



جامعة  
بنغازي الحديثة



**مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم  
والدراسات الإنسانية  
مجلة علمية إلكترونية محكمة**

**العدد الأول**

لسنة 2018

حقوق الطبع محفوظة

# شروط كتابة البحث العلمي في مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم والدراسات الإنسانية

- 1- الملخص باللغة العربية وباللغة الانجليزية (150 كلمة).
- 2- المقدمة، وتشمل التالي:
  - ❖ نبذة عن موضوع الدراسة (مدخل).
  - ❖ مشكلة الدراسة.
  - ❖ أهمية الدراسة.
  - ❖ أهداف الدراسة.
  - ❖ المنهج العلمي المتبع في الدراسة.
- 3- الخاتمة. (أهم نتائج البحث - التوصيات).
- 4- قائمة المصادر والمراجع.
- 5- عدد صفحات البحث لا تزيد عن (25) صفحة متضمنة الملاحق وقائمة المصادر والمراجع.

## القواعد العامة لقبول النشر

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والانجليزية؛ والتي تتوافر فيها الشروط الآتية:
  - أن يكون البحث أصيلاً، وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها من حيث الإحاطة والاستقصاء والإضافة المعرفية (النتائج) والمنهجية والتوثيق وسلامة اللغة ودقة التعبير.
  - ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى أو مستل من رسالة أو اطروحة علمية.
  - أن يكون البحث مراعيًا لقواعد الضبط ودقة الرسوم والأشكال - إن وجدت - ومطبوعاً على ملف وورد، حجم الخط (14) وبخط (Arial 'Body') للغة العربية. وحجم الخط (12) بخط (Times New Roman) للغة الإنجليزية.
  - أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية.
  - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA) وتثبيت هوامش البحث في نفس الصفحة والمصادر والمراجع في نهاية البحث على النحو الآتي:
    - أن تُثبت المراجع بذكر اسم المؤلف، ثم يوضع تاريخ نشره بين حاصرتين، يلي ذلك عنوان المصدر، متبوعاً باسم المحقق أو المترجم، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الجزء، ورقم الصفحة.
    - عند استخدام الدوريات (المجلات، المؤتمرات العلمية، الندوات) بوصفها مراجع للبحث: يُذكر اسم صاحب المقالة كاملاً، ثم تاريخ النشر بين حاصرتين، ثم عنوان المقالة، ثم ذكر اسم المجلة، ثم رقم المجلد، ثم رقم العدد، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الصفحة.
2. يقدم الباحث ملخص باللغتين العربية والانجليزية في حدود (150 كلمة) بحيث يتضمن مشكلة الدراسة والهدف الرئيسي للدراسة، ومنهجية الدراسة، ونتائج الدراسة. ووضع الكلمات الرئيسية في الملخص (خمس كلمات).

3. تحتفظ مجلة جامعة بنغازي الحديثة بحقها في أسلوب إخراج البحث النهائي عند النشر.

## إجراءات النشر

ترسل جميع المواد عبر البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة جامعة بنغازي الحديثة وهو كالتالي:

- ✓ يرسل البحث إلكترونياً ( Word + Pdf ) إلى عنوان المجلة [info.jmbush@bmu.edu.ly](mailto:info.jmbush@bmu.edu.ly) او نسخة على CD بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبة العلمي، ومكان عمله، ومجاله.
- ✓ يرفق مع البحث نموذج تقديم ورقة بحثية للنشر (موجود على موقع المجلة) وكذلك ارفاق موجز للسيرة الذاتية للباحث إلكترونياً.
- ✓ لا يقبل استلام الورقة العلمية الا بشروط وفورمات مجلة جامعة بنغازي الحديثة.
- ✓ في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضة على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، ويتم اختيارهم بسرية تامة، ولا يُعرض عليهم اسم الباحث أو بياناته، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث، وقيمتها العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، ويطلب من المحكم تحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
- ✓ يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه للنشر من عدمها خلال شهرين من تاريخ الاستلام للبحث، وبموعد النشر، ورقم العدد الذي سينشر فيه البحث.
- ✓ في حالة ورود ملاحظات من المحكمين، تُرسل تلك الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة بموجبها، على أن تعاد للمجلة خلال مدة أقصاها عشرة أيام.
- ✓ الأبحاث التي لم تتم الموافقة على نشرها لا تعاد إلى الباحثين.
- ✓ الأفكار الواردة فيما ينشر من دراسات وبحوث وعروض تعبر عن آراء أصحابها.
- ✓ لا يجوز نشر إي من المواد المنشورة في المجلة مرة أخرى.
- ✓ يدفع الراغب في نشر بحثه مبلغ قدره (400 دل) دينار ليبي إذا كان الباحث من داخل ليبيا، و (200 \$) دولار أمريكي إذا كان الباحث من خارج ليبيا. علماً بأن حسابنا القابل للتحويل هو: (بنغازي - ليبيا - مصرف التجارة والتنمية، الفرع الرئيسي - بنغازي، رقم 001-225540-0011. الاسم (صلاح الأمين عبدالله محمد).
- ✓ جميع المواد المنشورة في المجلة تخضع لقانون حقوق الملكية الفكرية للمجلة.

