

اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو الدورات التدريبية الإرشادية الزراعية

م. عدنان ابراهيم خميس الأوسي
كلية الزراعة / جامعة الانبار

تاريخ الاستلام: 2012/1/3

الخلاصة

استهدف البحث تحديد اتجاهات المرشدين الزراعيين نحو الدورات التدريبية الإرشادية الزراعية التي نفذتها الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي من خلال المراكز التدريبية التابعة لها ويرمي البحث التعرف على اتجاهات المتدربين نحو عناصر العملية التدريبية المتمثلة في المدربين، والمتدربين، والمحتوى التدريبي، والوسائل والمعينات التدريبية، والإمكانات التدريبية المتوفرة وعلاقة ذلك بنجاح هذه الدورات. واعتمد الباحث على استبانة صممت كوسيلة لجمع بيانات هذا البحث، واستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثين وبلغت شاملة البحث 92 متدرب، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss وتم الاستعانة بكل من النسب المئوية والمتوسط الحسابي لوصف صفات أفراد العينة ومقياس ليكرت لقياس اتجاهات المتدربين نحو تلك العناصر. وقد اظهرت النتائج أن اتجاهات المتدربين نحو العملية التدريبية بشكل عام كانت بين المحايدة والسلبية اذ بلغت نسبة المبحوثين وفقاً لهذا الوصف (82,6%)، وتبين أيضاً ان اتجاهات المبحوثين نحو عنصر المدربين والوسائل والمعينات التدريبية تتسم بالحيادية وتميل الى الاتجاه السلبي بواقع (79,3%)، (92,4%) على الترتيب، في حين كانت اتجاهات المبحوثين نحو عنصر المتدربين والمحتوى التدريبي بين المحايدة والايجابية بنسبة (91,3%)، (89,1%)، بينما كانت اتجاهات المبحوثين نحو عنصر الامكانيات التدريبية سلبية بنسبة (48,9%)، وقد اوصت الدراسة ببناء على نتائجها بعض التوصيات التي من شأنها العمل على رفع كفاءة الدورات التدريبية.

Attitudes of Agricultural Extension Agents toward Agricultural Extension Training

Adnan. I. alawssi
College of Agriculture/ University of Al-Anbar

Abstract

The aim of this study is to determine the attitudes of the trainees toward the agricultural extension trainings which were conducted by the general foundation of agricultural co-operation and extension. Their attitudes were the practical elements of training of the trainee and trainers, training programs, method of teaching, certain explanations, actual locations, training capability available and their relation to the success of these training periods. The researcher was dependent on an informatory questionnaire to collect data. A total of (92) trainees were used and data were analyzed by (spss) statically program. This analysis was dependent on the percentages and mathematical means to describe the individual characteristics of sample and lacer scale was used to determine the attitudes of the trainees toward of training courses. Results showed that the trainee (% 82. 6) attitudes toward the training practice scaled in general form negative to neutral. Also, result showed that the trainee attitudes

toward the trainers the training facilities and training material were scaled from neutral (%79. 3) to negative (%92 . 4) . The trainee attitudes toward the trainers and training inclusions were scaled from neutral (%91 . 3) to positive (%89. 1) while the their trends toward the capability element were negative (%48 . 9) . This study has given certain recommendations by which give arisen to the training ability.

المقدمة

يعتبر التدريب بصفة عامة عملية مستمرة خلال حياة الفرد وفقا لإحتياجاته كفرد واحتياجاته كأحد أفراد المجتمع، حيث تظهر أهمية التدريب في إحداث تغييرات في أنماط السلوك، وتنمية قدرات الفرد الوظيفية، وإمكان استخدام هذه القدرات للحصول على أكبر نفع لشخصه وللمجتمع المحيط به .

أن التدريب يؤدي إلى تحقيق مزايا عديدة في جميع المجالات أجملها كل من (11) و (4) في الآتي:

1. معاونة الفرد على إكتساب معارف ومهارات جديدة متعلقة بعمله وخصوصاً في النواحي التطبيقية.
 2. المعاونة في رفع مستوى الخدمات وزيادة الإنتاج وجودته كما وكيفا.
 3. تخفيض معدل إصابات العمل والأخطاء وعدم ضياع الوقت والجهد والنفقات.
 4. تمكين الأفراد من تغيير مهنتهم وكذلك شغل المناصب العليا داخل التنظيم أو خارجه.
 5. سرعة إنجاز الأعمال بطريقة سليمة عن طريق تحقيق طاقة إنتاجية ممكنة.
 6. نشر روح التعاون بين الأفراد العاملين بسبب تدريبهم على العمل الفريقي وتقدير مزاياه وعبويه.
- ويضيف (16) أن التدريب باعتباره نشاط مخطط فإن أهميته تكمن في العمل على تنمية النواحي التالية في الفرد.

1. تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتدرب.
2. تنمية المهارات والقدرات ومنها المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية المختلفة والمهارات القيادية، والقدرة على تحليل المشاكل، والقدرة على إتخاذ القرارات والمهارات في التعبير والنقاش وإدارة الندوات والاجتماعات، والقدرة على تنظيم العمل والإستفادة من الوقت، والمهارات الإدارية في التخطيط والتنظيم والتنسيق.
3. تنمية الإتجاهات مثل: الإتجاه لتفضيل العمل بالمنشأة، والإتجاه لتأييد سياسات وأهداف المنشأة، وتنمية الرغبة والدافع إلى العمل، وتنمية الإتجاه إلى التعاون مع الرؤساء والزملاء، وتنمية الروح الجماعية للعمل والشعور بالمسئولية. ويمثل التدريب أحد مجالات تنمية وتطوير الفرد العامل حيث يتم من خلاله تنشيط الفرد عقلياً ومهارياً وجعله بحالة استعداد لمواجهة ظروف العمل للوصول إلى تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة الوصول إليها . ويعني التدريب كما عرفه (12) بأنه عملية تحقق الانسجام بين الفرد وعمله عن طريق رفع مستوى الأداء مما يجعل العاملين قادرين على استغلال طاقاتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن حتى يتحقق التوازن بين أوجه النشاط المختلفة، وقد اتفق (8) و (1) ، على تعريف التدريب بأنه نشاط مخطط لمعارف ومهارات العاملين على اختلاف مستوياتهم التنظيمية وتحسين اتجاهاتهم بقصد رفع مستويات الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالفائدة على المنظمة والعاملين بها وعلى المجتمع بصفة عامة.

