريبهم في مجالات الإتصال Communication، ديناميكيات الجماعة Group Dynamics، والقيادة Leadership.

٢- تقدير المبحوثين لمدى أهمية المهام الوظيفية لعملية تنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية ومستوى كفاءتهم في القيام بها

أوضحت النتائج وفقا للبيانات الواردة بجدول (٥) أن أبرز الكفاءات المهنية التي تم تقديرها من قبل المبحوثين على درجة عالية من الأهمية كانت: "تيسير الإتصال بين المنظمات والجهات المعنية (٧٢%)، يليها "تبسيط المعلومات وتيسير الحصول عليها" (٦٢%). وكانت أقل الكفاءات أهمية- وفقا لتقدير المبحوثين -

ج- تمثلت أقل فجوة بين تقدير "مدى الأهمية" وبين "مستوى الكفاءة" في البند الخاص بالإحتفاظ بأجندته تسجل فيها المعلومات حيث تبين أنه ذو أهمية عالية ومستوى أداء عال أيضا وفقا لتقدير ٧٢%، ٥٢% من المبحوثين على الترتيب.

د- كانت أقل البنود أهمية وفقا لتقدير المبحوثين "إدارة جلسات الحوار مع السكان المحليين" و "التعرف على التنظيمات المحلية الموجودة بالمنطقة". ومع ذلك وفي نفس الوقت فإن المهندسين الزراعيين محل الدراسة، يرون أنفسهم أقل كفاءة من المستوى المرغوب في أداء هاتين المهمتين. ويعد التنبيه الى قيمة هاتين المهمتين، والعمل على إثراء معارف ومهارات المهندسين الزراعيين فيهما، من خلال التدريب، مطلباً أساسياً لصقل قدراتهم في مرحلة تخطيط البرامج- على تكوين علاقات مع السكان

جدول ٥: توزيع المبحوثين وفقا لتقديرهم لمدى أهمية البنود المتعلقة بعملية تنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية لعملهم الحالي

| البنود/المهام المتعلقة بعملية تنفيذ البرامج الإرشادية | تقدير المبحوثين لمدى أهمية البنود/المهام لأعمالهم الحالية | | |
|---|---|---------------|---------------|
| | عالية الأهمية | متوسط الأهمية | قليلة الأهمية |
| | عدد % | عدد % | عدد % |
| ١- حشد الموارد والإمكانيات | ٢٨ %٥٦ | ١٥ %٣٠ | ٧ %١٤ |
| ٢- تيسير الإتصال بين المنظمات والجهات المعنية | ٣٦ %٧٢ | ٩ %١٨ | ٥ %١٠ |
| ٣- إدارة الإجتماعات والجلسات التدريبية. | ٢٥ %٥٠ | ١٠ %٢٠ | ١٥ %٣٠ |
| ٤- تبسيط المعلومات وتيسير الحصول عليها | ٣١ %٦٢ | ١٦ %٣٢ | ٣ %٦ |
| ٥- الرد على التساؤلات والإستفسارات | ٢٧ %٥٤ | ١٩ %٣٨ | ٤ %٨ |

٣- تقدير المبحوثين لمدى أهمية المهام الوظيفية لعملية تقييم البرامج الإرشادية الزراعية ومستوى كفاءتهم في القيام بها.

تشير البيانات الواردة بجدول (٧) الى أن مدى تقدير المبحوثين للبندين المتعلقين بمرحلة تقييم البرامج الإرشادية قد جاء على مستوى عال من الأهمية لدى (٦٠-٦٨) % منهم. ومن جهة أخرى تشير البيانات الواردة بجدول (٨) الى أن تقدير المبحوثين لمستوياتهم الأدائية فيما يتعلق بنفس المرحلة قد جاء على مستوى "مرتفع" من الكفاءة وفقا لإدراك (٤٠-٦٠) % منهم فقط. وتوضح تلك النتائج انخفاض مستوى تقدير المبحوثين سواء فيما يتعلق بأهمية مرحلة التقييم أو فيما يتعلق بمستوى كفاءتهم في أداء تلك المرحلة.

