

مستوي معرفة العاملين الإرشاديين بمراحل بناء البرامج الإرشادية ببعض المراكز بمحافظة المنوفية

درية محمد خيري ، عصام سيد احمد شاهين

قسم الإرشاد الزراعي كلية الزراعة جامعة المنوفية

(Received: Jan. 11, 2009)

المخلص:

للبرامج الإرشادية أهمية عظمى في الإرشاد الزراعي ونجاحها يتوقف علي مدى معرفة القائمين علي تنفيذها في الجهاز الإرشادي بمراحل بنائها ، لأن كل مرحلة في بناء البرنامج تؤثر علي هذا البرنامج مما دفع بهذه الدراسة إلي محاولة قياس المستوي المعرفي لدى العاملين الإرشاديين بمراحل بناء البرامج الإرشادية. وذلك من خلال مدى معرفة المبحوثين بخطوات كل مرحلة من مراحل بناء البرنامج الإرشادي وكذلك التعرف عل وجهة نظر المبحوثين نحو مدى مشاركة الزراع في خطوات كل مرحلة من مراحل بناء البرنامج الإرشادي ثم تحديد العلاقة بين العوامل المدروسة ومستوي معرفة العاملين بالإرشاد بخطوات كل مرحلة من مراحل بناء البرنامج الإرشادي. فقد اعتمدت الدراسة علي نموذج يتكون من ثماني خطوات أساسية تتبع عادة في وضع البرامج الإرشادية الزراعية وهي: اولا مرحلة التخطيط وتشمل (جمع الحقائق، وتحليل الموقف، وتحديد المشكلات، وتقرير الأهداف). ثانيا مرحلة التنفيذ وتشمل (تنفيذ خطة العمل، وبيان خطة العمل، وبيان التقدم الحادث، وإعادة النظر في البرنامج) ، و تم إجراء البحث على ١٤٥ مبحوثا من العاملين في مجال الإرشاد الزراعي ببعض مراكز محافظة المنوفية شملت (تلا وقويسنا وشبين الكوم، وبعض العاملين بقسم الإرشاد الزراعي بمديرية الزراعة في شبين الكوم) وقد بلغ إجمالي العينة ١٤٥ فرداً يمثلون ٤٠% تقريبا من العاملين في مجال البرامج الإرشادية بهذه المناطق المختارة وذلك أثناء الاجتماعات الشهرية للعاملين بالمراكز أو الذهاب إلي أماكن عملهم وذلك من خلال استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية أعدت لهذا الغرض، وقد تم اختبارها على عدد من المرشدين الزراعيين بمركز بركة السبع بلغ عددهم ٢٠ مرشدا، وبعد التأكد من صلاحية الاستمارة. تم جمع البيانات خلال المدة من شهر مايو حتى أغسطس ٢٠٠٨.

وقد اشتملت الاستمارة على عدد من المتغيرات المستقلة بلغ عددها ١٥ متغيراً و ٨ متغيرات تابعة وأستخدم في تحليل البيانات الإحصاء الوصفي ، كما استخدم التحليل اللوغاريتمي Logistic Regression وقد خلصت النتائج إلى أن النموذج التحليل الانحداري اللوغاريتمي يشرح ٧٨.٦ من التباين في درجة المعرفة بتجميع الحقائق ، و ٨٥% من الاختلاف في درجة تحليل الموقف، و ٧٩.٣% من درجة الاختلاف في تحديد المشكلات، و ٧٥.٢ من التباين في درجة المعرفة بتحديد الأهداف، و ٧١% من الاختلاف في درجة المعرفة بوضع خطة العمل، و ٧٧.٢% من درجة الاختلاف في تنفيذ خطة العمل، و ٧٧.٩% من التباين في درجة المعرفة بتحديد التقدم الحادث ، و ٦٦.٢% من الاختلاف في درجة المعرفة بإعادة النظر في البرنامج . وهذا يعكس مدى التباين الواضح في معرفة العاملين الإرشاديين بخطوات بناء البرنامج الإرشادي المختلف مما يؤثر على أدوارهم المختلفة في كيفية إعداد هذا البرنامج لذا توصي الدراسة بضرورة تكثيف الدورات التدريبية للعاملين في تنفيذ البرامج حتى يمكنهم القيام بأدوارهم المختلفة في هذا البرنامج على أكمل وجه حيث أن أهم معايير تقييم البرامج الإرشادية تقوم على ضرورة إشراك المنفذين للبرامج (إرشاديين وزراع) في بناء هذه البرامج .