وذكر (6) بأن مصطلح تدريب العاملين في الإرشاد الزراعي يهدف لرفع كفاءة العاملين في المواضيع والمجالات التي لها علاقة بعملهم مثل النواحي الفنية التطبيقية وأيضاً في فلسفة الإرشاد الزراعي وطرق الإرشاد والتخطيط والنقويم للبرامج الإرشادية ، إذ أن التدريب الزراعي له أهمية واعتبار تجعل الأفراد على مختلف مستوياتهم الوظيفية سواء مدراء أو مروضين يدركون تلك الأهمية وتترجم بالحضور والتواجد في الحلقات أو

البرامج التدريبية ذات العلاقة بمهام وطبيعة عمل كما ذكر (5) أن التدريب يبقي المرشد على علم تام بالتغيرات الحادثة في مجال الزراعة والتقنية ووسائل الإرشاد التعليمية ومعرفة سيكولوجية العمل مع الناس وتنمية المهارات والاتجاهات والمعارف الضرورية لنجاح العمل الإرشادي. ويضيف (22) بأن التدريب يركز على مبدأ التخصص حيث يتم إمداد الفرد بمعلومات وإرشادات أو تعليمات محددة ليقوم الفرد بأداء عمل معين، ويتفق مع هذا الرأي (23) حيث يرى أن هناك نظرة تقليدية للتدريب تركز على تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات الأساسية التي تساعدهم على تفهم المشكلات الإدارية وإيجاد الحلول المناسبة لها وكذلك نظرة سلوكية تركز على عملية الإعداد النفسي والمعنوي للمتدربين بالشكل الذي يجعلهم أكثر تكيفاً مع عمليات التغيير في السلوك والاتجاهات . والموظف من منطلق تنمية مهاراته ومعلوماته لا بد أن يتعرض للتدريب خلال حياته العملية أو كلما استجد ظرف معين ، وهذا ما يؤكد (15) على أنه يجب إخضاع الموظف للتدريب الذي يرفع من إنتاجيتهم وكفاءتهم مع التدقيق في اختيارهم للتدريب وخاصة البرامج التي هم بحاجة لها لتدعيم معارفهم ومهاراتهم التخصصية . اما الاتجاهات فتعد بمثابة قوى فعالة في تحديد استجابة الفرد وتوجيه سلوكه ، والاتجاهات أما أن تكون ايجابية أو سلبية لدرجات متفاوتة من الشدة أو القوة ، ويمكن تعديل أو تغيير اتجاهات الناس بحيث تصبح هذه الاتجاهات أكثر ايجابية .

وقد ذكر (9) إن من أشهر تعاريف الاتجاه لجوردون البورت اعتباره حالة استعداد عقلية ونفسية وعصبية تتكون لدى الفرد من خلال الخبرة والتجربة التي يمر بها الفرد وتؤثر هذه الحالة تأثيراً ملحوظاً على استجابات الفرد أو سلوكه إزاء جميع الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذه الحالة ، ويضيف (23) أن الاتجاه هو حالة من الاستعداد والتأهب العصبي النفسي ، و اتجاه الفرد يشمل سلوكه و أفكاره ومبادئه وشعوره تجاه الهدف مثل الإيمان بالتدريب كونه عاملاً أساسياً وفعالاً ومن عوامل التنمية الإدارية. ويذكر (19) أن عملية النهوض بالعمل الإرشادي الزراعي خاصة في الدول النامية يستوجب التدريب المستمر للعاملين في أجهزة الإرشاد الزراعي في مجالاته المختلفة وذلك حتى يمكن الاستفادة الكاملة منهم في إحداث التغيرات المرغوبة والمطلوبة في معارف ومهارات واتجاهات جمهور الإرشاد الزراعي لدفع عجلة التنمية وازدهارها .

ويعرف (21) الاتجاه بأنه حالة من الاستعداد العقلي والعصبي تنظيم عن طريق الخبرة وتؤثر بصورة موجبة دينامية على استجابة الفرد لكل الموضوعات والمواقف التي ترتبط بها . ويعرف (20) الاتجاه بأنه " حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي تنظم من خلاله خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي وأيضاً حسي على استجابة الفرد بجميع الموضوعات والمواقف التي تثيرها هذه الاستجابة .

ويعتبر (10) أن التغيير في الاتجاهات أو تنميتها أو تطويرها أو استحداث اتجاهات جديدة هو من أصعب أنواع تغيير السلوك يكون التعامل مع الاتجاه تعامل مع نظام متكامل شعوري داخل الفرد ، كما ذكر (7) أن الاتجاهات التي تسود الأفراد سواء السلبية أو الإيجابية تعمل على توجيه سلوكيات الأفراد ومن الممكن تغييرها سواء كانت اتجاهات سياسية أو اجتماعية أو دينية.

ويذكر (13) ثلاث مكونات للاتجاه وهي :

1 . المكون المعرفي Cognitive Component ويشير إلى أفكار ومعتقدات الفرد عن موضوع الاتجاه .
2 . المكون الوجداني أو العاطفي Affective Component ويشير إلى مشاعر الفرد وانفعالاته نحو موضوع الاتجاه .

3 . المكون السلوكي أو النزوعي Cognitive Component ويشير إلى ميل الشخص أو استعدادة للاستجابة

نحو موضوع الاتجاه أى نواياه أو مقاصده السلوكية أو ما يقرر الشخص أنه سوف يفعله أو يقوم به نحو موضوع الاتجاه .

وفي مجال الإرشاد الزراعي فأن نجاح العمل الإرشادي يتوقف بدرجة كبيرة على عملية تدريب المرشدين الزراعيين لأن طبيعته متجددة وتتطلب من القائمين به أن يكونوا على دراية كاملة وعلم تام بكل جديد ومستحدث في العلوم والأبحاث الزراعية أولاً بأول (2)، ولكي نسرع من المسيرة والتكيف مع كل مستحدث فلا بد من إعداد برامج تدريبية كل فترة وبانتظام لهؤلاء المرشدين .

ويذكر (18) و (17) أن هذه البرامج التدريبية التي تصمم للمرشدين الزراعيين ذات أهمية كبيرة لأنعاش وتجديد معارفهم ومهاراتهم بهدف سد أو استكمال النقص في النواحي المعرفية النظرية والعملية أثناء الدراسة الجامعية وربطها بالعمل الميداني، وتحديث المعلومات الفنية، وتنمية قدرات المرشدين على تنفيذ البرنامج الإرشادي.

ويذكر (14) أن تدريب المرشدين الزراعيين له أهمية خاصة في أنه يبين للمرشدين أهداف المنظمة أو الجهاز الذي يعملون فيه، ودورهم بحيث يمكنهم من معرفة واجبات ومسئوليات وسلطات وظيفتهم مع زيادة فاعليتهم في العلاقة الوظيفية، مع رفع مهاراتهم وقدراتهم على إتخاذ القرارات الإيجابية والسريعة في الوقت المناسب، مع تنمية الحافز العلمي والتدريبي لديهم، بالإضافة إلى مساعدتهم على تدريب غيرهم من العاملين معهم مع تعليم الزراع الخبرات الزراعية الجديدة والمستحدثة.