[info.jmbush@bmu.edu.ly](mailto:info.jmbush@bmu.edu.ly)

00218945429096

د. صلاح الأمين عبدالله  
رئيس تحرير مجلة جامعة بنغازي الحديثة  
[Dr.salahshalufi@bmu.edu.ly](mailto:Dr.salahshalufi@bmu.edu.ly)

# الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في إعداد خطة العمل الإرشادي دراسة ميدانية في محافظتي شبوة وأبين

\* د. زياد عبد الله محمد هشال، \*\* د. غالية موسى رجب محمد

\* أستاذ الإرشاد الزراعي المساعد، قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي، كلية ناصر للعلوم الزراعية، جامعة عدن. \*\*  
أستاذ الإرشاد الزراعي المساعد، قسم الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، كلية الزراعة، جامعة عمر المختار - ليبيا )

## المخلص:

استهدف البحث تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بشكل عام في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي والاحتياجات التدريبية بكل محور من محاور الخطة. تحقيقاً لأهداف البحث اعد مقياس لتقدير الاحتياج التدريبي في ضوء الأدبيات وأراء وموافقة الخبراء المتخصصين والمتكون من 22 فقرة توزعت على 5 محاور هي: المعرفة بأنواع خطة العمل الإرشادي وفق تصنيفها زمنياً، ومصادر إعداد خطة العمل الإرشادي، ومعرفة المرشد بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادي، والتهيئة أو الاستعداد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي، وتقويم الخطة. جمعت البيانات في شهر مارس 2018م بواسطة استبيان بطريقة المقابلة الشخصية. وتشمل شاملة البحث جميع المرشدين الزراعيين بالمحافظات المدروسة والبالغ عددهم (145) مرشداً زراعياً. أظهرت النتائج بأن الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في مجال إعداد لخطة العمل الإرشادي كانت كبيرة. كما أن أولويات الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين كانت في محور "المعرفة بأنواع خطة العمل الإرشادي وفق تصنيفها زمنياً" إذ احتلت المرتبة الأولى من حيث احتياج المبحوثين للتدريب فيها، بينما احتل محور " المعرفة في كيفية إعداد خطة العمل الإرشادي" المرتبة الأخيرة من حيث درجة الاحتياج للمبحوثين. أوصى البحث بالاهتمام بتأهيل وإعداد مرشدين زراعيين في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي والعمل على تلبية حاجتهم في هذا المجال من خلال إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة تعنى بمسؤولياتها وزارة الزراعة والري والهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي بالتنسيق مع الجامعات.

الكلمات الافتتاحية (الاحتياج التدريبي - البرامج التدريبية - المرشد الزراعي - خطة العمل - العمل الإرشادي)

# **Training Needs for Agricultural Extension in Preparation of Indicative Work Plan A Field Study in Shabwah and Abyan Governorates**

\*Dr. Ziad Abdullah Mohammed Hashal, \*\* Dr. Ghalia Mousa Ragab Mohamed

\* Assistant Professor of Agricultural Extension, Department of Economics and Agricultural Extension, Nasser Faculty of Agricultural Sciences, University Aden. \*\* Assistant Professor of Agricultural guides, Department of Agricultural guides and Rural Development, Faculty of Agriculture, Omar Al-Mukhtar University.

---

## **Abstract**

The research aimed to determine the training needs of agricultural guides in general in concern the preparation of indicative work plan, and the training needs in each axis of the plan. In order to achieve the research objectives, a measure to assess the training requirement in the light of principles and the opinions as well as approval of specialized experts has been prepared. It consists of 22 paragraphs divided into five axes: The knowledge of types the indicative work plan according to its time classification, and the sources of preparation the indicative work plan, as well as the guide's knowledge of how to prepare the indicative work plan, arrange or prepare for implementation the indicative work plan in addition evaluate the plan. Data were collected in March 2018 by an interview questionnaire. The research includes all the agricultural guides in the studied governorates. They are (145) agricultural guides. The results showed that the training needs of agricultural guides in the preparation of indicative work plan were significant. The priorities of the training needs of agricultural guides were at the axis of "known of types the indicative work plan according to its chronological classification", which ranked first in terms of needs the respondents for training, while the axis "known how to prepare the indicative work plan" was ranked last in terms of needs degree for the respondents. The research recommended focusing on the rehabilitation and preparation of agricultural guides in field of preparation the indicative work plan. And to meet their needs in this area through the preparation and implementation of specialized training programs. These programs should be sponsored by Ministry of Agriculture and Irrigation as well as the General Authority for Agriculture Research and guidance in coordination with the universities.

