



الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

Saudi Society for Agricultural Sciences

جامعة
الملك سعود
King Saud University



مجلة الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

نصف سنوية محكمة

تصدر عن الجمعية السعودية للعلوم الزراعية – جامعة الملك سعود



المجلد الرابع والعشرون – العدد الثاني (أ) يونيو 2025م

ردم: x 077-1658

قواعد النشر بمجلة الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

قواعد عامة

ذيب، فوزي سعيد؛ العمود، أحمد إبراهيم (مترجمان). (١٩٩٧). نظم وعمليات الري السطحي (تأليف K. Melvyn) جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية. عدد الصفحات.

مثال لرسالة

العبد اللطيف، عبد العزيز عبدالله. تأثير التريش المبكر على كفاءة النمو، صفات الذبيحة وبعض معايير الدم في الدجاج البلدي. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود (١٩٩٤). ١٩٨ صفحة.

الاختصارات والوحدات

تختصر عناوين المجلات والدوريات طبقاً للقائمة العالمية للدوريات العلمي The World list of Scientific periodicals. تستخدم الاختصارات المقننة دولياً بدلاً من كتابة الكلمات كاملة مثل سم، مم، م، كم، سم٢، مل، ملجم، كجم، % الخ ... مع ضرورة اتباع نظام الوحدات العلمي (SI).

الجدول والأشكال والصور

يجب أن تكون الجداول والرسومات واللوحات مناسبة لمساحة الصف في صفحة المجلد على أن تكون الصور والأشكال واضحة التفاصيل. ويكتب خلف كل شكل أو صورة بالقلم الرصاص عنوان مختصر للبحث ورقم الشكل المتسلسل.

تعليمات الطباعة

تتم الطباعة طبقاً للبرنامج IBM-MS Word, latest version نوع البنية Traditional Arabic وحجم بنط العنوان الرئيس ١٦ أسود في منتصف الصفحة وحجم ١٤ عادي للنص والخواشي وذلك إذا كان البحث باللغة العربية، أو Times New Roman إذا كان البحث باللغة الإنجليزية على أن يكون حجم بنط العنوان الرئيس ١٢ أسود (Bold) في منتصف الصفحة، وحجم البنية للنص والخواشي ١٠ عادي.

المراسلات

ترسل جميع المراسلات إلى المجلد باسم:

رئيس التحرير

مجلة الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود

ص. ب. ٢٤٦٠ الرياض ١١٤٥١ المملكة العربية السعودية

هاتف ٩٦٦ ١ ٤٦٧٤١١٤ +

فاكس ٩٦٦ ١ ٤٦٧٨٦٢٩ +

بريد الكتروني: ssas@ksu.edu.sa

١- ألا يكون البحث قد سبق نشره.

٢- ألا تزيد عدد صفحات البحث عن ١٥ صفحة شاملة الجداول والمراجع.

٣- لا يجوز سحب البحث بعد إقرار نشره في المجلد.

٤- لا ترد البحوث المقدمة للمجلة.

٥- أن يكون البحث مكتوباً بأي من اللغتين العربية أو الإنجليزية على أن يرفق ملخص البحث باللغة الأخرى.

تعليمات عامة

١- يقدم البحث من أصل ونسختين وتكون الكتابة على مسافة مزدوجة وعلى ورق مقاس (A4) على وجه واحد، ويجب ترقيم الصفحات والجداول والأشكال ترقيماً متسلسلاً. وتقدم الجداول والصور واللوحات على صفحات مستقلة مع تحديد أماكن ظهورها في المتن.

٢- يتصدر البحث ملخص في حدود ٢٠٠ كلمة توضح هدف البحث وطريقته وأهم النتائج.

٣- تنسق الكتابة تحت عناوين رئيسية هي: المقدمة، طرق البحث ومواده، النتائج، المناقشة والمراجع.

المراجع

يشار إلى المراجع في المتن باسم المؤلف وسنة النشر (داخل قوسين) وترتب قائمة المراجع ترتيباً أبجدياً طبقاً لاسم المؤلف وسنوياً طبقاً للمؤلف الواحد، ويحث يشمل كل مرجع اسم المؤلف (أو المؤلفين) وسنة النشر وعنوان البحث، ثم اسم الدورية ورقم المجلد وأرقام الصفحات المنشور فيها البحث.

مثال (بحث في دورية علمية)

علي، محمود أحمد؛ باشة، محمد علي؛ دسوقي، فرحات. (١٩٩٩). تأثير بعض منظمات النمو على السرطانات وصفات ثمار ومحصول أشجار التين والرمان. مجلة جامعة الملك سعود (العلوم الزراعية)، ١١(٢): ١٥٧-١٦٩.

وفي حالة الكتب يذكر اسم المؤلف (أو المخر) وسنة النشر وعنوان الكتاب واسم الناشر ومكان النشر. أما الرسائل فيذكر عنوانها بعد اسم المؤلف مع ذكر الجهة المانحة للرسالة وتاريخ الرسالة وعدد صفحاتها.

مثال لكتاب (تأليف)

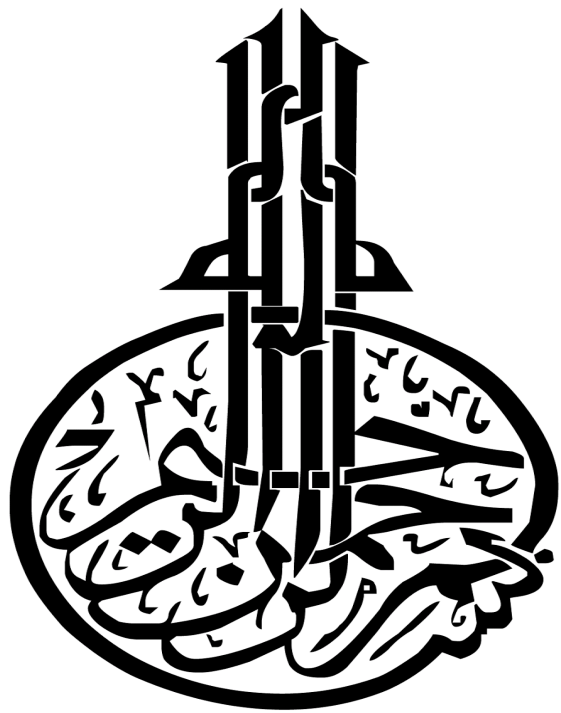
عويضة، عصام حسن. (١٩٩٧). أساسيات تغذية الإنسان. جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، عدد الصفحات.