كما وضح (3) أيضاً أن لتدريب العاملين في الإرشاد الزراعي أهمية كبيرة وذلك للاعتبارات التالية:

1. أن المؤهلات العلمية لا تكفي المرشدين الزراعيين الذين يعملون في خدمة الزراع ولا بد لهم من حضور دورات تدريبية تتوافق مع مجال أنشطتهم.
 2. أن وكلاء التعبير المحليين تنقصهم غالباً الكفاءة الفنية في مجال الزراعة وكذا فهم استراتيجيات التغيير.
 3. أن جهود التنمية الريفية تعني ما هو أكثر من الإنتاج الزراعي لا بد من إحلال التقنيات الزراعية المتطورة المبنية على أحدث ما توصل إليه العلم محل التقنيات التقليدية.
- يعتبر تدريب المرشدين الزراعيين عملية في غاية الأهمية، ومن هنا فأن بناء البرامج التدريبية لهم ليس أمراً سهلاً، إنما يحتاج إلى دقة وعناية في كل نواحيه ومراحله، وفيما يلي استعراض وجهات النظر التي تناولت موضوع بناء برامج التدريب.

فيذكر (17) أن خطوات إعداد البرنامج التدريبي تسعة خطوات هي:

1. تحديد الجهة المسؤولة عن إعداد البرنامج وتنفيذه والإشراف عليه.
2. تقدير الاحتياجات التدريبية وبالتالي أشكال البرامج التي يمكن أنشاؤها.
3. إقناع مجلس الإدارة والعاملين بأهمية التدريب.
4. تحديد الموضوعات التي سيتضمنها البرنامج.
5. اختيار المدربين أي أعضاء هيئة التدريس.
6. تحديد مكان التدريب.
7. تحديد جداول الدراسة.
8. اختيار المشتركين في البرنامج.
9. توفير الضمانات للاستفادة من البرنامج.

لذا يعد التدريب من العمليات الهامة والحيوية للأفراد العاملين حيث يعتمد إلى إحداث تغييرات في المعارف والمهارات والاتجاهات للفرد مما يجعله مستعداً لخوض التجارب والمواقف التي تواجهه سواء أكانت فرديه أو جماعية ، وحيث أن الأعمال والمهام للأفراد العاملين في مختلف التخصصات العلمية والتطبيقية تحتاج إلى دراية ومهارة يتعلمها الفرد أثناء التأهيل أو نتيجة الخبرة التي يتعرض لها أثناء ممارسته العمل ، ونظراً للتطور التقني السريع الذي يجعل المرشد الزراعي يحرص على الإلمام بهذا التطور عن طريق عدة وسائل منها المكتوبة أو المسموعة أو المقروءة أو عن طريق البرامج التدريبية في الموضوع ذوي العلاقة

ونتيجة لما يصاحب المهنة الزراعية من تطور وتجديد مستمر فقد دأبت وزارة الزراعة الى تطوير القوى البشرية بالوزارة من خلال المراكز التدريبية التابعة للهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي والتركيز على إثراء المرشدين بالمعلومات والمعارف ونتائج الأبحاث الزراعية من خلال إخضاعهم للتدريب عن طريق البرامج التدريبية والاستفادة التامة منها من خلال رفع مستوى المرشد الزراعي المعرفي والمهاري حتى يساير التطور الزراعي الحديث لكي يبرز دوره كمرشد زراعي يستطيع المساعدة في حل المشكلات التي تواجه المزارعين.

بناء على ماتقدم وحتى توثي عملية التدريب ثمارها المرجوة من حيث اعداد مرشدين على درجة من المهارة في اداء المهام الموكوله اليهم , فإنه يجب ان يكون هناك تحدي للاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين وكذلك تحديد مشكلات ومعوقات العملية التدريبية , ومما لاشك فيه ان اتجاهات المرشدين تجاه عملية التدريب وشعورهم باهميته وجدواه امر في غاية الاهمية وان توفر هذا الشعور يؤدي الى تقبل التدريب والاستفادة وتعظيم العائد منه , لذا كان من الضروري اجراء هذه الدراسة للوقوف على اتجاهات المرشدين نحو العملية التدريبية لتدعيم الاتجاهات الايجابية وتعديل وتغيير السلبية منها واخذها بالاعتبار عند بناء برامج تدريبية مستقبلية ليكون التدريب فعالاً ومثمراً .

من خلال ماتقدم فان البحث يرمي الى الكشف عن اتجاهات المرشدين الزراعيين العاملين في الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي نحو الدورات التدريبية وذلك من خلال تحقيق الاهداف الفرعية التالية :

- 1- اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو العملية التدريبية بشكل عام
- 2- التعرف على اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو عنصر المدربين:
- 3- التعرف على اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو زملائهم من المتدربين الآخرين:
- 4- التعرف على اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو المحتوى التدريبي
- 5- التعرف على اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو الوسائل والمعينات التدريبية:
- 6- التعرف على اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو الإمكانيات التدريبية المتوفرة:
- 7-

المواد وطرائق العمل

مجتمع الدراسة

تتطوي شاملة الدراسة على جميع المتدربين بمختلف فئاتهم الوظيفية الذين تم التحاقهم بالدورات التدريبية ذات الصفة الإرشادية التي نفذتها بعض الوزارات والمؤسسات ذات العلاقة بالعمل الزراعي حيث شمل البحث جميع الملتحقين بالدورات التدريبية من المرشدين الزراعيين التابعين للهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي والمراكز التدريبية المرتبطة بها وكذلك المرشدين الزراعيين العاملين في الشعب الزراعية ضمن مديرية زراعة بغداد ليصبح مجموع مجتمع البحث (99) متدرباً .