**Keywords:** (Training needs – Training programs – Agricultural Extension Specialist – Work plan – Extension work)

## المقدمة والمشكلة البحثية:

تعد الموارد البشرية المورد الأهم داخل المنظمات العامة والخاصة على السواء، لأنها تمثل القدرة على العمل والتنفيذ والابتكار بطريقتها المنفردة، الأمر الذي يجعلها الأهم والأبقى كمورد استراتيجي حقيقية (أبو زبدة، 1998). وتسعى جميع المنظمات وبالأخص المنظمات الإرشادية إلى تحسين أداء العاملين في الوظيفة التي يشغلونها وذلك من خلال نشاط متعدد تمارسه وهو التدريب، لذا فإن التدريب يعد الوسيلة الأفضل لرفع كفاءة وقدرات العاملين الإرشاديين وصقل مهاراتهم، لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي (Schuler, 1995). كما أنه جهود مخطط لها من قبل المنظمة الإرشادية لتسهيل تعلم العاملين المعارف والمهارات والسلوكيات المتعلقة بالوظيفة (Denisi and Griffin, 2001). ووفقاً لذلك فإن التدريب يعد المجال الذي تركز عليه عمليات تطوير الكوادر الفعالة في الأجهزة الإرشادية (حلواني، 2006). من خلال الوقوف على ما يحتاجه العاملون فيها من معارف لتحديد البرامج التدريبية اللازمة لتلبية تلك الحاجات (أل بحر والطائي، 2010).

أن تطوير أداء الملاكات الإرشادية الزراعية في المحافظات الجنوبية باليمن يعد ضرورة ملحة ووظيفة أساسية في تطوير أداء جهاز الإرشاد الزراعي في مجال خدمة المجتمع الريفي (الطائي وآخرون، 2007). لذا فالتدريب ضروري لكل العاملين في ميدان الإرشاد الزراعي ومنهم المرشدين الزراعيين إذ توصل (السبيعي، 2007) في دراسته إلى أن زيادة كفاءة العاملين في الإرشاد الزراعي جاءت نتيجة مشاركتهم بالدورات التدريبية، وأوصى كل من (السعدي والعباسي، 2009) إلى ضرورة إشراك المرشدين الزراعيين بالدورات التدريبية وبشكل دوري من أجل الارتقاء بمستوى أدائهم. ولكي ينجح التدريب يجب أن يعتمد على أساس علمي قوامه تحديد الحاجات الفعلية للعاملين الإرشاديين (الزهراني، 1990 و Harris, 2000 و Spector, 2000)، قبل وقت طويل من التدريب الفعلي (Millerand Osinski, 2002)، لتحديد الفجوات أو المتطلبات الأساسية للمرشدين الزراعيين (Schuler, 1995)، وذلك من خلال استخدام الوسائل المناسبة لتقابل احتياجات العمل الإرشادي بما يتلائم مع التطورات الجديدة في المواضيع والمجالات التي لها علاقة بالعمل الإرشادي، وفي مقدمتها تخطيط البرامج الإرشادية الذي يعد جوهر العمل الإرشادي (الزهراني، 1992) والذي يتطلب وضع خطة عمل تفصيلية لكل مشكلة إرشادية، فخطوة تنفيذ النشاطات الإرشادية هي خطوط لتوجيه وتركيز الجهود للمضي قدماً لتحقيق الأهداف المحددة بفعالية (الطائي، 2007) لهذا فإن غياب الخطة الجيدة يعد سبباً رئيساً لفشل العديد من المشاريع والنشاطات الإرشادية (المتوكل، 2008). وبالرغم من هذه الأهمية إلا أن الواقع يشير إلى غياب خطط العمل السنوية في تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية بالمحافظات المدروسة، كما أشارت إحدى الدراسات بأن الحاجات التدريبية لإعداد خطة العمل جاءت بالمرتبة الأولى من بين الحاجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في تخطيط البرامج الإرشادية (العباسي، 2011).