مثال (لفصل مؤلف في كتاب - تحرير)

شلينبيرغر، ج. أ. (١٩٧٨). إنتاج واستخدامات القمح في: كيمياء وتقنية القمح (تحرير Y. Pomeranz). الجمعية الأمريكية لكيميائي الحبوب، سانت بول، مينيسوتا، الولايات المتحدة الأمريكية. رقم الصفحات (١-٨).

مثال (لفصل مؤلف في كتاب)

الدرينهم، يوسف ناصر. (١٩٩١). استخدام الفيرومونات في مجال حماية الحبوب في: آفات الحبوب والمواد المخزونة وطرق مكافحتها. (المؤلفين). جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، رقم الصفحات ١٦٩-١٧٥.



مجلة الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

تصدر عن الجمعية السعودية للعلوم الزراعية - جامعة الملك سعود

هيئة تحرير مجلة الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

| | |
|-------|------------------------------|
| رئيسا | د. عبدالعزيز ثابت بن ظبية |
| عضوا | د. محمد بن عبداللطيف النفيسه |
| عضوا | د. غدير مسلم صخيل الشمري |
| عضوا | د. خالد بن فيحان المطيري |
| عضوا | د. إبراهيم عبدالله الحيدري |
| عضوا | د. هتان بن أحمد الحربي |
| عضوا | د. صالح منصور الغامدي |
| عضوا | د. أحمد حسن أحمد حراب |

مجلة الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

كلية علوم الأغذية والزراعة - جامعة الملك سعود

ص.ب 2460 الرياض 11451

إيميل: ssas@ksu.edu.sa & jssasarabic@ksu.edu.sa

المملكة العربية السعودية

مجلة الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

المجلد الرابع والعشرون

العدد الثاني (أ)

2025 م (1446هـ)

الناشر

الجمعية السعودية للعلوم الزراعية

جامعة الملك سعود - كلية علوم الأغذية والزراعة

ص.ب 2460 - 11451 - المملكة العربية السعودية

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

إياد محمد سعيد الصبري، خضران بن حمدان الزهراني، عبدالعزيز ثابت بن ظبية، أحمد حسن أحمد حراب

قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، صندوق بريد 2460، الرياض 11451، المملكة العربية السعودية

الملخص:

أستهدف هذه الدراسة بصفة أساسية دراسة الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحديد درجة الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين الزراعيين، ودراسة طبيعة العلاقة بين الخصائص الشخصية والاجتماعية كمتغيرات مستقلة وبين الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية كمتغير تابع.

وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة أعدت لغرض تحقيق أهداف الدراسة، وشملت الدراسة جميع المرشدين الزراعيين بجمع مناطق المملكة والبالغ عددهم 266 مرشداً زراعياً، وكانت الاستبانة المكتملة وذات التعبئة السليمة 102 استمارة، وقد استخدمت عدة أساليب احصائية لعرض ووصف نتائج الدراسة والتي تمثلت في كلا من: النسب المئوية، والتكرارات، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن ما نسبته 66.7% من المرشدين الزراعيين في المملكة العربية السعودية المبحوثين هم ذوي احتياج عالي للتدريب في مجال تخطيط البرنامج الإرشادي، واحتلت المراتب الأولى المجالات التخطيطية وضع أولويات للمشاكل والاحتياجات، تنظيم إجراءات الدعاية والإعلان عن البرنامج الإرشادي، توزيع وإدارة الموارد اللازمة لتنفيذ البرنامج (التكاليف - الوقت - الموارد البشرية التجهيزات والتسهيلات - توزيع المهام... إلخ).

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات، التدريبية، الإرشاديين، تخطيط، البرامج، الإرشادية.

المقدمة:

يعد القطاع الزراعي واحداً من القطاعات المهمة في الكثير من البلدان؛ لما له من دور رئيسي في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإسهامه في الناتج المحلي وتلبية الحاجات السلعية الاستهلاكية، وتوفير فرص العمل وخاصة في المناطق الريفية. وشهد هذا القطاع بالمملكة العربية السعودية تطوراً ملحوظاً خلال العقود الثلاثة الماضية، حيث ازداد الإنتاج الزراعي بشقيه النباتي والحيواني؛ بفضل الدعم والرعاية الذي أولى لهذا القطاع.

كما أن الإرشاد الزراعي أحد الطرق التي يتم الاعتماد عليها في تحقيق التنمية الزراعية والريفية من خلال الدور الذي يلعبه في توعية وتنقيب المزارع وتغيير اتجاهاته وتطويره عن طريق الاقتناع، كذلك في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الأمن الغذائي، واستيعاب العمالة وتوفير فرص عمل من خلال نشر أفكار التصنيع الزراعي، والتدريب الإرشادي، والعمل على الحفاظ على الموارد الطبيعية المتاحة والمحدودة، ونشر وتبني المبتكرات الزراعية (سعداوي، 2019). التي لا تتم إلا من خلال مرشد زراعي كفؤ يلعب دوراً أساسياً في تحقيق التنمية الزراعية والتي بدورها تتطلب إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارف ومهارات واتجاهات العاملين في القطاع الزراعي، وهذا ما يستدعي تأهيله عن طريق برامج تدريبية مكثفة تمكّنه من العمل بكفاءة وفعالية (محمد، 2016)، ولا يتم ذلك إلا بتحديد الاحتياجات التدريبية لهذا المرشد الزراعي.

كما أن برامج الإرشاد الزراعي أداة فعالة لمساعدة المزارع على التكيف مع التغيرات المتسارعة في الزراعة، بالإضافة إلى قدرتها على الاستجابة للاحتياجات والمشاكل التي تواجههم، والتي بدورها تعتبر من أهم التحديات التي تواجه مخططي البرامج الإرشادية على مستوى العالم (الشافعي، 2008)، ومن هنا تبرز أهمية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية الأمر الذي يستدعي رفع قدرات المرشدين الزراعيين بها.