وفي ضوء ما تقدم يتبين قيمة الإهتمام بمجال إدارة نظم المعلومات الزراعية بما ينطوي عليه من مراحل أساسية وهي: (Babu:1997)

أ- بناء بنك المعلومات الزراعية ويتضمن خطوات رئيسية متتالية وهي رصد وتجميع وتصنيف وتخزين وتحليل وعرض البيانات لمناطق محددة، مع تخصيص ميزانية لذلك.

ب- استخدام بنك المعلومات في إتخاذ القرار، وذلك من خلال تطبيق النماذج الرياضية والإحصائية والإقتصادية الملائمة لوضع بدائل إتخاذ القرار.

"إدارة الاجتماعات والجلسات التدريبية"، و"الرد على التساؤلات والإستفسارات"، و"حشد الموارد والإمكانات" (٥٠ - ٥٦) %.

وفيما يتعلق بتقدير المبحوثين لمستوى كفاءتهم في أداء نفس المهام المتعلقة بتنفيذ البرامج الإرشادية، فإن البيانات الموضحة بجدول (٦)، تشير أيضا - كما جاء في مرحلة تخطيط البرامج - الى أن تقدير المبحوثين لمستوى الكفاءة في الأداء قد جاء في إتجاه عكسي لإدراك مدى الأهمية، وقد تبين ذلك بوضوح في بند "تيسير الإتصال بين المنظمات والجهات المعنية"، الذي تم تقديره على مستوى عالي الأهمية بواسطة ٧٢ % من المبحوثين (جدول ٥)، بينما أشار ٣٠ % فقط من جملة المبحوثين الى شعورهم بمستوى مرتفع من الكفاءة في أداء تلك المهمة، (جدول ٦).

وتبرز تلك النتائج بوضوح أهمية تدريب المهندسين الزراعيين المبحوثين في مجال تيسير الإتصال بين المنظمات والجهات المعنية مثل المراكز البحثية الزراعية، والجامعات والجمعيات التعاونية الزراعية. الأمر الذي يمكن أن يعكس بدوره على النهوض بمستوى أداء المبحوثين للمهام الخاصة بتنفيذ البرامج الإرشادية. ومن أبرز تلك المهام "تبسيط المعلومات الزراعية وتيسير الحصول عليها" و"الرد على التساؤلات والإستفسارات".

جدول ٦: توزيع المبحوثين وفقا لتقديرهم لمستوى كفاءتهم في أداء البنود/المهام المتعلقة بعملية تنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية.

| البنود/ المهام المتعلقة بعملية تنفيذ البرامج الإرشادية | تقدير المبحوثين لمستوى كفاءتهم في أداء البنود/ المهام | | |
|--|---|--------|-------|
| | مرتفعة | متوسطة | ضعيفة |
| | عدد | عدد | عدد |
| | % | % | % |
| ١- حشد الموارد والإمكانات | ١٦ | ١٨ | ١٦ |
| | ٣٢% | ٣٦% | ٣٢% |
| ٢- تيسير الإتصال بين المنظمات والجهات المعنية | ١٥ | ١٧ | ١٨ |
| | ٣٠% | ٣٤% | ٣٦% |
| ٣- إدارة الاجتماعات والجلسات التدريبية. | ١٦ | ١٦ | ١٨ |
| | ٣٢% | ٣٢% | ٣٦% |
| ٤- تبسيط المعلومات وتيسير الحصول عليها | ٢٢ | ١٦ | ١٢ |
| | ٤٤% | ٣٢% | ٢٤% |
| ٥- الرد على التساؤلات والإستفسارات | ٢٣ | ١٣ | ١٤ |
| | ٤٦% | ٢٦% | ٢٨% |

جدول ٧: توزيع المبحوثين وفقا لتقديرهم لمدى أهمية البنود/المهام المتعلقة بعملية تقييم البرامج الإرشادية الزراعية لعمالهم الحالي.