مقدمة ومشكلة البحث:

لقد تطور علم الإرشاد الزراعي خلال هذا القرن تطوراً واسعاً، فأصبح يستوعب الكثير من التغيرات التي تحدث في مختلف المجتمعات بل إنه صار فناً، له صفة الشمولية لأنه يستخدم الفنون بأنواعها الأدبية والمسرحية والسينمائية والتلفزيونية والصحافية، وكذلك اللقاءات المباشرة مع الجماهير الريفية . ويتخذ الإرشاد الزراعي طابعاً خاصاً في كل بلد ليناسب المجتمع ودرجة تطوره اجتماعياً وثقافياً وما يحكمه من عادات وتقاليد موروثة تؤثر في سلوك الناس وتؤدي بالتالي إلى تباين واضح في مناهج وبرامج الإرشاد الزراعي. وفي ضوء منظور التكامل والتنسيق بين المفاهيم الفنية الزراعية والسكانية والبيئية يسعى الإرشاد الزراعي إلى إحداث العديد من التغيرات السلوكية المرغوبة في المعارف والمهارات والاتجاهات ليس بين الزراع فحسب، بل بين جميع أفراد الأسرة الريفية، ولا يمكن أن تتم هذه التغيرات بسهولة أو بشكل تلقائي أو ارتجالي وإنما تتم هذه التغيرات من خلال برامج إرشادية يتم تخطيطها تخطيطاً جيداً على أسس علمية.

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

و يعتبر إحداهن تغيرات سلوكية مرغوبة لدي جمهور المسترشدين من أهم الأهداف التعليمية للإرشاد الزراعي، ومن أهم محاور هذه التغيرات السلوكية هي التغيرات المعرفية والتي تتم عندما يكتسب الفرد المعرفة في أي مجال خاصة إذا كان هذا المجال محل اهتمامه فإنه وفقاً لهذا الكم الذي يحصل عليه، يتغير سلوكه فيعدل اتجاهه وينمي مهاراته فتكتمل منظومة سلوكه، فالتغير السلوكي المعرفي لدي الفرد عادة ما يحدث عند سماع أو رؤية أو عمل الأشياء حيث أنه حينئذ يكتسب معارف توسع أفاقه الذهنية ويشكل بها بنيانه المعرفي بما يساعده علي تلبية احتياجاته وحل مشكلاته بل وتساعده هذه المعارف علي حل مشاكل أخرى. فعادة ما تقاس قدرة الشخص علي التعلم بقدرته علي نقل معارفه من حيز الخبرة إلى حيز التطبيق في السلوك اليومي، لأنه في حالة عدم تمكن الشخص المتعلم من استخدام ما تعلمه في مواجهة مشكلاته فهذا يعني ضياع الكثير من الجهد والمال الذي ينفقهم الفرد أو الأجهزة التي يعمل بها، وتتأثر عملية اكتساب المعرفة بالعديد من العوامل منها تفاعل الفرد المتعلم مع المحتوى التعليمي المستهدف ولهذا وصفت المعرفة بأنها المعنى الذي يكتسبه الفرد نتيجة تفاعله مع المادة التعليمية. وهذه العملية السلوكية لكي تحدث بفاعلية في مجال الإرشاد الزراعي مثل كل المجالات الأخرى لا يمكنها أن تحدث إلا من خلال برامج. فالبرامج هي الخطوة في أي محاولة جادة للتغيير سواء التغيير في السلوك أو إحداهن أي تنمية في المجتمع حيث أن نجاح الجهود الإرشادية يعتمد علي درجة مشاركة الزراع في البرامج الإرشادية وهذا لن يحدث إلا إذا كانت هذه البرامج تخدم الاحتياجات الحقيقية للزراع، وهذا هو أساس أي برنامج فعال لابد أن يخطط علي أساس من الحقائق والبيانات التي تتبع من المشاكل والحاجات التي تهم الناس والتنسيق مع المنظمات ذات الصلة بالمجتمع المحلي بمنطقة عمل البرنامج، ولكن للأسف أن هذا لا يحدث في الواقع حيث أنه ما زالت المركزية هي السياسة السائدة في الجهاز الإرشادي المصري فبناء البرنامج يتم في الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي ويتم إرساله لمديريات الزراعة التي توزعه بدورها علي الإدارات وهكذا حتي يعمل بها المرشد المنوط بتنفيذها وإقناع الزراع بها.