المشكلة البحثية:

يتوقف نجاح الجهاز الإرشادي الزراعي في المملكة في تحقيق ورسائله أهدافه على كفاءة ومهارة العاملين فيه من حيث قدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية والتي تحدد في ضوء ما أتاحت لهم من خبرات تعليمية وتدريبية، وبناءً عليه لم يعد هناك جدل حول أهمية التدريب باعتباره عملياً منظماً ومستمرته تهدف إلى إحداث تغيير في المعارف والمهارات. ومن خلال الدراسات التي تناولت الإرشاد

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

الزراعي في المملكة العربية السعودية وخاصة في منطقة الرياض تبين للزايدي والحاج (1425) أن هناك ضعف في مستوى تأهيل المرشدين الزراعيين، كما توصل Al-Zahrani, at al., 2017 إلى أن العاملين في الإرشاد الزراعي في المملكة العربية السعودية بحاجة لإجراء دورات مكثفة تمكنهم من العمل بكفاءة وفعالية.

وأكد ذلك جاب الله (2011) على ضرورة اهتمام مسؤولي جهاز الإرشاد الزراعي بالدورات الإرشادية للعاملين، خاصة الدورات التدريبية المتخصصة في الجوانب الإرشادية وذلك للعمل على رفع مستوى الكفاءة الإرشادية. ونظراً لكون التخطيط والتنفيذ والتقييم من أهم مجالات الإرشاد الزراعي ونقص معارف ومهارات المرشدين الزراعيين فيه يعد عائقاً يحد من نجاح البرامج المنفذة وقياس فاعليتها، ونظراً لأهمية إجراء الدراسات من وقت لآخر كونها ركيزة أساسية للعمل الإرشادي المؤسسي؛ لذا كان لا بد من إجراء دراسة تتناول الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين الزراعيين في المملكة العربية السعودية في مجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية. كما أن مثل هذه الدراسات ضرورية حتى يمكن إجراء تخطيط برامج تدريبية للمرشدين الزراعيين، بهدف التغلب على نقاط الضعف في مجال تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة بصفة أساسية إلى دراسة الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط وتقييم البرامج

الإرشادية الزراعية بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال دراسة الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد درجة الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين الزراعيين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية.
2. دراسة العلاقة بين الخصائص الشخصية والاجتماعية كمتغيرات مستقلة وبين درجة الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية كمتغير تابع.

الإطار النظري للدراسة

الاحتياجات التدريبية:

قبل الدخول فيما يتناول الاحتياجات التدريبية يمكننا الإشارة إلى أن الحاجة هي كل ما يحتاجه الفرد من أجل الحفاظ على حياته، وإشباع رغباته المتنوعة وتوفير ما هو مفيد لتطوره ونمو (أبو زيد، 2012)، أما الاحتياجات التدريبية فقد تعددت تعاريفاتها يمكن أن نورد منها ما عرف (McCaslin and Tibeziinda (1997) أن الاحتياج التدريبي عبارة عن "الفجوة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون."

بينما عرفه الزبيدي والبرعصي (2014) أنه "عبارة عن مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات المتدربين، والطرق التي يسلكونها ومعدلات الأداء (مهاراتهم)".

كما ذكر حجازي (2010) أن الاحتياجات التدريبية هي "تحديد مقدار ونوع التغيرات المطلوب إحداثها في اتجاهات ومعلومات ومهارات العاملين بحيث يمكن من خلالها تحسين مستوى أدائهم للعمل مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية".

تحديد الاحتياجات التدريبية الإرشادية:

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هي قاطرة التدريب التي يمكن توجيهها نحو مسارات فاعليتها المختلفة، وأن القيادة الفعالة لهذه القاطرة وحسن تشغيلها وتوجيهها، سوف تُؤمّن طريق تحقيق فعاليات وأنشطة التدريب لأهدافها (توفيق، 2006). كما أن دراسة الاحتياجات التدريبية ذات أهمية بالغة وذلك للأسباب التالية: أن الاحتياجات تأتي أولاً قبل تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، كما أنّها تُوفّر الوقت والجهد والمال المبذول في التدريب، تُوجّه الامكانيات المتاحة والمتوفرة نحو التدريب الصحيح والسليم، ومفيدة في تحديد العائد من التدريب (توفيق، 2007).

كما أشار أبو شيخة (2010) إلى أن هناك أهمية كبرى للاحتياجات التدريبية في نجاح أي منظمة من منظمات التدريب في تحقيق أهدافها، ويمكن تلخيص تلك الأهمية في النقاط الآتية: تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي، وتعد العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين، وتعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة والمناسبة، كما أن عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً سوف يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب (الطنوبي، 2004).

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

وذكر صالح (2004) عدة طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمها أ. الملاحظة غير الرسمية؛ أي مراقبة العمال بطريقة غير مباشر. ب. إجراء مناقشات مستمرة مع الموظفين والاستماع إلى اقتراحاتهم وشكاويهم. ج. القيام بمسح ميداني يشمل عينة تمثل كافة الموظفين في المنشأة لمعرفة ما يحتاجونه من تدريب. د. النقاش مع المشرفين الذين يعرفون مواطن الضعف في أداء مرؤوسيههم. هـ. وضع أسئلة أستقصاء يتطلب من الموظفين الأجابة عليها وتحديد المشكلات التي يواجهونها والأسباب والاقتراحات لحلها. و. تحليل تقييم أداء العمل عند العمال؛ وذلك بمقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط له من ناحية الكمية، والجودة، والوقت، والتكاليف، ومعرفة مواطن الضعف عند العامل لتدريبه على تصحيحها.

البرنامج الإرشادي الزراعي:

يعرف البرنامج الإرشادي الزراعي أنه عبارة عن مجموعة شاملة من الأنشطة المصممة لخدمة قاعدة من العملاء أو المستهدفين تركز على التعليم المستمر يهدف إلى توليد نتائج محددة، عادة ما يتم توفير هذه البرامج للمزارعين من قبل مقدمي خدمات الإرشاد الحكومية أو غيرهم من المستشارين الخاصين كوسيلة لزيادة معارفهم الزراعية وإمكاناتهم الإنتاجية. يمكن مشاركة هذه المعرفة من خلال حزم المعلومات وورش العمل والعروض التقديمية والعروض التوضيحية والأيام الميدانية (GFRAS, 2016). كما عرفة الصميدعي (2019) أنه بيان عن الموقف والأهداف والمشكلات والحلول الإرشادية المقترحة لمقابلة المشكلات، ويستمر عادة لفترة لا تقل عن عام واحد، هذا ويشكل البرنامج أساس كل خطة إرشادية سوف تتباعد بعد ذلك. ويعتبر البرنامج الإرشادي مهم في العملية الإرشادية الزراعية وذلك للعديد من الأسباب أهمها مايلي: 1- يقدم المعلومات لكل من المهتمين والمشتغلين بالعمل الإرشادي. 2- يضمن العناية وإعطاء الاعتبار لما سوف يعمل وماذا. 3- يُعد دليلاً واضحاً للحكم على المقترحات الجديدة وترتيبها حسب أولوياتها، كما أن البرنامج الإرشادي يُفرق بين المشاكل المؤقتة والمزمنة. 4- يُحدد الأهداف حتى يمكن في حدودها قياس درجة التقدم. 5- يساعد على الاستمرار بالعمل بالرغم من تغيير العاملين. 6- يساعد على تدريب القادة المحليين. 7- يساعد على تقليل الفقد في الوقت والمال. 8- يبرر إنفاق المال العام (الزبيدي، البرعصي، 2014).