وبناء على ما سبق، فإنه ينبغي أن يكون التدريب ذو تأثير إيجابي في رفع مستوى معارف ومهارات وأداء المرشدين الزراعيين بإعدادهم للخطة الإرشادية (الزهراني، 1992) وعليه فمن الضروري أن يكون التدريب المقترح للمرشدين الزراعيين في إعداد خطة العمل الإرشادية على ضوء حاجة معينة وليس رغبة شخصية للمسئول عن التدريب أو لأحد المديرين حتى يكون التدريب مطلوباً فعلياً (راي، 2001).

وللأسباب السابقة ولعدم وجود دراسات سابقة في هذا المجال، لذا كرس البحث الحالي لتحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي وتحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بكل محور من محاور إعداد خطة العمل الإرشادي.

## أهداف البحث:

يهدف هذا البحث بصفة أساسية إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين بشكل عام في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي وذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- المعرفة بأنواع خطة العمل الإرشادي وفق تصنيفها زمنياً.
- 2- المعرفة بمصادر إعداد خطة العمل الإرشادي.
- 3- المعرفة بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادي.
- 4- المعرفة بكيفية التهيئة أو الاستعداد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي.
- 5- المعرفة بكيفية تقويم خطة العمل الإرشادي.

## الطريقة البحثية:

منطقة البحث: يقصد بمنطقة البحث المكان الذي تم فيه إجراء البحث وتشمل منطقة الدراسة محافظتين هما: (شبو، وأبين). وتعتبر من المحافظات الجنوبية الهامة ذات طبيعة زراعية وما تمتاز به من أراضي صالحة للزراعة وتوفر المياه الجوفية والمناخ الملائم لزراعة معظم المحاصيل الزراعية صيفاً وشتاءً.

## شاملة البحث:

اشتملت شاملة البحث على جميع المرشدين الزراعيين بمنطقة البحث والبالغ عددهم (145) مرشداً زراعياً، والذين يتعاملون مع المزارعين من خلال الاتصال المباشر أو غير المباشر، وكان توزيعهم كالتالي: (67) منهم من محافظة شبوة، و (78) من محافظة أبين (14) (المتوكل، 2008). حيث وصل عدد الاستبيانات المستوفاة (120) استبيان تشكل نسبة (83%) من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين الذي يعملون بمنطقة البحث، وتم استبعاد بعض الاستبيانات الغير مكتملة لعدد (25) استبيان بنسبة (17%).

جدول رقم (1) توزيع المرشدين الزراعيين في محافظتي البحث

المحافظات	عدد المرشدين الزراعيين
محافظة شبوة	67
محافظة أبين	78
الإجمالي	145

## بناء مقياس الاحتياج التدريبي:

تم بناء مقياس للاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في مجال إعداد خطة العمل للمرشدين الزراعيين في ضوء المصادر العلمية ذات العلاقة، وتكون المقياس من 22 فقرة موزعة على 5 محاور وكما يلي:

- 1- المعرفة بأنواع خطة العمل الإرشادي وفق تصنيفها زمنياً ويتضمن فقرتين.

- 2- المعرفة بمصادر إعداد خطة العمل الإرشادي ويتضمن 3 فقرات.
- 3- المعرفة بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادي ويتضمن 5 فقرات.
- 4- المعرفة بكيفية التهيئة أو الاستعداد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي ويتضمن 6 فقرات.
- 5- المعرفة بكيفية تقويم خطة العمل الإرشادي ويتضمن 6 فقرات.

وقد كانت جميع الفقرات خماسية التدرج وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (احتاج إلى تدريب بدرجة كبيرة جداً، احتاج إلى تدريب بدرجة كبيرة، احتاج إلى تدريب بدرجة متوسطة، احتاج إلى تدريب بدرجة قليلة، احتاج إلى تدريب بدرجة قليلة جداً) وقد أعطيت الأوزان (1،2،3،4،5) على التوالي. وبذلك أصبحت درجة مقياس الحاجات التدريبية تتراوح بين (22-110) درجة.

#### صدق الاستبيان:

تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال الإرشاد الزراعي من ذوي الخبرة وذلك لإبداء الرأي حول مدى ملائمة فقرات الاستبيان للدراسة من حيث الوضوح والدقة وإبداء أي ملاحظات سواء بالحذف أو الإضافة والتعديل وبعد استلام الاستبيان من المحكمين تم الأخذ بأهم الملاحظات التي اتفق عليها 85% منهم، لتصبح الاستبيان بصورتها النهائية.