وبناء البرامج الإرشادية يقوم علي عدد من الأسس العلمية، من أهمها مراعاة مبدأ لامركزية التخطيط بزيادة مشاركة المسترشدين في عمليات التخطيط لمجتمعاتهم المحلية وتنمية قدرات

العاملين الإرشاديين علي المستوى المحلي لكي يصبحوا قادرين علي القيام بعملية التخطيط بكفاءة.

وللبرامج الإرشادية أهمية عظمي في الإرشاد الزراعي ونجاحها يتوقف علي مدي معرفة القائمين علي تنفيذها في الجهاز الإرشادي بمراحل بنائها لان كل مرحلة في بناء البرنامج تؤثر علي هذا البرنامج مما دفع بهذه الدراسة إلي محاولة قياس المستوى المعرفي لدى العاملين بالجهاز الإرشادي بمراحل بناء البرامج الإرشادية. ومما لاشك فيه أن ذلك سوف يساهم في تحديد الوضع الحالي لمستوي معرفة العاملين الإرشاديين بمراحل بناء البرنامج الإرشادي، وبالتالي يساعد في توجيه سياسات وأهداف البرامج التدريبية التي ينظمها الجهاز الإرشادي لتدعيم معارف العاملين الإرشاديين بمحافظة المنوفية .

أهداف البحث:

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد المستوى المعرفي للعاملين الإرشاديين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنوفية بمراحل بناء البرنامج الإرشادي (تخطيط- تنفيذ) وذلك من خلال مايلي:-.

- ١- مدي معرفة المبحوثين بخطوات كل مرحلة من مراحل بناء البرنامج الارشادي.
- ٢- التعرف عل وجهة نظر المبحوثين نحو مدي مشاركة الزراع فى خطوات كل مرحلة من مراحل بناء البرنامج الارشادي.
- ٣- تحديد العلاقة بين العوامل المدروسة ومستوي معرفة العاملين بالإرشاد بخطوات كل مرحلة من مراحل بناء البرنامج الإرشادي.

فروض الدراسة:

١. توجد فروق معنوية بين متوسطي درجات المستوى المعرفي للعاملين الإرشاديين بخطوات بناء البرنامج الإرشادي محل الدراسة.

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

٢. توجد علاقة معنوية بين المستوي المعرفي للعاملين الإرشاديين بخطوات بناء البرنامج الإرشادي وكل من المتغيرات المستقلة محل الدراسة.
٣. تسهم المتغيرات المستقلة ذات الارتباط المعنوي في تفسير التغير الحادث في المستوي المعرفي للعاملين في المجال الإرشادي بخطوات بناء البرنامج الإرشادي.