تخطيط البرامج الارشادية الزراعية:

يعد التخطيط عملية منتظمة تتضمن اتخاذ الكثير من القرارات والإجراءات للوصول الى أهداف أجهزة الإرشاد، وتعتمد أجهزة الارشاد الزراعي الفعّالة والكفؤة على التخطيط الإرشادي العلمي السليم للأنشطة والبرامج والمهام، ويعرف أنه "عملية تنسيق الجهود وتوجيه الموارد المتاحة لتحقيق الاهداف في مدة زمنية محددة" (عزام، 2014).

كما عرفه قلادة (2006) أنه "عملية منتظمة تتضمن اتخاذ مجموعة من الاجراءات والقرارات للوصول لأهداف محددة على مراحل معينة، وخلال فترة أو فترات زمنية مُقدرة مستخدمة كافة الإمكانيات الحالية والمستقبلية أحسن استخدام". ولتخطيط البرنامج الإرشادي العديد من المبادئ والأسس تتمثل بالتحليل الدقيق لحقائق الموقف الراهن في المجتمع المحلي، ومراعاة احتياجات واهتمامات الأهالي، وأنه عملية تعليمية، والتنسيق مع المنظمات الأخرى ذات الصلة، وأن يحدد البرنامج وسائل تقييم نتائجه .

يجدر الإشارة إلى أن تخطيط البرامج الإرشادية له عدة مرتكزات وقواعد تنعكس على الخدمة الإرشادية أيًا كان نوعها وفي جميع مراحلها، وتشمل: الواقعية، والشمول، والمرونة، والاستمرارية، والتنسيق، والانسجام، والتعاون، والمشاركة في وضع الخطة، والتوقيت؛ أي أن كل هدف يجب أن يكون مرتبط بفترة زمنية محددة (الهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي، 2019).

أهمية تخطيط البرنامج الإرشادي الزراعي:

يعد التخطيط هو الوظيفة الأولى المهمة في إدارة أي برنامج أو مشروع زراعي أو صناعي أو تجاري، وذلك لأنه أحد الوسائل الموجهة لتحديات المستقبل المتمثلة بزيادة عدد السكان، والأسعار، واستخدام الموارد والإمكانيات المتاحة، ويُحقق كفاءة الإنتاج وبأقل التكاليف، ويضمن الاستمرار في العمل لتحقيق الأهداف، ويُسهل مُهمّة قياس النتائج وما مقدار ما تحقق من أهداف في فترات زمنية محدودة، كما أنه يعطي فرص تعليمية متنوعة واستفادة عالية من الخبرات (العارف، 2010). وتنبع أهمية تخطيط البرنامج الارشادي وفقا (Agriculturistmusa, 2021) للأسباب التالي: 1. تخطيط البرامج يجعل العمل المعقد بسيطاً، 2. التخطيط يجعل البرنامج لائقاً وفعالاً، 3. تطوير القرية واحتياجات الناس يعتمد على التخطيط الفعال، 4. يساعد على اتباع المسار الصحيح للعمل، 5. كما أنّها فعالة في حل المشكلة، 6. يساعد في نمو وتوسيع الأعمال التجارية، 7. إنه يضمن دراسة متأنية لما يجب القيام به ولماذا، 8. يحدد الأهداف التي يمكن من خلالها قياس التقدم المحرز وتقييمه، 9. يطور فهماً مشتركاً حول الوسائل والغايات بين مختلف الموظفين

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

والمنظمات، 10. يساعد على تطوير القيادة، 11. يتجنب إهدار الوقت والمال ويعزز الكفاءة، 12. يبرر الإنفاق ويضمن تدفق الأموال، 13. من المفيد أن يكون لديك بيان مكتوب متاح للاستخدام العام، 14. لإعطاء الاستمرارية أثناء تغيير الموظفين، 15. تنسيق جهود مختلف العاملين في مجال التنمية الريفية، 16. الحصول على وسيلة لاختيار المهتم من المشاكل العرضية والدائمة من المتغيرات المؤقتة،

دور العاملين بالإرشاد الزراعي في تخطيط البرنامج الإرشادي:

يقوم العاملون بالإرشاد الزراعي بالعديد من الأدوار في تخطيط البرنامج الإرشادي الزراعي والمتمثلة بما يلي: 1. تجميع وتحليل الحقائق والظواهر. 2. المساعدة في تحديد الأهداف. 3. دراسة رغبات واحتياجات الناس وتحديد المشاكل الأساسية المؤثرة في المجتمعات والاهتمامات الخاصة. 4. العمل على إعداد الحلول العملية للمشاكل أو الإيجابيات المتعلقة بالرغبات والاحتياجات. 5. المساعدة على تحديد ما هي المشكلة التي تحتاج إلى الاهتمام الفوري أو السريع. 6. تطوير خطوات العمل الكاملة وكادر التدريب. 7. تقويم النتائج والتي ستساعد بدورها مستقبلاً في بناء البرنامج. 8. طبع وتوزيع البرامج (عزام، 2014).

منهجية البحث

أجريت هذا البحث على جميع العاملين في الإرشاد الزراعي بالمملكة العربية السعودية

تكونت شاملة الدراسة من جميع المرشدين الزراعيين في المملكة العربية السعودية والذين يصل عددهم 266 مرشداً زراعياً وفقاً للإدارة العامة للإرشاد الزراعي (2017) نقلاً عن القحطاني (2018)، موزعين على جميع مناطق المملكة، وجمعت البيانات بإشراف وزارة البيئة والمياه والزراعة ممثلة بوكالة الوزارة للزراعة، نظراً لصعوبة الحصول على جميع الردود والتأخر بها فقد تم الاكتفاء بجميع الاستبانات العائدة إلينا والسليمة ومكتملة البيانات وعددها 102 استبانة.