القياس الكمي للمتغيرات البحثية

- 1 - اتجاهات المتدربين نحو عنصر المدربين كأحد عناصر العملية التدريبية: وتم قياسها بوضع سبعة وعشرين عبارة، وحددت الإجابات بموافق بشدة، وموافق، ولا أدري، وغير موافق وغير موافق بشدة، وخصص لها الدرجات 5، 4، 3، 2، 1، على الترتيب، وتم حساب متوسط الدرجات لجميع العبارات لكل متدرب لتمثل درجة اتجاهه نحو عنصر المدربين.
- 2 - اتجاهات المتدربين نحو عنصر المتدربين كأحد عناصر العملية التدريبية: وتم قياسها بوضع ثمانية عشر عبارة وحددت الإجابات بموافق بشدة، وموافق، ولا أدري، وغير موافق وغير موافق بشدة، وخصص لها الدرجات 5، 4، 3، 2، 1، على الترتيب، وتم حساب متوسط الدرجات لجميع العبارات لكل متدرب لتمثل درجة اتجاهه نحو عنصر المتدربين.
- 3 - اتجاهات المتدربين نحو عنصر المحتوى التدريبي كأحد عناصر العملية التدريبية: وتم قياسها بوضع ستة عشر عبارة، وحددت الإجابات بموافق بشدة، وموافق، ولا أدري، وغير موافق وغير موافق بشدة، وخصص لها الدرجات 5، 4، 3، 2، 1، على الترتيب، وتم حساب متوسط الدرجات لجميع العبارات لكل متدرب لتمثل درجة اتجاهه نحو عنصر المحتوى التدريبي.
- 4 - اتجاهات المتدربين نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريبية كأحد عناصر العملية التدريبية: وتم قياسها بوضع سبعة عشر عبارة، وحددت الإجابات بموافق بشدة، وموافق، ولا أدري، وغير موافق وغير موافق بشدة، وخصص لها الدرجات 5، 4، 3، 2، 1، على الترتيب، وتم حساب متوسط الدرجات لجميع العبارات لكل متدرب لتمثل درجة اتجاهه نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريبية.
- 5 - اتجاهات المتدربين نحو عنصر الإمكانيات التدريبية المتوفرة كأحد عناصر العملية التدريبية: وتم قياسها بوضع أربعة عشر عبارة، وحددت الإجابات بموافق بشدة، وموافق، ولا أدري، وغير موافق وغير موافق بشدة، وخصص لها الدرجات 5، 4، 3، 2، 1، على الترتيب، وتم حساب متوسط الدرجات لجميع العبارات لكل متدرب لتمثل درجة اتجاهه نحو عنصر الإمكانيات التدريبية المتوفرة.
- 6 - اتجاهات المتدربين نحو جميع عناصر العملية التدريبية: تم جمع الدرجات لكل متدرب لجميع العبارات في العناصر التدريبية الخمس (المدرّب، المتدرب، المحتوى التدريبي، الوسائل والمعينات التدريبية، والإمكانيات التدريبية المتوفرة) لتمثل درجة اتجاهه نحو جميع عناصر العملية التدريبية.

أداة جمع البيانات

اعتمدت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات البحثية بعد تقرير أهداف البحث وتضمنت أسئلة صيغت بطريقة واضحة وبمبسطة من خلال الرجوع الى الأدبيات والمصادر العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث، عرضت الاستبانة على محكمين من أعضاء هيئة التدريس الزراعي بكلية الزراعة وقسم علوم التربة والنفسية في جامعة الانبار، وذلك لاستيضاح ما قد تتطوي عليه أسئلة الاستبانة من قصور أو غموض لتعديلها بما يحقق أهداف البحث، وبذلك تحقق قياس الصدق الظاهري للاداء، وقد تم جمع البيانات بواسطة المقابلة الشخصية وباستخدام البريد الالكتروني للمبحوثين الذين تعذر الوصول اليهم، وقد تم استبعاد سبع استمارات من مجموع الشاملة لعدم صدق ومصادقية البيانات الواردة فيها ليكون مجموع مجتمع البحث (92) مبحوثاً.

وتم الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو عناصر العملية التدريبية، وبعد اكمال عملية جمع البيانات تم تحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي (spss) اذ تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية .

النتائج والمناقشة

اولاً. اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو العملية التدريبية بشكل عام:

بلغت عدد فقرات مقياس للاتجاهات (92) فقره موزعة على خمس محاور , وقد تراوحت درجات المبحوثين (107 - 349) درجة وبمتوسط مقداره (242) درجة وفقاً لمقياس للاتجاهات مكون مابين (صفر - 460) درجة , ومن خلال توزيع درجات المبحوثين حسب المدى فقد اظهرت النتائج من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (1) ان اتجاهات المبحوثين نحو جميع عناصر العملية التدريبية كان بدرجة حيادية ويميل الى الاتجاه السلبي , اذ بلغت نسبة المبحوثين ذوي الاتجاه المحايد (56,5%) , في حين بلغت نسبة المبحوثين ذوي الاتجاهات السلبية (26,1%) , بينما بلغت نسبة المبحوثين ذوي الاتجاهات الايجابية (17,4%) , وهذه النتيجة تعطي القناعة لدى الباحث بوجود العديد من المشاكل والمعوقات التي تعترض سير العملية التدريبية فضلاً عن وجود قصور في جميع محاور عملية التدريب.

جدول 1. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لدرجة اتجاهاتهم نحو عناصر العملية التدريبية

الفئات	العدد	%
اتجاهات سلبية (أقل من 187 درجة)	24	26,1
اتجاهات حيادية (187 - 267 درجة)	52	56,5
اتجاهات إيجابية (267 درجة فأكثر)	16	17,4
المجموع	92	100

ثانياً - اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو عنصر المدرب:

تضمن هذا المحور سبعة وعشرين عبارة تعكس اتجاهات المتدربين نحو عنصر المدرب , وتم ترتيب فقرات هذا المحور ترتيباً تنازلياً وفقاً لمتوسط الدرجات كما مبين في الجدول رقم (2) اذ تبين تفاوت اتجاهات المبحوثين حيال تلك العبارات , حيث اتضح أن اتجاهاتهم نحو ضرب الأمثلة ذات الصلة من قبل المدرب، وتفاعل المدرب مع المتدربين أثناء المحاضرات، وتوفير الخبرة الكافية بموضوعات الدورات لدى المدرب، وتحقيق المدرب للأهداف الرئيسية، وإيضاح المدرب العمل المطلوب من المتدربين، وكلها كانت اتجاهات المتدربين نحوها بدرجة جيدة اذ بلغ متوسط درجاتها (3,75) ، (3,71) ، (3,66) ، (3,53) ، (3,42) على التوالي. في حين كانت اتجاهات المبحوثين نحو توظيف المدرب لأكثر عدد من حواس المدرب أثناء الشرح، واستخدام المدرب لنبرات صوت مختلفة أثناء الشرح ، ومحاولة المدرب إظهار الفروق الفردية بين المتدربين أثناء الشرح لقد كانت اتجاهات المتدربين نحوها غير مشجعة اذ بلغ متوسط درجاتها (1,85) ، (1,76) ، (1,47) على التوالي

جدول 2. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لاتجاهاتهم نحو عنصر المدرب