الإطار النظري والأستعراض المرجعي للبحث

ويتضمن هذا البحث عدد من المفاهيم الهامة هي :

أولاً البرنامج الإرشادي : هو البيان الكلي لأنواع النشاط التي تقرر اتخاذها للقيام بعمل إرشادي معين أو هو بيان عن الموقف والمشكلات والأهداف والحلول الإرشادية المقترحة لمقابلة هذه المشكلات ويستمر البرنامج لفترة زمنية محددة أقلها عام واحد، والبرنامج الإرشادي يشكل أساس كل خطة تتبع بعد ذلك (عمر، أحران: ١٩٧١).

ثانياً تعريف بناء البرنامج: هو ذلك النشاط المستمر المشترك بين أجهزة الإرشاد ومستقبله حيث تعرف من خلاله المشكلات وتحدد فيه الأهداف والغايات كما تتخذ فيه الإجراءات لبلوغ تلك الأهداف ، ويعني ذلك أن البناء هو الإجراء للتخطيط و التطبيق ويمكن تقسيم عملية البناء إلي مرحلتين أساسيتين هما مرحلة التخطيط ومرحلة التنفيذ وتشمل كل مرحلة أربعة خطوات كمايلي:

مرحلة التخطيط	مرحلة التنفيذ
١- جمع الحقائق.	١- بيان خطة العمل.
٢- تحليل الموقف.	٢- تنفيذ خطة العمل.
٣- تحديد المشكلات.	٣- بيان التقدم الحادث.
٤- تقرير الأهداف.	٤- إعادة النظر في البرنامج الإرشادي.

ولتخطيط البرنامج الإرشادي خطوات وأنشطة بلورها الخبراء في نماذج عديدة أشهرها نموذج بيسون (Sanders: 1966) Besson Model الذي وضع فيه مرحلتين الأولى لتخطيط البرنامج الإرشادي والثانية لتنفيذه واعتمدت مرحلة تخطيط البرنامج علي خمس خطوات هي:

جمع الحقائق، و تحليل الموقف، و تحديد المشكلات، و تقرير الأهداف التعليمية، و وضع خطة العمل. و يلاحظ في النموذج بأنه أفرد خطوة مستقلة لجمع الحقائق عن المجتمع المحلي في منطقة عمل البرنامج، ولا يتوقف الأمر عند جمع و حصر مجموعة الحقائق بل لابد من الاستفادة من البيانات التي يتم جمعها، وهو ما يعبر عنه بخطوة مستقلة تسمى تحليل الموقف و فيها تتحول البيانات والأرقام إلي معاني تعكس و تصف حقيقة الوضع الحالي بالمنطقة المستهدفة، تمهيدا للخروج بقائمة مرتبة بالاحتياجات و المشكلات التي تتطلب اهتمام البرنامج بها، و بناءً علي تحديد هذه القائمة يتم تقرير الأهداف التعليمية للبرنامج، و أخيراً أفرد النموذج خطوة مستقلة لوضع أو تصميم خطة العمل التي تحدد الأنشطة التعليمية التي سوف يقوم بها العاملون الإرشاديون في مرحلة تنفيذ البرنامج الإرشادي، و النموذج بهذا يعتبر خطة العمل ذات شقين الأول يتبع مرحلة تخطيط البرنامج وهو الذي سماه بوضع خطة العمل، و الثاني تنفيذ خطة العمل و يتبع مرحلة تنفيذ البرنامج. لذلك فإن أي برنامج إرشادي لكي يكون برنامجاً فعالاً فلا بد أن يراعي مبادئ التخطيط الجيد و كذلك التنفيذ الجيد. و أساس التخطيط لأي برنامج فعال كما يذكر (نسيم: ١٩٩٨ : ٧٠) و (المليجي: ١٩٩٩ : ٢) هو مراعاة عدة مبادئ أهمها: التخطيط بناءً علي خصائص المجتمع المحلي، و مراعاة الاحتياجات و المشكلات المحسوسة للجمهور الإرشادي، و مشاركتهم في عملية التخطيط، و دقة الأهداف التعليمية، و التنسيق مع المنظمات الأخرى ذات الصلة بالمجتمع المحلي بمنطقة عمل البرنامج، كما يراعي اتصاف البرنامج بالمرونة و الدوام حيث لا ينتهي التخطيط بانتهاء البرنامج، بل تتخذ نتائج البرنامج الحالي كأساس لتخطيط برنامج جديد.