جمعت البيانات من خلال استبانة روعي فيها جميع التساؤلات التي تحقق أهداف الدراسة، وذلك بعد أن تم إجراء اختبارات صدق المحتوى من خلال توزيع الاستبانة على الأساتذة في قسم الإرشاد الزراعي وعددهم تسعة أساتذة، وكذلك تم استخدام معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من الاتساق الاستبانة حيث قيست لثلاثة محاور وهي محور التخطيط ومحور التنفيذ،

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

ومحور التقويم للبرنامج الإرشادي الزراعي، وتبين ان معامل الفاكرونباخ للمحاور الثلاثة بلغت 0.96، 0.95، 0.95، وبلغت قيمة معامل الفاكرونباخ للمحاور ككل 0.96 وهذا يدل على انها تتمتع بدرجة عالية من الثبات. وقد تم جمع البيانات عبر استبانة إلكترونية أرسلت للمرشدين الزراعيين بالمملكة العربية السعودية.

النتائج والمناقشة

أولاً: الخصائص الشخصية

1- العمر

تظهر نتائج جدول (1) أنَّ غالبية المبحوثين كانت أعمارهم ضمن الفئة العمرية (40 لأقل من 50 سنة)، وبنسبة بلغت 61.8%، يليها الفئة العمرية (أقل من 40 سنة)، بنسبة بلغت 29.4%، في حين أن الفئة العمرية (50 سنة فأكثر)، كانت هي الفئة الأقل بالنسبة للعمر، حيث مثَّلت ما نسبته 8.8% فقط. وهذا قد يرجع إلى العمر الوظيفي للمرشدين الزراعيين بعد التخرج وانخفاض خريجي الارشاد الزراعي في الفترة الأخيرة لذا يلاحظ تركيزهم في الفئة الوسطى، والعمر مؤشر مهم في تحديد الاحتياج للمرشدين نظرا لعلاقته بالخبرة المهنية والعملية. كما أنه يتفق مع ما توصل إليه Alotaibi et al. (2019) بتركز معظم المرشدين الزراعيين في الفئة الوسطى.

جدول رقم (1) توزيع المبحوثين وفقاً للعمر

| النسبة المئوية | العدد | الفئة العمرية |
|----------------|-------|--------------------|
| 29.4 | 30 | أقل من 40 سنة |
| 61.8 | 63 | 40 - أقل من 50 سنة |
| 8.8 | 9 | 50 سنة فأكثر |
| 100 | 102 | المجموع |

2- المؤهل التعليمي

من خلال الجدول (2) تبين أنَّ أعلى نسبة من المبحوثين حاصلين على شهادة البكالوريوس؛ حيث بلغت نسبتهم 61.8%، تليها فئة الحاصلين على شهادة الثانوية العامة بنسبه بلغت 29.4%، وفي حين أنَّ نسبة المبحوثين الحاصلين على الماجستير بلغت

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

8.8%، وارتفاع نسبة الجامعين من المرشدين الزراعيين مؤشر جيد يتوقع ان يكون لها أثر في درجة احتياجات المرشدين الزراعيين المبحوثين باعتبار أنهم من يتوقع أن تسند لهم مهمة التخطيط والتقييم، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه المعجم (1438هـ) والقحطاني (2018) أن معظم المرشدين الزراعيين هم من حملة درجة البكالوريوس .

جدول رقم (2) توزيع المبحوثين وفقاً لمؤهلهم التعليمي

| الحالة التعليمية | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|----------------|
| ثانوي | 30 | 29.4 |
| بكالوريوس | 63 | 61.8 |
| ماجستير | 9 | 8.8 |
| المجموع | 102 | 100 |

3- مدة الخدمة في الارشاد الزراعي

أوضحت نتائج جدول (3)، أن ما نسبته 48% من المبحوثين كانت لديهم (10 سنوات فأكثر) من الخدمة في مجال الارشاد الزراعي، يليهم المبحوثين الذين لديهم من (5 الى أقل من 10 سنوات)، حيث بلغت نسبتهم 27.5%، بينما كانت نسبة المبحوثين الذين لديهم (أقل من 5 سنوات) من الخدمة 24.5%. ومن تلك النتيجة نتوقع أن ارتفاع سنوات الخدمة مؤشر لتراكم معرفي في مختلف المجالات منها تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية وهذا لا يتفق مع ما توصل إليه المعجم (1438هـ) أن معظم المرشدين الزراعيين هم ذوي سنوات خبرة تقل عن ست سنوات، والذي قد يرجع لارتفاع عينته مقارنة بالعينة موضع الدراسة.

جدول (3) توزيع المبحوثين وفقاً لمدة الخدمة في الارشاد الزراعي.

| مدة الخدمة | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|----------------|
| أقل من 5 سنة | 25 | 24.5 |
| 5 لأقل من 10 سنة | 28 | 27.5 |
| 10 سنة فأكثر | 49 | 48.0 |
| المجموع | 102 | 100 |

4- عدد الدورات التدريبية للمبحوثين في مجال الارشاد الزراعي آخر 5 سنوات

من الجدول رقم (4) يتضح أنَّ غالبية المبحوثين حصلوا على (أقل من 5 دورات) تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي، حيث بلغت نسبتهم 61.8%، في حين أن نسبة من حصلوا على (5) الى (أقل من 10 دورات) تدريبية في نفس المجال 26.5%، بينما بلغت نسبة الذين حصلوا على (10 دورات تدريبية فأكثر) في نفس المجال أيضاً 11.8%.

جدول (4) توزيع المبحوثين وفقاً لعدد الدورات التدريبية الحاصلين عليها في مجال الارشاد الزراعي (آخر 5 سنوات).

| النسبة المئوية % | العدد | الفئة |
|------------------|-------|--------------------|
| 61.8 | 63 | أقل من 5 دورات |
| 26.4 | 27 | 5 لأقل من 10 دورات |
| 11.8 | 12 | 10 دورات فأكثر |
| 100 | 102 | المجموع |

5- عدد الدورات التدريبية للمبحوثين في المجالات الفنية الزراعية آخر 5 سنوات

من الجدول رقم (5) يتبين أن، غالبية المبحوثين حاصلين على أقل من 5 دورات تدريبية في المجالات الفنية الزراعية، حيث بلغت نسبتهم 70.6%، في حين أن نسبة من حصلوا على 5 إلى أقل من 10 دورات تدريبية في المجالات الفنية الزراعية كانت 17.6%، بينما بلغت نسبة الذين حصلوا على أكثر من 10 دورات تدريبية في نفس المجالات أيضاً 11.8%.