متوسط الدرجات	العبرة
3,75	يتم ضرب الأمثلة المعروفة ذات الصلة بموضوع التدريب من قبل المدربين
3,71	يتفاعل المتدربون مع المدربين أثناء المحاضرات من خلال الإجابات المناسبة
3,66	تتوفر الخبرة الكافية لدى المدربين بموضوعات الدورة
3,53	مجهودات المدربين توجه نحو تحقيق الأهداف الرئيسية
3,42	يقوم المدربون بإيضاح المدربين العمل المطلوب من المتدربين
3,21	يستخدم المدربين مصطلحات مفهومه من البيئة أثناء شرح المحاضرات
3,07	تتنوع خبرات المدربين أثناء تغطية الموضوعات
2,69	توجد الثقة المتبادلة بين المدربين والمتدربين
2,62	يقوم المدربون بعرض لمواقف واقعية ذات صلة بالموضوع التدريبي
2,54	يعتمد المدربون لمجاراة خبرات المتدربين أثناء المناقشة حول موضوع معين
2,42	تم الاستفادة من خبرات المتدربين في المواضيع ذات العلاقة بتخصصاتهم
2,41	أسلوب عرض المعلومات من قبل المدربين يرفع من حماس المتدربين
2,38	المدربون متمكنون من عملهم أثناء شرح الموضوعات بالدورات
2,35	تتوفر للمدربين مهارة عالية أثناء شرح الموضوعات
2,32	للمدربين القدرة على خلق روح التعاون والمشاركة بين المتدربين
2,25	تحضر الموضوعات وتجهز بالأسلوب الأمثل
2,22	يعمل المدربون على خلق جو التفاعل بين المتدربين أثناء المحاضرات
2,16	يتم التدرج في الموضوعات حسب صعوبتها من قبل المدربين
2,12	يتم التركيز من قبل المدربين على مشاركة جميع الأفراد ومناقشة ذلك
2,1	يستخدم المدربون أكثر من طريقة مناسبة أثناء عرض الموضوعات
2,08	يقوم المدربون بمتابعة للمستجدات حول مواضيع التدريب
2,04	يتم تلخيص النقاط الرئيسية للمواضيع من قبل المدربين في نهاية المحاضرة
2,02	وجود الإثارة والتشويق أثناء شرح المدربين لموضوعات الدورات
2	يتم استخدام واختيار المدربين للوسائل السمعية والبصرية المناسبة للموضوع بكفاءة عالية
1,85	يتم توظيف المدربين لأكثر عدد من حواس المتدربين أثناء الشرح
1,76	يستخدم المدربون نبرات صوت مختلفة أثناء الشرح
1,47	يحاول المدربون إظهار الفروق الفردية بين المتدربين أثناء الشرح

كما تم توزيع المتدربين المبحوثين جدول رقم (3) وفقاً للقيم الرقمية الدالة على اتجاهاتهم نحو عنصر المدرب كأحد عناصر العملية التدريبية وقد بلغت درجات المبحوثين بين (27 - 112) درجة كاعلى واقل قيمة رقمية، وبمتوسط مقداره (79,4) درجة ووفقاً للمدى تم توزيع درجات المبحوثين إلى ثلاث فئات حيث تشمل الفئة الأولى المتدربين ذوي الاتجاهات السلبية وتبلغ نسبتهم (25%) ، والفئة الثانية تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات المحايدة وتبلغ نسبتهم (54,3%) ، والفئة الثالثة تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات الإيجابية وتبلغ نسبتهم (20,7%) ، ويتضح من هذا الجدول أن اتجاهات المتدربين كانت بدرجة محايدة وتميل إلى الاتجاه

السلبى نحو عنصر المدربين، وقد يعود سبب هذه النتيجة قلة خبرة القائمين على العملية التدريبية في اختيار المدربين ذوي الكفاءات العلمية والتدريبية العالية.

جدول 3. توزيع المتدربين المبحوثين وفق درجة اتجاهاتهم نحو عنصر المدربين

الفئات	العدد	%
اتجاهات سلبية (أقل من 55, درجة)	23	25
اتجاهات حيادية (55, - 83, درجة)	50	54,3
اتجاهات إيجابية (83 درجة فأكثر)	19	20,7
المجموع	92	100

ثالثاً - اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو زملائهم من المتدربين الآخرين:

يتضمن جدول (4) ثمانية عشر عبارة تعكس اتجاهات المتدربين فيما يتعلق بعنصر المتدربين وقد تم ترتيبها ترتيباً تنازلياً وفقاً لمتوسط الدرجات اذ تبين تفاوت وجهات نظر المبحوثين تجاه تلك العبارات، واتضح أن الاحترام المتبادل بين المدربين والمتدربين، وانتظام وحضور المتدربين للمحاضرات، وإعطاء فرصة المشاركة للنقاش أثناء الشرح، وتقليل الأحاديث الجانبية بين المتدربين أثناء شرح المدرب للمحاضرات، وضوح أهداف البرنامج التدريبي لكل من المتدربين والمدربين، وكلها كانت اتجاهات المتدربين نحوها مشجعة تماماً حيث بلغ متوسط درجاتها (3,67)، (3,41)، (3,39)، (3,38)، (3,35) على التوالي .

أما فيما يتعلق بتقارب الاتجاه والميول والرغبات لمجموعة المتدربين، وتلبية الأهداف المرسومة للاحتياجات الفعلية للمتدربين، وقلة عدد المتدربين بالبرنامج التدريبي للدورة الواحدة مما يعكس عدم رغبتهم في الالتحاق بالدورات التدريبية كانت اتجاهات المتدربين نحوها غير مشجعة حيث بلغ متوسط درجاتها (2,88)، (2,77)، (2,65) على التوالي.

جدول 4. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لاتجاهاتهم نحو عنصر المتدربين

متوسط الدرجات	العبرة
3,67	يوجد احترام متبادل بين المدربين والمتدربين
3,41	يحضر المتدربون المحاضرات بصورة منتظمة
3,39	تعطى فرصة للمتدربين بالمشاركة والنقاش أثناء الشرح
3,38	يقلل المتدربون من الأحاديث الجانبية بينهم أثناء شرح المدرب للمحاضرة
3,35	أهداف البرنامج التدريبي واضحة لكل من المتدربين والمدربين
3,32	تتباين الخبرات وتختلف بين مجموعة المتدربين
3,28	فرق السن بين المتدربين والمدربين يفرض الاحترام المتبادل
3,26	يتم إدراج أهداف للدورات التدريبية ضمن البرنامج التدريبي
3,23	هناك استيعاب فعال لأهداف الدورات التدريبية من قبل المتدربين
3,22	يفضل المتدربون الالتحاق بالدورات التدريبية لدورها الهام في الترقيات
3,2	يوجد نظام يحكم سلوك المتدربين بالمحاضرات والتطبيقات العملية
3,11	توافر الحرص والاستعداد الذهني بين المتدربين
3,07	ينعدم الملل والتذمر من موضوعات الدورات التدريبية من قبل المتدربين
3,02	توجد علاقة بين الدورة والتخصص المهني لمجموعة المتدربين لأنها ذات صلة بعملهم
3	هناك تقارب بين المستوى التعليمي والثقافي للمتدربين الذين حضروا الدورات التدريبية
2,88	توفر الاتجاه والميول والرغبات لمجموعة المتدربين الذين حضروا الدورات التدريبية
2,77	معظم الأهداف المرسومة تلبى الاحتياجات الفعلية للمتدربين
2,65	أعداد المتدربين لكل دورة قليل مما يعكس عدم رغبتهم في الالتحاق بالدورات التدريبية