و توجد نماذج عديدة لبناء البرامج الإرشادية، تلك النماذج وإن اختلفت في عدد مراحلها أو خطواتها، إلا أنها تتشابه في مضمونها و نذكر فيما يلي بعض النماذج الهامة في مجال تخطيط و تنفيذ و تقييم البرامج الإرشادية الزراعية (Kelsey & Hearne: 1963) (الطنوبي: ١٩٩٨) مثل نموذج "ليجانز" حيث يذكر ليجانز أن عملية وضع البرنامج تتكون من خمس مراحل هي: تحليل الموقف، و الأهداف أو الحلول، و التعليم و خطة العمل، و تقييم النشاط العلمي، و المراجعة أو إعادة النظر. أما نموذج "وليم وبراهانز" فيتكون من ست خطوات رئيسية هي: المشكلات، و الحالة أو الموقف، و الاتصال، و التقويم، و المتابعة، و البرنامج الجديد، و أيضاً ذكر "بورز" ست خطوات

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

هي: دراسة الموقف، وعملية التخطيط، والبرنامج المخطط، ووضع خطة عمل سنوية، وتنفيذ البرنامج، وتقييم البرنامج. ولكن "برادفيلد" ذكر أن النموذج للبرنامج الإرشادي يتكون من ثماني خطوات هي: تجميع الحقائق، وتحليل الحقائق، وتحديد المشاكل، واقتراح الحلول، ووضع البرنامج، والتقييم، وأخيرا النجاح أو تحقيق الرضا. وقد ذكر الطنوبي أن النموذج يتكون من ثلاث مراحل هي: مرحلة التخطيط، ومرحلة التنفيذ، ومرحلة التقييم، وتتكون المراحل الثلاثة في مجملها من تسع خطوات أساسية ومتتالية ومتكاملة هي: التفكير والتهيؤ النفسي للمخططين، وتحديد الأهداف الرئيسية وتنظيمها، وتجميع البيانات عن المشكلات والموارد، وتحليل البيانات، وتحديد حجم ونوع المشكلات والموارد، وتنظيم المشكلات والحاجات، تهيئة الجماهير نفسيا، ووضع الخطط، وتنفيذ الخطة الرئيسية، والتقييم الشامل.

ويلاحظ من هذه النماذج المتعددة أنها قد تتشابه تقريبا في مراحل بناء البرنامج الإرشادي حيث أن الاختلافات في الصياغة، لذا فقد اعتمدت الدراسة علي نموذج يتكون من ثماني خطوات أساسية تتبع عادة في وضع البرامج الإرشادية الزراعية وهي:

أولا: مرحلة تخطيط البرنامج وتشمل:

1. جمع الحقائق: تشتمل هذه الخطوة على عملية تجميع كافة البيانات والمعلومات الأساسية عن الموقف الحالي، وهي التي تتضمن حقائق تتصل بالزراع وأسرههم مثل السمات والخصائص الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والديموجرافية، ومعلومات عن مساحة الأراضي الزراعية واستعمالاتها والمحاصيل الرئيسية وما يتصل بها من مشكلات بيئية، والمصادر والموارد والتسهيلات المتاحة، والتعرف على المرافق والخدمات والهيئات بالمنطقة التي قد يكون لها صلة بالإنتاج الزراعي أو الزراع بطريق مباشر أو غير مباشر. وتفيد هذه الحقائق والمعلومات في وضع الأساس السليم للبرنامج الإرشادي بالمنطقة موضع التنمية.
2. تحليل الموقف: تحتل عملية تحليل البيانات المتجمعة أهمية كبيرة، وبدون التحليل الدقيق للبيانات تصبح هذه البيانات مجرد حقائق ليس لها معنى أو مضمون.