جدول (5) توزيع المبحوثين وفقاً لعدد الدورات التدريبية في المجالات الفنية الزراعية (آخر 5 سنوات).

| النسبة المئوية % | العدد | الفئة |
|------------------|-------|--------------------|
| 70.6 | 72 | أقل من 5 دورات |
| 17.6 | 18 | 5 لأقل من 10 دورات |
| 11.8 | 12 | 10 دورات فأكثر |
| 100 | 102 | المجموع |

6- جهة العمل

أظهرت النتائج في جدول (6) أنَّ ما نسبته 37.3%، من المبحوثين يعملون في فرع الوزارة، كما بلغت نسبة الذين يعملون في الإدارة العامة للزراعة في المنطقة 36.2%، في حين كانت نسبة الذين يعملون في مديرية الزراعة بالمحافظة 14.7%، بينما بلغت نسبة الذين يعملون في الوزارة 11.8%، وهي تمثل أقل نسبة لعدد المبحوثين تبعاً لجهة العمل.

جدول (6) توزيع المبحوثين وفقاً لجهة العمل.

| النسبة المئوية | العدد | جهة العمل |
|----------------|-------|---------------------------------|
| 11.8 | 12 | الوزارة |
| 36.2 | 37 | الإدارة العامة للزراعة بالمنطقة |
| 14.7 | 15 | مديرية الزراعة بالمحافظة |
| 37.3 | 38 | الفرع |
| 100 | 102 | المجموع |

7- منطقة العمل

توضح نتائج جدول (7) أن ما نسبته 19.5% من المبحوثين الذين يعملون في الإرشاد الزراعي، يعملون في منطقة جازان، بينما وُجد أنَّ نسبة المبحوثين العاملين في منطقة الرياض 15.7%، يليها منطقة الشرقية حيث بلغت نسبة المبحوثين العاملين فيها 10.8%، في حين تساوت نسبة المبحوثين العاملين بمنطقتي تبوك وحائل بنسبة 9.8% لكل منها، وبلغت نسبة المبحوثين العاملين في القصيم 8.8%، يليها منطقتي نجران وعسير، حيث تساوت نسبة المبحوثين العاملين فيهما 5.9%، ووجد أن منطقة كلاً من مكة المكرمة والمدينة المنورة والباحة تساوت أيضاً، حيث أنَّ نسبة المبحوثين العاملين فيها بلغت 3.9%، وأخيراً تأتي منطقة الجوف بأقل نسبة من حيث المبحوثين العاملين فيها حيث بلغت 2%.

جدول (7) توزيع المبحوثين وفقاً لمنطقة العمل

| منطقة العمل | العدد | النسبة المئوية % |
|-----------------|-------|------------------|
| الرياض | 16 | 15.7 |
| مكة المكرمة | 4 | 3.9 |
| المدينة المنورة | 4 | 3.9 |
| القصيم | 9 | 8.8 |
| الشرقية | 11 | 10.8 |
| عسير | 6 | 5.9 |
| تبوك | 10 | 9.8 |
| حائل | 10 | 9.8 |
| جازان | 20 | 19.5 |
| نجران | 6 | 5.9 |
| الباحة | 4 | 3.9 |
| الجوف | 2 | 2.0 |
| المجموع | 102 | 100 |

8- المسمى الوظيفي

أظهرت النتائج في جدول (8) أنَّ ما نسبته 28.4%، من المبحوثين يعملون بوظيفة فني زراعي، كما بلغت نسبة الذين يعملون في وظيفة باحث زراعي 25.5%، في حين بلغ الذين يعملون بوظيفة أخصائي زراعي بنسبة 24.5%، بينما بلغت نسبة الذين يعملون في وظيفة مهندس زراعي 11.8%، ووجد أن نسبة من يعملون من المبحوثين في وظيفة مساعد مرشد زراعي كانت منخفضة حيث مثَّلت ما نسبته 6.9%، بينما كان العدد الأقل للمبحوثين الذين يعملون في وظيفة مدير إدارة بنسبة 2.9% وهي تمثل النسبة الأقل من الوظائف للمبحوثين.

جدول (8) توزيع المبحوثين وفقاً للمسمى الوظيفي.

| النسبة المئوية % | العدد | الوظيفة |
|------------------|-------|------------------|
| 28.4 | 29 | فني زراعي |
| 25.5 | 26 | باحث زراعي |
| 24.5 | 25 | اخصائي زراعي |
| 11.8 | 12 | مهندس زراعي |
| 2.9 | 3 | مدير ادارة |
| 6.9 | 7 | مساعد مرشد زراعي |
| 100 | 102 | المجموع |

ثانياً: الاحتياجات التدريبية

1- الاحتياجات التدريبية في مجال تخطيط البرنامج الارشادي الزراعي

يظهر الجدول (9) العبارات المعبرة عن الاحتياجات التدريبية في مجال تخطيط البرنامج الارشادي الزراعي مرتبة حسب متوسطها الحسابي، حيث تبين أن إجابات المرشدين الزراعيين على معظم عبارات المقياس كانت ما بين العالية إلى العالية جداً، وقد احتلت المراتب الأولى عبارات وضع أولويات للمشاكل والاحتياجات، وتنظيم إجراءات الدعاية والإعلان عن البرنامج الإرشادي، وتوزيع وإدارة الموارد اللازمة لتنفيذ البرنامج (التكاليف- الوقت- الموارد البشرية التجهيزات والتسهيلات- توزيع المهام... إلخ)، وقد احتلت الثلاث المراتب الأولى، بمتوسط حسابي بلغ 4.07، 3.98، 3.95 على التوالي، بينما جاءت عبارات تحديد نوع البيانات المطلوبة لتخطيط برنامج إرشادي للمزارعين في منطقة ما، والتعرف على المستهدفين وتحديد مدى تأثيرهم الإيجابي أو السلبي على نجاح البرنامج، وجمع البيانات الميدانية من المجتمع الريفي المحلي باستخدام طرق جمع البيانات المختلفة، في آخر الترتيب بمتوسط حسابي بلغ 3.91، 3.87، 3.87 على الترتيب، ومن تلك النتائج يتضح أن هناك احتياج عالي للمرشدين الزراعيين في مجال تخطيط وتقييم البرنامج الإرشادي.