كما تم توزيع المتدربين المبحوثين كما في جدول رقم (5) وفقاً للقيم الرقمية الدالة على اتجاهاتهم نحو عنصر المتدربين كأحد عناصر العملية التدريبية ، وقد بلغت درجات المبحوثين بين (39 - 72) درجة كاعلى و اقل قيمة رقمية ، ويمتوسط مقداره (58,6) درجة ووفقاً للمدى تم توزيع درجات المبحوثين إلى ثلاث فئات اذ شملت الفئة الأولى المتدربين ذوي الاتجاهات السلبية ونسبتهم (8,7%) ، والفئة الثانية تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات المحايدة ونسبتهم (53,3%) ، والفئة الثالثة تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات الإيجابية ونسبتهم (38%) ، ويتضح لنا من الجدول أن اتجاهات المتدربين المبحوثين توصف بالمحايدة وتميل الى الإيجابية نحو عنصر المتدربين اذ ان اكثر من (80%) من المبحوثين كانت درجاتهم بين الحياد والإيجابي.

جدول 5. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لدرجة اتجاهاتهم نحو عنصر المتدربين

الفئات	العدد	%
اتجاهات سلبية (أقل من 50 درجة)	8	8,7
اتجاهات حيادية (50 - 61 درجة)	49	53,3
اتجاهات إيجابية (61 درجة فأكثر)	35	38
المجموع	92	100

رابعاً - اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو المحتوى التدريبي

يتضمن جدول (6) خمسة عشر عبارة تعكس اتجاهات المتدربين نحو عنصر المحتوى التدريبي وتم ترتيبها ترتيباً تنازلياً وفقاً لدرجات الاستجابة حيث تبين تفاوت اتجاهات المبحوثين تجاه تلك العبارات، واتضح أن سهولة وفهم اللغة التي عرضت بها المواضيع، ووجود علاقة كبيرة بين الموضوعات المطروحة ومسمى الدورات التدريبية، كانت اتجاهات المتدربين نحوها مشجعة نوعاً ما حيث بلغ متوسط درجاتها (3,36)، (3,31) على التوالي. أما تلبية البرنامج التدريبية للاحتياجات الفعلية للمتدربين، وتكرار الموضوعات بالدورات التدريبية، كانت اتجاهات المتدربين نحوها غير مشجعة حيث بلغ متوسط درجاتها (2,22)، (2,06)، (1,95) على التوالي.

جدول 6. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لاتجاهاتهم نحو عنصر المحتوى التدريبي

متوسط الدرجات	العبارة
3,36	اللغة التي تعرض بها المواضيع سهلة ومفهومة
3,31	توجد علاقة كبيرة بين الموضوعات المطروحة ومسمى الدورات التدريبية
3,08	توجد علاقة بين محتوى الدورة ومسمى الدورة التدريبية
3,04	تعرض محاضرات التدريب حسب الأهداف المقررة لها
3	تساهم الموضوعات المطروحة بالبرنامج التدريبي في بلوغ أهداف الدورات التدريبية
2,94	يستخدم أسلوب التنوع في موضوعات ذات علاقة بالموضوع الرئيسي للمحاضرة
2,91	يعتبر وجود امتحانات طريقة هامة لقياس مدى الاستفادة من الدورات التدريبية
2,86	هناك اتساق للموضوعات والبنود المحددة مع الأهداف التدريبية للدورات
2,8	موضوعات المنهج تغطي جميع النقاط الرئيسية للموضوع
2,74	تتم طباعة المحاضرات بوضوح وبشكل جيد ويتم تدعيمها بالصور التوضيحية
2,68	هناك تسلسل وترابط لموضوعات الدورات التدريبية
2,61	تكامل المحتويات والشمول لموضوعات الدورات التدريبية
2,52	تشتمل البرامج التدريبية على المستجدات في نفس المجال
2,22	تلبية البرامج التدريبية احتياجات المتدربين الفعلية
2,06	تتكرر الموضوعات في الدورات التدريبية

كما تم توزيع المتدربين المبحوثين جدول رقم (7) وفقاً للقيم الرقمية الدالة على اتجاهاتهم نحو عنصر المحتوى التدريبي كأحد عناصر العملية التدريبية وقد بلغت درجات المبحوثين بين (21 - 66) درجة كاعلى واقل قيمة رقمية، وبمتوسط مقداره (44,4) درجة ووفقاً للمدى تم توزيع درجات المبحوثين إلى ثلاث فئات حيث تشمل الفئة الأولى المتدربين ذوي الاتجاهات السلبية وتبلغ نسبتهم (10,9%)، والفئة الثانية تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات المحايدة وتبلغ نسبتهم (70,6%)، والفئة الثالثة تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات الإيجابية وتبلغ نسبتهم (18,5%)، ومن هذا الجدول يتضح أن اتجاهات المتدربين المبحوثين تتسم بالحيادية نحو المحتوى التدريبي وتميل إلى الاتجاه الإيجابي، يتبين ان هناك مراعاة واضحة من قبل المنظمين للدورات التدريبية لمعظم البنود التي تنطوي تحت محور المحتوى التدريبي

جدول 7. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لدرجة اتجاهاتهم نحو عنصر المحتوى التدريبي

الفئات	العدد	%
اتجاهات سلبية (أقل من 36 درجة)	10	10,9
اتجاهات حيادية (36 - 51 درجة)	65	70,6
اتجاهات إيجابية (51 درجة فأكثر)	17	18,5
المجموع	92	100

خامسا - اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو الوسائل والمعينات التدريبية

يتضمن جدول (8) سبعة عشر عبارة تعكس اتجاهات المتدربين نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريبية وتم ترتيبها ترتيباً تنازلياً وفقاً لدرجات الاستجابة اذ تبين ان جميع الفقرات المتعلقة بهذا المحور كانت الاتجاهات نحوها غير مشجعة بشكل كبير وخصوصا فقرات توفر المعينات التدريبية يشجع المدربين لاستخدامها، وطرق التدريب المعمول بها حديثة ، المعينات المستخدمة بالدورات التدريبية تتناسب مع عدد المتدربين ومستوياتهم ، وتوفر قطع الغيار الخاصة بها يشجع المدربين على اصلاحها واستخدامها، وكثرة استخدام المعينات التدريبية من قبل المدربين حيث كانت اتجاهات المتدربين نحوها سلبية جدا حيث بلغ متوسط درجاتها (0,91) ، (0,83)، (0,73) (0,56) (0,49) على التوالي.