| تقدير المبحوثين لمدى أهمية البنود/المهام لأعمالهم الحالية | | | | | |
|---|-----|---------------|-----|---------------|-----|
| عالية الأهمية | | متوسط الأهمية | | قليلة الأهمية | |
| عدد | % | عدد | % | عدد | % |
| ٣٠ | ٦٠% | ١٥ | ٣٠% | ٥ | ١٠% |
| ٣٤ | ٦٨% | ١٠ | ٢٠% | ٦ | ١٢% |

جدول ٨: توزيع المبحوثين وفقا لتقديرهم لمستوى كفاءتهم فى أداء البنود/المهام المتعلقة بعملية تقييم البرامج الإرشادية الزراعية

| تقدير المبحوثين لمستوى كفاءتهم فى أداء البنود/المهام | | | | | |
|--|-----|--------|-----|-------|-----|
| مرتفعة | | متوسطة | | ضعيفة | |
| عدد | % | عدد | % | عدد | % |
| ٢٠ | ٤٠% | ٢٠ | ٤٠% | ١٠ | ٢٠% |
| ٣٠ | ٦٠% | ١٠ | ٢٠% | ١٠ | ٢٠% |

ويقتضى ما تقدم:

- أ- إنشاء وحدة لإدارة نظم المعلومات مجهزة بأجهزة حاسب آلى وبرامج تحليل مرافقة.
 - ب- تحديد وتدريب فريق من المهندسين الزراعيين المتخصصين والحاصلين على مؤهلات دراسات عليا لإدارة وحدة نظم المعلومات.
- ويتضمن مهام فريق وحدة إدارة نظم المعلومات ما يلى:

١- تجميع وتصنيف وتخزين وتحليل وعرض البيانات ببنك المعلومات لمناطق محددة وعلى فترات زمنية يتفق عليها. والغرض من ذلك العمل على رصد الوضع الحالي كخطوة أساسية فى عملية تقييم البرامج الإرشادية الزراعية.

٢- تتبع وتوصيف نتائج الدراسات العلمية فى مختلف المجالات التخصصية الزراعية المرتبطة بمناطق عمل المهندسين الزراعيين المبحوثين، كما جاء بالإطار النظرى للدراسة، وذلك على المستوى المحلى والإقليمى والدولى. والغرض من ذلك إتاحتها فى صورة ملفات رقمية بقاعدة المعلومات المشار إليها. ويمكن أن يفيد ذلك فى وضع معايير تصف الوضع المرغوب لمناطق محددة وعلى

ب: مدى رضا المبحوثين عن المناخ الإدارى لبيئة العمل.

يعد المناخ الإدارى لبيئة العمل من أهم الأبعاد التى ينطوى عليها مفهوم الفجوة المهنية، فالفجوة المهنية الإدارية Managerial Obsolescence تحدث فى حالة وجود مديرين تنقصهم المهارات القيادية، أو مديرين غير

جدول ٩: توزيع المبحوثين وفقا لمدى رضاهم عن طبيعة عملهم الحالي

| مدى الرضا | غير راضى | راضى بدرجة بسيطة | راضى بدرجة متوسطة | راضى بدرجة كبيرة |
|-----------|----------|------------------|-------------------|------------------|
| العدد | ١٠ | ٩ | ٦ | ٢٥ |
| % | ٢٠ | ١٨ | ١٢ | ٥٠ |

جدول ١٠: توزيع المبحوثين وفقا لفئات رضاهم عن المناخ الإدارى لبيئة العمل ن = ٥٠

| بنود المناخ الإدارى | مدى الرضا عن المناخ الإدارى لبيئة العمل | | غير راضى | | فئات الرضا عن المناخ الإدارى | |
|---|---|----|----------|----|------------------------------|-----------|
| | عدد | % | عدد | % | رضا قليل | رضا متوسط |
| ١- إدراك المبحوث لأهداف عمله | ٢ | ٤ | ٨ | ١٦ | ١٥ | ٣٠ |
| ٢- تفهم المبحوث لطبيعته ومسئوليته | ٠ | ٠ | ٢ | ٤ | ١٣ | ٢٦ |
| ٣- مشاركة المبحوث فى إتخاذ القرارات | ١٣ | ٢٦ | ٩ | ١٨ | ١٧ | ٣٤ |
| ٤- تقدير المبحوث لمساعدة رؤسائه فى تنمية قدراته. | ٥ | ١٠ | ٧ | ١٤ | ٨ | ١٦ |
| ٥- تقدير المبحوث لمساعدة رؤسائه فى حل مشاكل العمل | ٠ | ٠ | ٥ | ١٠ | ١٠ | ٢٠ |