#### قياس معامل الثبات:

أجرى اختبار أولي للاستبيان بتاريخ 2018/1/10م على عينة مؤلفة من 30 مرشداً زراعياً في محافظة لحج (خارج العينة) وذلك للتحقق من ثبات فقرات مقياس الاحتياج التدريبي، إذ أن الثبات يعطي قياسات ثابتة أكثر من مرة في ظروف متماثلة (أبو زبدة، 1998).

واستخدمت طريقة التجزئة النصفية لفقرات مقياس الحاجة التدريبية وفق معادلة (Pearson) ثم صحح معامل الارتباط الناتج بوساطة معامل الثبات (Spearman-Brown) وقد بلغ 0.778 وللتأكد من صلاحية فقرات مقياس الاحتياج التدريبي، تم جذر قيمة معامل الثبات وقد بلغ معامل الصلاحية 0.890.

#### جمع وتحليل البيانات:

تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات من المبحوثين وبالمقابلة الشخصية، وقد استغرقت عملية جمع البيانات للمدة من 2018/2/15 – 2018/3/24م، وبعد جمع البيانات وتبويبها وتفريغها تم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS وقد استخدمت المعالجات الإحصائية التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات، معامل الارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان براون.

#### النتائج والمناقشة:

الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي:

المعرفة بالاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي، تم احتساب المتوسط الحسابي لاحتياج المرشدين الزراعيين للتدريب في خمس محاور متعلقة



بمجال إعداد خطة العمل الإرشادي وترتيبها حسب المتوسط الحسابي، وكما هو موضح (جدول 2).

جدول رقم (2) ترتيب متوسطات الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محاور خطة العمل

الترتيب	متوسط الاحتياج للتدريب	المحاور	التسلسل بالاستمارة
1	3.82	المعرفة بأنواع الخطط وفق تصنيفها زمنياً	1
3	3.63	المعرفة بكيفية تقويم خطة العمل الإرشادي	4
2	3.73	المعرفة بمصادر إعداد خطة العمل الإرشادي	3
4	3.58	المعرفة بكيفية التهيئة أو الاستعداد لتنفيذ خطة العمل	2
5	3.47	المعرفة بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادي	5
$\bar{X} = 3.65$			

يتضح من جدول رقم (2) إن الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين عينة البحث توصف بأنها كبيرة في اغلب مواضيع إعداد خطة العمل الإرشادي إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.65 درجة، واحتل محور (المعرفة بأنواع الخطط وفق تصنيفها زمنياً) المرتبة الأولى من حيث درجة احتياج المرشدين الزراعيين للتدريب فيه وبمتوسط حسابي قدره 3.82 درجة وقد يعزى ذلك إلى أن للوقت أهمية كبيرة في إعداد خطة العمل، بينما احتل محور (المعرفة في كيفية إعداد خطة العمل الإرشادي) المرتبة الأخيرة إذ بلغ متوسط درجة الاحتياج التدريبي 3.47 درجة، وقد يعود ذلك إلى الخلفية الأكاديمية التي تلقاها المرشد الزراعي أثناء سنوات الدراسة لمادة التخطيط والذي ساهم في تطوير معارفه ومهاراته في إعداد خطة العمل الإرشادي.

تحديد الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين بحسب محاور البحث وهي كالآتي:

أولاً: المعرفة بأنواع الخطط وفق تصنيفها زمنياً:

لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين، تم احتساب المتوسط الحسابي في موضوعين متعلقين بالمعرفة بأنواع الخطط وفق تصنيفها زمنياً وتم ترتيبها حسب متوسطها الحسابي (جدول 3).

جدول رقم (3) توزيع الفقرات في محور المعرفة بأنواع خطة العمل وفق تصنيفها زمنياً

الترتيب	متوسط الاحتياج للتدريب	الفقرة	التسلسل بالاستمارة
1	3.65	المعرفة في وضع خطة موسمية	2
2	3.53	المعرفة في وضع خطة سنوية	1
$X = 3.59$			

يتضح من جدول رقم (3) أن الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور "المعرفة بأنواع خطة العمل الإرشادي وفق تصنيفها زمنياً توصف بأنها كبيرة، إذ بلغ متوسط درجة الاحتياج التدريبي 3.59 درجة، وان فقرة "المعرفة في وضع خطة موسمية" احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة احتياج المرشدين للتدريب فيها وبمتوسط مقداره 3.65 درجة، وقد يعزى ذلك إلى أن المرشد الزراعي عند إعداد خطة العمل الإرشادي يجب أن تكون محكمة ودقيقة مما تتطلب تدريب أكثر، بينما يمكن دراسة وتغيير الخطة السنوية بناءً على نتائج تطبيق الخطة الموسمية وبذلك جاءت بالمرتبة الثانية في ترتيب الاحتياج التدريبي.