جدول (9) درجة حاجة المرشدين الزراعيين للتدريب في تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | عالية جداً % | عالية % | متوسطة % | قليلة % | لا احتياج % | العبارات |
|-------------------|-----------------|--------------|---------|----------|---------|-------------|---|
| .93 | 4.07 | 38.2 | 39.2 | 17.6 | 2.9 | 2.0 | وضع أولويات للمشاكل والاحتياجات |
| 1.0 | 3.98 | 33.3 | 41.2 | 18.6 | 3.9 | 2.9 | تنظيم إجراءات الدعاية والإعلان عن البرنامج الإرشادي |
| .99 | 3.95 | 36.3 | 32.4 | 24.5 | 4.9 | 2.0 | توزيع وإدارة الموارد اللازمة لتنفيذ البرنامج (التكاليف- الوقت- الموارد البشرية التجهيزات والتسهيلات- توزيع المهام... إلخ) |
| 1.06 | 3.95 | 36.3 | 35.3 | 18.6 | 6.9 | 2.9 | وضع خطة عمل البرنامج الإرشادي |
| 1.01 | 3.94 | 33.3 | 38.2 | 20.6 | 4.9 | 2.9 | تشجيع المستهدفين للمشاركة في أنشطة البرنامج |
| 1.06 | 3.92 | 37.3 | 29.4 | 25.2 | 4.9 | 2.9 | تحديد أهداف البرنامج الإرشادي. |
| 1.01 | 3.91 | 34.4 | 31.4 | 28.4 | 2.9 | 2.9 | تحديد نوع البيانات المطلوبة لتخطيط برنامج إرشادي للمزارعين في منطقة ما |
| .93 | 3.87 | 27.5 | 40.2 | 26.5 | 3.9 | 2.0 | التعرف على المستهدفين وتحديد مدى تأثيرهم الإيجابي أو السلبي على نجاح البرنامج |
| 1.06 | 3.87 | 33.4 | 35.6 | 21.6 | 7.8 | 2.9 | جمع البيانات الميدانية من المجتمع الريفي المحلي باستخدام طرق جمع البيانات المختلفة |

القيمة الرقمية المعبرة عن درجة الاحتياجات

تم معالجة البيانات احصائياً للحصول على القيمة الرقمية التي تعبر عن درجة الاحتياج في مجال التخطيط، والتنفيذ والتقييم للبرنامج الإرشادي الزراعي، وقد تراوحت القيمة الرقمية المعبرة عن درجة الاحتياجات التدريبية في مجال تخطيط البرنامج الإرشادي الزراعي ما بين (9-45) درجة، وبمتوسط حسابي قدره 35.5 درجة، وانحراف معياري قدرة 7.7 درجة، وزعت في فئات كما في الجدول (12) وتبين أن ما نسبتهم 66.7% من المرشدين الزراعيين في المملكة العربية السعودية المبحوثين هم ذوي احتياج عالي للتدريب في مجال تخطيط البرنامج الإرشادي، وأن 29.4% ذوي احتياج متوسط، بينما 3.9% احتياجهم منخفض.

جدول (10) يوضح القيمة الرقمية المعبرة عن درجة الاحتياجات التدريبية

| المتغيرات | فئات الاحتياج | العدد | النسبة المئوية |
|---|-----------------------------------|-------|----------------|
| درجة الاحتياج في مجال تخطيط البرنامج الإرشادي الزراعي | احتياج منخفض (أقل من 21) درجة | 4 | 3.9 |
| | احتياج متوسط (21 لأقل من 33) درجة | 30 | 29.4 |
| | احتياج عالي (33) درجة فأكثر | 68 | 66.7 |

ثالثاً: العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغيرات التابعة

تم دراسة طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المتمثلة بالعم، والتعليم، ومدة الخدمة في الإرشاد الزراعي، والدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي أو المجال الفني وبين درجة الحاجة للتدريب في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي الزراعي كمتغيرات تابعة، وفقاً لمعامل الارتباط البسيط لسبيرمان جدول (13) تبين عدم وجود علاقة معنوية بين الحاجة للتدريب في مجال التخطيط، وهذا يتفق مع دراسة العباسي (2006) بعد وجود فروق معنوية بين الاحتياجات التدريبية وبين العمر، ومستوى التعليم، مدة الخدمة الوظيفية أي مدة الخدمة الإرشادية والتدريب السابق.

جدول (13) يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة

| المتغيرات | الاحتياج للتدريب في مجال تخطيط |
|--|--------------------------------|
| العمر | -0.174 |
| المؤهل التعليمي | -0.174 |
| مدة الخدمة في الإرشاد الزراعي | -0.149 |
| عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي خلال آخر 5 سنوات | 0.047 |
| عدد الدورات التدريبية في المجالات الفنية الزراعية خلال آخر 5 سنوات | 0.104 |

التوصيات:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

1. الجهات المعنية الزراعية ذات الاختصاص بالاهتمام بالقيام بالمزيد من الدورات والورش التدريبية للمرشدين الزراعيين وخاصة في مجالات تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية
2. بالتواصل بشكل مستمر بين المرشدين الزراعيين والجهات البحثية المختلفة ذات العلاقة مما يساعد المرشدين من مواكبة التطور العلمي والتقني في المجال الزراعي.
3. بضرورة الاهتمام بأجراء المزيد من الدراسات وخاصة في مجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية الزراعية
4. بتوفير وزيادة الامكانيات اللازمة (المادية والمالية) للمراكز الإرشادية الزراعية وفروع الوزارة
5. المختلفة.
6. مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية.
7. شمول جميع العاملين الإرشاديين بالتدريب بغض النظر عن جميع العوامل الشخصية والوظيفية.