وأهمية تحديدها فى ظل الوضع الراهن. وقد تسهم هذه النتائج فى نفس الوقت فى إلقاء الضوء على أسباب الفجوة المعرفية/المهارية لدى المبحوثين فيما يتعلق بمدى كفاءتهم الفعلية فى بند "تحديد الأهداف فى ظل الوضع الراهن" حيث أوضحت البيانات فى جدول (٤) أن ٣٨% فقط من المهندسين الزراعيين محل الدراسة يرون أنفسهم على مستوى مرتفع من الكفاءة إزاء تلك المهمة مقابل ٤٤%، ١٨% عند مستوى متوسط وضعيف.

المراجع

الغضبان، جرجس مليك: التعلم والتدريب المهني، جمعية العلوم الإقتصادية السورية، المجلة العربية للتدريب التقنى، ٢٠٠٠، المجلد ١٧، ٢٠٠٧.
فتحى، شادية حسن: التعليم المستمر ودوره فى التنمية البشرية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٩.

ADB; Assessment Report: Technical Assistance for the preparation of the Agricultural Development Strategy. Kathmandu, Asian Development Bank (ADB), 2012.

ADB; Innovative Strategies in Technical and Vocational Education and Training for Accelerate Human Resource Development in South Asia. Manila, Philippines, Asian Development Bank and Australian Aid, 2014.

قادرين على اللحاق بأحدث التقنيات المرتبطة بمجالاتهم التخصصية (Dickerson:2004). وفى هذا الصدد أوضحت النتائج البحثية تباين المبحوثين فى مدى رضاهم عن المناخ الإدارى لبيئة عملهم، ويوضح جدول (١٠) نتائج القياسات المتعلقة بذلك.

وتشير النتائج بالجدول السابق الى أن أعلى درجات الرضا كانت تتعلق "بمدى تفهم المبحوث لطبيعته ومسئوليته"، و"مدى تقدير المبحوث لمساعدة رؤسائه فى حل مشاكل العمل" حيث أشار ٣٥ مبحوثا بنسبة ٧٠% من جملة المبحوثين الى درجة رضا كبيرة فى كل حالة. وفى الجانب الآخر كانت أقل مستويات الرضا تتعلق بكل من "مشاركة المبحوث فى إتخاذ القرارات"، و"إدراك المبحوث لأهداف عمله" حيث بلغ عدد المهندسين الزراعيين المبحوثين الذين أشاروا الى عدم الرضا أو درجة رضا بسيطة عن هذين البندين ٢٢، ١٠ مبحوثا على الترتيب بنسبة ٤٤%، ٢٠% من جملة المبحوثين على نفس الترتيب.

وقد يستدل من تلك النتائج على إمكانية وجود علاقة تفاعلية بين مدى مشاركة المبحوث فى عملية إتخاذ القرارات ومدى إدراكه لأهداف عمله. ويشير ذلك الى أهمية أن يتيح المناخ الإدارى للمبحوثين فرص المشاركة فى عملية إتخاذ القرارات لما لذلك من مردود إيجابى على تفهم المهندسين الزراعيين لأهداف العمل