ثانياً: الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور مصادر إعداد خطة العمل الإرشادي:

لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور مصادر إعداد خطة العمل الإرشادي، تم احتساب المتوسط الحسابي في ثلاث مواضيع متعلقة بمصادر إعداد خطة العمل، وتم ترتيبها حسب متوسطها الحسابي (جدول رقم 4).

جدول رقم (4) توزيع الفقرات في محور المعرفة بمصادر إعداد خطة العمل الإرشادي

الترتيب	متوسط الاحتياج التدريبي	الفقرة	التسلسل بالاستمارة
1	3.79	المعرفة باللوائح والأنظمة الصادرة من وزارة الزراعة والري	2
2	3.55	المعرفة بالتعليمات والتعاميم الخاصة بالبرامج والأنشطة الإرشادية	3
3	3.42	المعرفة بسياسة التخطيط الإرشادي	1
$\bar{X}=3.58$			

يتضح من جدول رقم (4) أن الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور المعرفة بمصادر إعداد خطة العمل الإرشادي كانت كبيرة وبمقدار 3.58 درجة، وان "المعرفة باللوائح والأنظمة الصادرة من وزارة الزراعة والري" احتلت المرتبة الأولى من حيث درجة احتياج المرشدين للتدريب فيها وبمتوسط مقداره 3.79 درجة، وقد يعزى ذلك إلى أن المعرفة باللوائح والأنظمة الصادرة من وزارة الزراعة والري ستكون الموجه لوضعي الخطة بكيفية تعاملهم مع المواد المتوفرة بغية تحقيق الأهداف المرجوة على اعتبار أنها أهم من التعليمات الخاصة بالأنشطة الإرشادية فضلاً عن أن لوائح الوزارة كثيرة ومتغيرة.

ثالثاً: الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور المعرفة بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادي:

لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور المعرفة بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادية، تم احتساب المتوسط الحسابي لدرجة احتياج المرشدين في خمس مواضيع متعلقة بالمحور المذكور سابقاً وترتيبها حسب متوسطها الحسابي (جدول 5).

جدول رقم (5) توزيع الفقرات في محور المعرفة بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادي

الترتيب	متوسط الاحتياج التدريبي	الفقرة	التسلسل بالاستمارة
1	3.80	المعرفة بكيفية تحديد جمهور المستهدفين ومشاركتهم في إعداد خطة العمل	2
2	3.55	معرفة بكيفية تحديد الطرق والوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف	5

المرسومة			
1	المعرفة بكيفية تحديد الأهداف الإرشادية المراد تحقيقها	3.47	3
4	المعرفة بكيفية اختيار الموضوع الإرشادي	3.33	4
3	المعرفة بكيفية تنظيم المحتوى الإرشادي	3.21	5
$\bar{X} = 3.47$			

يتضح من جدول رقم (5) أن درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين في محور المعرفة بكيفية إعداد خطة العمل الإرشادية الزراعية كانت متوسطة وبمقدار 3.47 درجة، وان "المعرفة بكيفية تحديد جمهور المستهدفين ومشاركتهم في إعداد خطة العمل" جاءت بالمرتبة الأولى من حيث احتياج المرشدين للتدريب فيها إذ بلغ درجة الاحتياج التدريبي 3.80 درجة، وقد يعزى ذلك لتنوع جمهور المستهدفين وتباعدهم الجغرافي مما يجعل صعوبة في معرفة كيفية تحديدهم وإشراكهم في خطط العمل، في حين جاء موضوع "المعرفة بكيفية تنظيم المحتوى الإرشادي" بالمرتبة الأخيرة من حيث احتياج المرشدين للتدريب فيها، إذ حصلت على متوسط قدره 3.21 درجة، وقد يعود ذلك إلى التأهيل الذي تلقاه المرشد الزراعي أثناء دراسته الأكاديمية والذي ساهم في تطوير معارفه بتنظيم المحتوى الإرشادي.

رابعاً: الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور التهيئة والاستعداد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي:

معرفة درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور التهيئة والاستعداد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي، تم احتساب المتوسط الحسابي لدرجة احتياج المرشدين للتدريب في ستة مواضيع متعلقة بهذا المحور وترتيبها حسب المتوسط الحسابي (جدول رقم 6).