جدول 8. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لاتجاهاتهم نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريبية

متوسط الدرجات	العبارة
2,64	تساعد المعينات التدريبية المستخدمة على ترسيخ الأفكار والمعلومات للدورات التدريبية
2,6	استخدام المدربين للمعينات ساعد على اختصار الوقت لموضوع المحاضرة
2,56	يعتمد معظم المدربين بالدورات التدريبية على طريقته تدريبية واحدة
2,51	تتوافق المعينات التدريبية المستخدمة مع موضوعات الدورات التدريبية
2,45	تتفق وتتناسب المعينات التدريبية المستخدمة مع قدرات المتدربين
2,39	يتم سرد المواضيع بشكل منسق من خلال الوسائل الإيضاحية
2,28	المعينات التدريبية المستخدمة غير مكلفة وسهلة التحضير من قبل المدربين
2,14	للمدربين معرفة تامة بكيفية تشغيل الوسائل السمعية والبصرية بكفاءة عالية
2	الوسائل السمعية والبصرية المستخدمة عملية
1,84	يتم تجهيز وسائل الإيضاح وتهيئتها قريباً من المدربين وقت المحاضرات
1,77	المعينات التدريبية المستخدمة للتدريب جذابة وتلفت انتباه المتدربين
1,22	تتوفر الوسائل السمعية والبصرية بقاعات التدريب
0,91	تتوفر المعينات التدريبية يشجع المدربين لاستخدامها
0,83	طرق التدريب المعمول بها بالدورات التدريبية حديثة
0,73	المعينات المستخدمة بالدورات التدريبية تتناسب مع عدد المتدربين ومستوياتهم
0,56	تتوفر قطع الغيار الخاصة بالمعينات الإرشادية يشجع المدربين لإصلاحها واستخدامها
0,49	يستخدم المدربون المعينات التدريبية بكثرة

كما تم توزيع المتدربين المبحوثين جدول رقم (9) وفقاً للقيم الرقمية الدالة على اتجاهاتهم نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريبية كأحد عناصر العملية التدريبية وقد بلغت درجات المبحوثين بين (11 - 52) درجة كاعلى و اقل قيمة رقمية ، وبمتوسط مقداره (31,7) درجة ووفقاً للمدى تم توزيع درجات المبحوثين إلى ثلاث فئات حيث تشمل الفئة الأولى المتدربين ذوي الاتجاهات السلبية وتبلغ نسبتهم (37%) ، والفئة الثانية تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات المحايدة وتبلغ نسبتهم (55,4%) ، والفئة الثالثة تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات الإيجابية وتبلغ نسبتهم (7,6%) ، ويتضح لنا من هذا الجدول أن الاتجاهات توصف بانها محايدة الى سلبية نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريب .

الجدول 9. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لدرجة اتجاهاتهم نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريبية

الفئات	العدد	%
اتجاهات سلبية (أقل من 25 درجة)	34	37
اتجاهات حيادية (38 - 52 درجة)	51	55,4
اتجاهات إيجابية (38 درجة فأكثر)	7	7,6
المجموع	92	100

سادسا - اتجاهات المتدربين المبحوثين نحو الإمكانيات التدريبية المتوفرة:

يتضمن جدول (10) أربعة عشر عبارة تعكس اتجاهات المتدربين نحو عنصر الإمكانيات التدريبية المتوفرة وتم ترتيبها ترتيباً تنازلياً وفقاً لدرجات الاستجابة. وقد تبين وجود تفاوت ضئيل في وجهات نظر المبحوثين تجاه تلك العبارات الا ان الانطباع العام لاتجاهات المبحوثين نحو تلك العبارات كان سلبي بدرجة كبيرة وغير مشجعة على الاطلاق , وان اكثر العبارات سلبية تمثلت في توفر المواصلات المجهزة للمتدربين و الأنظمة واللوائح المدنية المتعلقة بالتدريب المطبقة بالوقت الحاضر لحضور الدورات مناسبة و ملائمة ومناسبة سكن المتدربين مع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي ، وتوفير الإمكانيات المادية لتدعيم البرامج التدريبية للدورات ، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين حيث بلغ متوسط درجاتها (1,1)، (0,84)، (0,75)، (0,43)، (0,22) على التوالي .

كما تم توزيع المتدربين المبحوثين جدول رقم (11) وفقاً للقيم الرقمية الدالة على اتجاهاتهم نحو عنصر الإمكانيات التدريبية المتوفرة كأحد عناصر العملية التدريبية وقد بلغت درجات المبحوثين بين (9 - 47) درجة كاعلى و اقل قيمة رقمية ، وبمتوسط مقداره (27,9) درجة ووفقاً للمدى تم توزيع درجات المبحوثين إلى ثلاث فئات حيث تشمل الفئة الأولى المتدربين ذوي الاتجاهات السلبية وتبلغ نسبتهم (48,9%) ، والفئة الثانية تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات المحايدة وتبلغ نسبتهم (44,6%) ، والفئة الثالثة تشمل المتدربين ذوي الاتجاهات الإيجابية وتبلغ نسبتهم (6,5%) . ويتضح لنا من هذا الجدول أن الاتجاهات تتسم بالسلبية نحو عنصر الوسائل والمعينات التدريبية، ويتضح من خلال هذه النتيجة ان هناك اهمال وقصور كبير لمعظم الجوانب المتعلقة بالإمكانيات التدريبية والتي سوف تنعكس بالسلب نحو استجابة المرشدين الزراعيين لحضور الدورات التدريبية المستقبلية.