- Hillison, D. j., & Gibson J.; Training Needs of Area Specialized Extension Agents. *Journal of Extension*, **32(3)**, **1994**. <http://www.joe.org/joe/1994october/a3.php>.
- Kaufman H. G.; *Obsolescence and Professional Career Development*. New York: AMACOM. **1974**.
- Peterson, Shari; Employer – sponsored learning in the work place. (In) *Handbook of Adult and Continuing Education*. Edited by Krol E. Kasworm, Amy D. Rose, and Jovita M. Ross-Gordon. A publication of the American Association for Adult and Continuing Education. U.S.A., **2010**.
- Queeney, Donna S.; "Continuing Professional Education" (In) *Handbook of Adult and Continuing Education*. Edited by Arthur L. Wilson and E. R. Hays. Jossey- Bass, A wiley Company, USA, **2000**.
- Suvedi, Murari & Ramjee Ghimire; How Competent are Agricultural Extension Agents and Extension Educators in Nepal. USIDA/BFS/ARP- Funded Project, United States Agency for International Development, **December, 2015**.
- Smith, D. H. & Offerman, M. J.; The management of adult and continuing education. (In) *Handbook of Adult and Continuing Education*. Edited by S. B. Merriam & P. M. Cunningham San Francisco: Jossey – Bass, **1989**.
- Swanson, B. E.; *Global Review of Good Agricultural Extension and Advisory Service Practices*. FAO, Rome, Italy, **2008**.
- Swanson, B., E., & Rajalahti, R.; *Strengthening Agricultural Extension and Advisory System: Procedures for Assessing, Transforming, and Evaluating Extension Systems*. The World Bank, Washington, D.C., **2010**.
- Thapa, T. B.; *Agricultural Extension Services in Nepal*. Pulchowk-Nepal. FAO, **2010**.
- Babu, A. Ramesh, Y. P. Singh, and P. K. Sachdeva; "Establishing a Management Information System". In *Improving Agricultural Extension. A Reference Manual*, Edited by Burton Swanson, Robert Bentz, and Andrew Sofranko. FAO, Rome, Italy, **1997**.
- Berg, Bruce L.; *Qualitative Research Methods for Social Sciences*. (6th edition), California State University, long Beach, USA, **2007**.
- Brodeur, C. W. Higgins, C., Galindo-Gonzales, S., & Haile, T.; Designing a competency-based new county extension personnel training program: A novel approach. *Journal of Extension*, **49(3)**, **2011**.
- Burack, Elmer; *Technology and Managerial Obsolescence*. *California Management Review*, Vol. XV, No. **2**, **1972**.
- CEDEFOP; *The skill mismatch challenge: analyzing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg, EU. Publication office, **2010**.
- Dickerson, A. and Green F.; *The Growth and Valuation of Computing and other Generic Skills*. Oxford Economic paper, **56**, U.K, **2004**.
- Fathy, Shadia H.; Job Satisfaction as a predictor of Job Performance of Agricultural Extension Personnel in Egypt. 7th International Congress for Statistics, Computer Science, Social and Demographic Research, Ain Shams University, **27 March – 1 April, 1982**.
- Gyenfie, John Nketia; *The Effect of Training on Extension Workers' Performance: A case Study of Front Line Staff in the Suhum Kraboa-Coaltar and West Akim Districts in the Eastern Region of Ghana*. (M.Phil.), Dept., of Agric. Extension, University of Ghana, Legon, Accra, Ghana, **1998**.
- Halim, A. and M. M. Ali; "Training and Professional Development". (In): *Improving Agricultural Extension*. Edited by Burton E. Swanson, Robert P. Bentz, and Andrew J. Sofranko, FAO, Rome, Italy, **1997**.

Professional Obsolescence among Practitioners in the Extension Education Programs for Community Development in Alexandria Governorate: Implications for Continuing Professional Education

Shadia H. Fathy, Abdullah A. Ramadan

Agricultural Extension Education Dep., Faculty of Agriculture, Alexandria University

ABSTRACT

This Study described and illustrated the utility of the concept "Professional Obsolescence" and "The job Analysis Model" for developing programs of continuing professional education. The study provided a systematic procedure for assessing extension educational needs of a group of agricultural engineers (50) in Alexandria Governorate, and for translating the identified needs into knowledge areas. The intent was to form a basis for developing continuing education programs for that group of professionals.