جدول رقم (6) توزيع الفقرات في محور المعرفة بكيفية التهيئة أو الاستعداد لتنفيذ خطة العمل الإرشادي

الترتيب	متوسط الاحتياج التدريبي	الفقرة	التسلسل بالاستمارة
1	3.74	المعرفة بمن يقوم بتنفيذ كل نشاط إرشادي من المرشدين الزراعيين	5
2	3.61	المعرفة بكيفية تحديد الحاجات المادية والبشرية لكل نشاط إرشادي	4
3	3.57	المعرفة بكيفية تقسيم النشاطات الإرشادية المراد انجازها في الخطة إلى نشاطات فرعية	1
4	3.48	المعرفة بكيفية تدريب الأشخاص على أداء النشاطات الإرشادية	6
5	3.41	معرفة في تحديد المكان الملائم لتنفيذ النشاط الإرشادي	3
6	3.37	المعرفة بتحديد الوقت الزمني لتنفيذ النشاط الإرشادي المراد انجازه	2
$\bar{X} = 3.53$			

يتضح من جدول رقم (6) أن درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور التهيئة والاستعداد لتنفيذ خطة العمل الإرشادية الزراعية كانت كبيرة وبمقدار 3.53 درجة، وان "المعرفة بمن يقوم بتنفيذ كل نشاط إرشادي من المرشدين الزراعيين" جاءت بالمرتبة الأولى من حيث احتياج المرشدين الزراعيين للتدريب فيها، إذ بلغ متوسط درجة الاحتياج التدريبي 3.74 درجة، وقد يعزى ذلك إلى أن عملية وضع الخطة تتطلب من المنفذ لها أن يتمتع بكفاءة عالية في جميع مجالات الخطة ليتمكن من وضع برامج إرشادية تحيط بجميع مشكلات المسترشدين. بينما حصل موضوع "المعرفة بتحديد الوقت الزمني لتنفيذ النشاط الإرشادي المراد انجازه" المرتبة الأخيرة، إذ بلغ متوسط درجة الاحتياج التدريبي لعينة البحث 3.37 درجة، وقد يعزى ذلك للتنوع

الأنشطة الإرشادية وبالتالي فان تحديد من يقوم بتنفيذها يتطلب منه المعرفة الدقيقة بمواصفاتها لمطابقتها مع تلك الأنشطة، أو لربما يعود السبب هنا إلى كون العديد من الأنشطة الإرشادية في تنفيذها تقليدية في المواعيد، لذا فان الاحتياج التدريبي لها قليلة.

خامساً: الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور تقويم خطة العمل الإرشادي:

لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور تقويم خطة العمل الإرشادي، تم احتساب المتوسط الحسابي لدرجة الاحتياج للمرشدين الزراعيين للتدريب في سبع مواضيع متعلقة بالمحور المذكور سابقاً وترتيبها حسب متوسطاتها ( جدول رقم 7).

جدول رقم (7) توزيع الفقرات في محور المعرفة بكيفية تقويم خطة العمل الإرشادية الزراعية

الترتيب	متوسط الاحتياج التدريبي	الفقرة	التسلسل بالاستمارة
1	3.73	المعرفة بالمشكلات التي تواجه إعداد خطة العمل والعمل على علاجها	5
2	3.64	المعرفة بأهمية تقويم خطة العمل الإرشادي	3
3	3.59	المعرفة بالتشخيص المستمر لجميع جوانب خطة العمل الإرشادي	1
4	3.53	المعرفة بإيجابيات وسلبيات إعداد خطة العمل وكيفية علاجها	2
5	3.45	معرفة بكيفية تحديد طريقة تقويم كل نشاط إرشادي	6
6	3.39	معرفة بكيفية تحسين خطة العمل الإرشادي مستقبلاً	4
$\bar{X} = 3.55$			

يتضح من جدول رقم (7) أن درجة الاحتياج التدريبي للمرشدين الزراعيين في محور تقويم خطة العمل الإرشادية الزراعية كانت كبيرة إذ بلغ 3.55 درجة، وان "المعرفة بالمشكلات التي تواجه إعداد خطة العمل والعمل على علاجها" جاء بالمرتبة الأولى إذ حصل على متوسط مقداره 3.73 درجة مقارنة بباقي الموضوعات، وقد يعزى ذلك إلى صعوبة الموائمة بين صفات القائم بالنشاط والمتطلبات لذلك النشاط. بينما احتل موضوع "المعرفة بكيفية تحسين خطة العمل الإرشادي مستقبلاً" المرتبة الأخيرة إذ حصلت على متوسط مقداره 3.39 درجة من حيث درجة احتياج المرشدين للتدريب فيه، وقد يعزى ذلك إلى أن التخطيط المستقبلي يتطلب الإحاطة بالفعاليات التخطيطية للتنظيم الإرشادي والتنظيمات الأخرى نظراً للمتغيرات العديدة التي يمر بها مجتمعنا الريفي.