الجدول 10. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لاتجاهاتهم نحو عنصر الإمكانيات التدريبية المتوفرة

مجموع الدرجات	العبارة
2,23	تتوفر البيئة الدراسية المناسبة من تكييف ، قاعات ، إضاءة ، تهويه ، مقاعد مريحة بمكان عقد الدورة
2,2	يوجد أشخاص قادرين على التجهيز والإعداد للبرنامج التدريبي وإظهاره بالصورة المطلوبة
2,09	مكان التدريب قريب من المتدربين وسهل الوصول إليه
2,01	يوجد مندوب أو مشرف قريب من المتدربين للمتابعة
1,88	يتم توفير مستلزمات التدريب وطباعة المحاضرات التدريبية وغير ذلك
1,73	يتم توفير السكن المناسب للمتدربين من خارج المكان المنعقد به الدورات
1,55	توجد قنوات اتصال قوية بين القائمين على التدريب والمدربين من خارج الوزارة
1,42	يتم توفير احتياجات المتدربين الضرورية بسكن المتدربين وقاعات المحاضرات
1,21	يتم توفير أجهزة مناسبة وحديثه للتطبيق العملي للدورات التدريبية
1,1	يتم توفر المواصلات المجهزة للمتدربين
0,84	الأنظمة واللوائح المدنية المتعلقة بالتدريب المطبقة بالوقت الحاضر لحضور الدورات مناسبة
0,75	سكن المتدربين ملائم ومناسب مع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي
0,43	يتم توفير الإمكانيات المادية لتدعيم البرامج التدريبية للدورات
0,22	تم توفر الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين

الجدول 11. توزيع المتدربين المبحوثين وفقاً لدرجة اتجاهاتهم نحو عنصر الإمكانيات التدريبية المتوفرة

الفئات	العدد	%
اتجاهات سلبية (أقل من 21 درجة)	45	48,9
اتجاهات حيادية (21 - 34 درجة)	41	44,6
اتجاهات إيجابية (34 درجة فأكثر)	6	6,5
المجموع	92	100

التوصيات

استناداً إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة يمكن الخروج بالتوصيات التالية التي قد تساعد في زيادة فعاليات الدورات التدريبية:

- 1- ضرورة اختيار المدربين المؤهلين ذوي الكفاءات العلمية والتدريبية العالية من منتسبي الوزارة للقيام بالعملية التدريبية مع الاستعانة بخبرات من الجهات الحكومية الأخرى ذات العلاقة .
- 2- الحرص على وجود تجانس بين المتدربين من حيث العمر والمستوى التعليمي والخبرات السابقة .
- 3- أهمية اختيار الوقت والمكان المناسبين للعملية التدريبية، مع تجهيز المكان بالإمكانيات والوسائل التدريبية الملائمة لموضوعات التدريب .
- 4- العمل على توفير الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين حيث تلعب دوراً هاماً في زيادة المردود من العملية التدريبية
- 5- إعادة النظر في الأنظمة واللوائح المدنية المتعلقة بالتدريب وتحديثها لجعلها أكثر مرونة وذلك لتشجيع الموظفين على الالتحاق بالدورات التدريبية .

المصادر

- 1- إبراهيم، حسن محمود وآخرون (1988)، تحديد الاحتياجات التدريبية لقطاع الأعمال بالمملكة العربية السعودية، مركز البحوث، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص: 88-102.
- 2- أبو السعود ، خيرى حسن (1997) : التدريب ، مشروع دمج الثقافة السكانية فى الإرشاد الزراعى، الإدارة العامة للإرشاد الزراعى، وزارة الزراعة، واستصلاح الأراضى، ج.م.ع بالاشتراك مع منظمة الأغذية والزراعة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ص: 72 .
- 3- الجزار، محمد حموده ؛ طه منصور مذكور ؛ محمود مصباح عبد الرحمن؛ رجاء حامد شلبي؛ صفاء أحمد أمين، (2002) : دور الإرشاد الزراعى فى نشر أساليب مكافحة المتكاملة بين الزراع بقرية العجوزين مركز دسوق محافظة كفر الشيخ وقرية ميت الشيخ مركز قطور بمحافظة الغربية، المجالس الإقليمية للبحوث والإرشاد، إقليم وسط الدلتا، مركز البحوث الزراعية، ص: 55-69.
- 4- الجوهري، عمر الفاروق (1984) : أسس التدريب، برنامج تدريب لإعداد مدرب، مركز التدريب الإدارى، وزارة الزراعة.ص:134 .
- 5- الخولي، حسين زكي وفتحي، شادية، والشاذلي، محمد فتحي (1984)، الإرشاد الزراعي، وكالة الصقر للصحافة والنشر، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، ص: 219.
- 6- الزهراني، خضران حمدان (1992)، فعالية أداء المهام الإرشادية للعاملين بالجهاز الإرشادي بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بخصائصهم الشخصية والمناخ التنظيمي، مجلة جامعة الملك سعود ، المجلد الرابع، المملكة العربية السعودية، ص: 114-128.
- 7- الشيخ، حسن محمد (1993)، السلوك الإداري النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، الدمام، المملكة العربية السعودية، ص: 148.
- 8- العبد، جعفر (1983)، تعريف التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية ، سلسلة كتيبات دليل الخبرة، مجموعة أدلة النشاط التدريبي، إدارة البحوث والدراسات بمركز أبروماك، الاستشاريون العرب للإدارة والمشروعات، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص: 22.
- 9- العيسوي، عبد الرحمن محمد (1993)، علم النفس الحديث، دراسة في علم السلوك، الدار الجامعية، جمهورية مصر العربية، ص: 181.
- 10- باشات، أحمد إبراهيم (1978)، أسس التدريب، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، ص: 219.
- 11- برعي، محمد جمال (1975)، فن التدريب الحديث في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص: 63.
- 12- حسين، سيد حسن (1969)، دراسات في الإشراف الفني، القاهرة، مكتبة الإنجلو المصرية، جمهورية مصر العربية، ص: 138.
- 13- درويش ، زين العابدين ، وآخرون (1993) ، علم النفس الاجتماعي - اسسه وتطبيقاته ، الطبعة الثانية ، مطابع زمزم ، العاشر من رمضان ، ص: 86.

- 14- رمزي، محمد توفيق (1964): التنسيق بين أجهزة برامج التدريب فى مجالات تنمية المجتمع ، أبحاث فى التدريب على تنمية المجتمع، مركز تنمية المجتمع فى العالم العربى، سرس اللبان، منوفية،ص:195
- 15- ضرار، قاسم (1984)، إدارة وتطوير القوى العاملة، الإدارة العامة للبرامج التدريبية، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية،ص:39
- 16- عبد الباقي، صلاح الدين، وعبد الغفار حنفى(1988): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربى الحديث، الإسكندرية،ص:111
- 17- عبد الغفار، عبد الغفار طه (1975)، الإرشاد الزراعي بين الفلسفة والتطبيق، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية جمهورية مصر العربية،ص:142
- 18- عمر ، أحمد محمد (1992) : الارشاد الزراعى المعاصر ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة ،ص:281.
- 19- فتيح، محمد سعيد (1976)، محاضرات فى الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة حلب، سوريا.
- 20- محرم ، إبراهيم سعد الدين (1973) : دراسة تحليلية للقيادة التعاونية الزراعية المصرية ، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس ،ص:60.
- 21- مليكة ، لويس كامل (1970) : سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ،ص:75.
- 22- منصور، منصور أحمد (1983)، التخطيط لتطوير الموارد البشرية فى دول الخليج، مؤسسة دار الكتب، الكويت،ص:94
- 23- ياغي، محمد عبد الفتاح (1986)، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية،ص:58.