المراجع العربية

- أبو زيد، صافيناز محمد (2012) تقدير حاجات المعاقين المودعين بمؤسسات رعاية الأيتام: دراسة مطبقة بمحافظة القاهرة، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون لكلية الخدمة الاجتماعية بمحافظة حلوان، مصر، ج3.
- أبوشيخة، نادر أحمد (2010). إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية.
- البحوث والإرشاد الزراعي (2019). تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية، الموقع الإلكتروني لموقع الهيئة العامة للبحوث والإرشاد الزراعي، اليمن، تأريخ الزيارة 2021/9/1م.
- توفيق، عبد الرحمن (2006). تحديد الاحتياجات التدريبية بين الهدر والاستثمار، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، الطبعة الأولى، القاهرة.

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

- توفيق، عبد الرحمن (2007). مهارات اخصائي التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة بمبك، مصر.
- جاء الله، علاء السيد محمود، "دراسة تحليلية لدافعية العمل وعوامل تحسينها للعاملين الإرشاديين الزراعيين في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير، كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، الرياض، 2011.
- حجازي، وجدي حامد (2010). التدريب في القرن الحادي والعشرين، دار التعليم الجامعي.
- الزايدي، عبدالله بن عوض؛ الحاج، أحمد الحاج. (1425 هـ). دراسة تحليلية لمدى موثمة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي للأنشطة التي يقوم بها بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. مركز بحوث كلية علوم الأغذية والزراعة، رقم (131).
- الزبيدي، داخل حسين، ومحمد عبد ربه محمد البرعصي (2014). مقدمة في الإرشاد الزراعي (فلسفة وتطبيق) دار الكتب الوطنية بنغازي - ليبيا.
- سعداوي، موسى. (2019). واقع الإرشاد الزراعي ودوره في تحقيق التنمية الريفية المستدامة - دراسة ميدانية بمديرية المصالح الفلاحية لولاية الوادي، مجلة التنمية والاستشراف الاستراتيجي، المجلد 4، العدد 1، صفحات 183-201.
- الشافعي، يحيى علي (2008). مبادئ الإرشاد الزراعي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.
- صالح، محمد فالخ (2004). إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، ص: 117-118.
- الصميدعي، زيد تحسين ريشان (2019). دراسة في تخطيط البرامج الإرشادية الزراعية المقروءة وتقويمها في العراق، رسالة دكتوراة، جامعة النيلين، كلية التقانة الزراعية وعلوم الأسماك، جمهورية السودان.
- الطنوبي، عمر (2004). التدريب في الإرشاد الزراعي، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
- العارف، جواد سعد (2010). التخطيط والتنمية الزراعية، دار الراجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العباسي عامل فاضل (2006). قياس الاحتياجات التدريبية بطريقة بوريك المطورة للعاملين بالارشاد الزراعي في بعض محافظات شمال العراق في مجال تخطيط البرامج الارشادية الزراعية، المؤتمر الرابع لأفاق البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في الوطن العربي، دمشق، الجمهورية العربية السورية.

الاحتياجات التدريبية للعاملين الإرشاديين في مجال تخطيط البرامج الإرشادية بالمملكة العربية السعودية

عزام، عبد الشافي احمد (2014). تخطيط وتقييم البرامج الإرشادية، جامعة عمر المختار البيضاء، ليبيا.

القحطاني، سعيد بن سعيد بن عبد الرحمن آل جمان (2018)، وعي المرشدين الزراعيين بتشريعات حماية البيئة من الملوثات

الزراعية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

قلادة، فؤاد سليمان (2006). نظرية المنهج والنموذج التربوي، مكتبة بستان المعرفة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، جمهورية

مصر العربية.

محمد، غنيم محمد غنيم (2016). دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي تقنيات ادارة واستخدام

الموارد الطبيعية لتعزيز انتاجية الأراضي المتأثرة بالملوحة، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، 7(10): 937 –

946.

المعجم، عبدالرحمن (1438). واقع ومستقبل العلاقة بين البحث العلمي والإرشاد الزراعي بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير

غير منشورة، كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

Agriculturistmusa (2018). Extension programme planning (Definition and Importance), Basic

Agricultural Study. Available (on-line) at:

<https://agriculturistmusa.com/extension-programme-planning/>

Alotaibi, Bader Alhafi; Yoder, Edgar; Brennan, Mark A; , Kassem, Hazem S. Kassem (2019).

Training needs of extension agents' regarding organic agriculture in Saudi Arabia, Evaluation and Program Planning 77, p:1-8.

Al-Zahrani, K. H, Aldosari, F. O, Baig, M. B, Shalaby M. Y and Straquadine, G. S. (2017).

Assessing the Competencies and Training Needs of Agricultural Extension Workers in Saudi Arabia, J. Agr. Sci. Tech.2017. N. 19: 33-46.

Global Forum for Rural Advisory Services (GFRAS) (2016). Module 3: Agricultural Extension

Programme Management, Lausanne, Switzerland.

McCaslin, N. L., & Tibeziinda, J. P. (1997). Assessing target group needs. Improving agricultural extension.

Training Needs of Extension Workers in the field of Planning Extension Programs in Saudi Arabia

Ayad Mohammed Al- Sabri, Khodran Hamdan AL-Zahrani. Abdulaziz Thabet Dabiah, Ahmed Hasan Herab

Department of Agricultural Extension and Rural Society, College of Food and Agriculture Sciences, King Saud University, , P.O. Box 2460, Riyadh11451, Saudi Arabia

ABSTRACT

This study mainly aimed at studying the training needs of extension workers in the field of planning and evaluating extension programs in the Kingdom of Saudi Arabia, and that is through determining the degree of training needs of agricultural extension workers in the field of planning and evaluating extension programs and studying the nature of the relationship between personal and social characteristics as independent variables and between training needs. For extension workers in the field of planning and evaluating agricultural extension programs as a dependent variable.

The data was collected through a questionnaire prepared for the purpose of achieving the objectives of the study. The study included all 266 agricultural extension agents in all regions of the Kingdom. The number of correctly completed and filled-out questionnaires was 102. Several statistical methods were used to present and describe the results of the study, which were: percentages, frequencies, arithmetic mean, standard deviation, and simple correlation coefficient, using the SPSS Statistical Program for Social Sciences. The results of the study conclude that 66.7% of the agricultural extension workers in the Kingdom are those with a high need for training in the field of planning extension programs. And occupied the first ranks in the planning fields, setting priorities for problems and needs, organizing publicity and advertising procedures for the indicative program, distributing and managing the resources needed to implement the program (costs, time, human resources, equipment and facilities, distribution of tasks.).

Keywords: Training, Needs, Extension Workers, Planning, Programs.