#### التوصيات:

نستنتج مما سبق أن الاحتياجات التدريبية في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي كانت كبيرة، وان المحاور الأساسية لإعداد خطة العمل الإرشادي والتي حددت في المقياس كانت معرفة المستهدفين فيها قليلة، وعليه نوصي بوجوب الاهتمام بتأهيل وإعداد مرشدين زراعيين في مجال إعداد خطة العمل الإرشادي والعمل على تلبية حاجة المرشدين الزراعيين في هذا المجال من خلال إعداد وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة تعني بمسؤولياتها وزارة الزراعة والري والهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي بالتنسيق مع الجامعات.

## المراجع:

- 1- أبو زبدة، كامل فريد. (1998). أساسيات القياس والتقويم في التربية. ط2، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ص45.
- 2- ال بحر، ازهار حمزة مهدي وحسين خضير الطائي. (2010). الحاجات المعرفية للعاملين في إدارة عملية نشر التقنيات الزراعية في وسط العراق، مجلة العلوم الزراعية العراقية (1)41: ص73.
- 3- حلواني، ابتسام عبد الرحمن. (2006). هل يحقق التدريب أهدافه في الأجهزة الحكومية (ورقة مقدمة إلى ملتقى التدريب والتنمية). الجمعية السعودية للإدارة، ص3.
- 4- راي، ليسلي. (2001). كيفية قياس فاعلية التدريب. ترجمة حمزة سر الختم حمزة، الرياض، معهد الإدارة، ص81.
- 5- الزهراني، خضران حمدان. (1990). الحاجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في بعض مجالات العمل الإرشادي بمنطقة نجران بالمملكة العربية السعودية. بحث منشور، المجلد الثاني، مجلة الإمارات للعلوم الزراعية، كلية العلوم الزراعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ص65.
- 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، الرياض، السعودية، 3(2): ص17.
- 7- الزهراني، خضران حمدان. (1992). أثر التدريب على التغيرات في الحاجات التدريبية والاتجاهات والمعارف في مجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية لمدرّاء أقسام المملكة العربية السعودية. بحث منشور، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، 37 (1): ص229.
- 8- السبيعي، صعيبان بن سلطان. (2007). تقويم أثر الدورة التدريبية في الإرشاد الزراعي على معارف العاملين الإرشاديين بوزارة الزراعة. جامعة الملك سعود، السعودية، ص1.
- 9- السعدي، بيان عبد الجبار، والعباسي، عامل فاضل خليل. (2009). تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة بغداد لبعض الموضوعات الإرشادية وعلاقتها ببعض العوامل. مجلة جامعة كربلاء العلمية، 2(7): ص123.
- 10- الطائي، حسين خضير، رعد مسلم، سعد عبيد، صفي جواد (2007). الحاجة المعرفية للملاكات الوظيفية الإرشادية الزراعية في وزارة الزراعة العراقية في موضوع الاتصال الإرشادي. مجلة العلوم الزراعية العراقية 38(3): ص2-3.
- 11- - العباسي، عامل فاضل خليل. (2011). قياس الحاجات التدريبية بطريقة بوريك المطورة للعاملين بالإرشاد الزراعي في بعض محافظات شمال العراق في المجال تخطيط البرامج الإرشادية. مجلة زراعة الرافدين، 39(2): ص4-10.
- 12- المتوكل، ماجد هاشم (2008). الوضع الراهن للإدارة العامة للإرشاد والتدريب الزراعي وأجهزة الإرشاد الزراعي في عموم الجمهورية اليمنية، تقرير شامل، صنعاء.
- 13- Denisi, A.S & R.W. Griffin. (2001). "Human Resource Management", Houghton Mifflin Co. |U.S.A., p.266.

14- Harris, M. 2000. "Human Resource Managements": A Practical Approach, 2nd edn, Harcourt College Publisher, U.S.A., p. 343.

15- Miller.A& M. Osinski (2002).Training |Needs Assessment.  
[http://www.ispi.org/pdf/ suggested Reading/Miller Osinski.pdf](http://www.ispi.org/pdf/suggested%20Reading/Miller%20Osinski.pdf)

16- Schuler, R. (1995). "Managing Human Resources", West Publishing Co. U.S.A., p.503.

17- Shapiro, J. (2003).Action Planning. World Alliance for Citizen Participation.[http://www .civicus.org](http://www.civicus.org).

18- Spector, P. (2000). "Industrial and Organizational Psychology:

Research and Practice", 2 ndedn, John Wily &Sons Inc., New York, USA, p.152.