٣. تحديد المشكلات والاحتياجات الإرشادية: في هذه الخطوة يتم المقارنة بين النتائج التي أسفر عنها تحليل البيانات في الخطوة السابقة مع بيانات عن الوضع المراد تحقيقه، وهذا من شأنه إظهار مدى التفاوت (التباين) بين هذين الوضعين والذي يعبر عنه باصطلاح " فجوة " أو ثغرة " و تعتبر هذه الفجوات بمثابة تحديد لحجم المشاكل أو لحاجات الزراع وبذلك تحدد مشاكل الأفراد وحاجاتهم. ومن الإجراءات الهامة في هذه الخطوة القيام بتحديد الأهمية النسبية لكل مشكلة على حدة، وفي ضوء ذلك يمكن وضع نظام للأولويات بين المشكلات المختلفة على أساس حجم ومدى وأهمية وحساسية هذه المشكلات بالنسبة لجمهور المسترشدين أنفسهم.

٤. تقرير الأهداف: ترتبط هذه الخطوة ارتباطا وثيقا بالخطوة السابقة، حيث يتم صياغة الأهداف المناسبة لمقابلة حاجات الزراع ومشكلاتهم السابق تحديدها ، ويراعى وضع نظام للأولويات للأهداف المراد تحقيقها حيث تحتل الأهداف المعبرة عن المشاكل الملحة لدى الزراع المرتبة الأولى والأسبقية.

ثانيا: مرحلة تنفيذ البرنامج:

ويقصد بهذه المرحلة وضع ما تم التوصل إليه في المرحلة السابقة من أفكار موضع التنفيذ وتشمل.

١. وضع خطة العمل: وهي عبارة عن خطة للتنفيذ تتضمن مجموعة من الإجراءات المحددة لتنفيذ أهداف البرنامج الإرشادي. ومن المعتاد أن توضع خطة العمل لموسم زراعي على الأقل، وهي في شكل مكتوب وشامل لكافة التفاصيل لكي يسترشد بها رجال الإرشاد في تنفيذ أهداف البرنامج.

٢. تنفيذ خطة العمل: تشمل هذه الخطوة تنفيذ الأنشطة الإرشادية والمهام التعليمية التي تتضمنها الخطوة السابقة أي وضع هذه الخطة موضع التنفيذ العملي.

٣. تحديد التقدم: يتم تحديد إنجازات البرنامج الإرشادي في ضوء التغيرات المرغوبة في سلوك الزراع، والتغيرات التي حدثت في أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية وعن طريق التقييم يمكن قياس الإنجازات .

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

٤. إعادة النظر في البرنامج: وهي عملية وزن كلية لما حققه البرنامج من إنجازات وما عجز عن تحقيقه، والمقارنة بين الوضع هذا الوضع السابق قبل تنفيذ البرنامج والوضع الراهن بعد تنفيذه، ثم المقارنة بين الوضع الراهن بعد التنفيذ والوضع المرغوب فيه. وهذه الدراسة اتبعت هذا النموذج لمحاولة قياس المستوى المعرفي للعاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنوفية بخطوات بناء البرنامج الإرشادي ومحددات هذا المستوى للوقوف علي معوقات المعرفة فتوصى القائمين علي البرامج الإرشادية سواء التخطيط أو التنفيذ بمحاولة إزالتها ومنشطات المعرفة فتوصى القائمين علي البرامج الإرشادية سواء التخطيط أو التنفيذ بالأخذ بها وهذا يساهم في توجيه سياسات وأهداف البرامج التدريبية التي ينظمها الجهاز الإرشادي لتنمية وتدعيم معارف هؤلاء المرشدين.

الإجراءات البحثية:-

تم إجراء البحث على ١٤٥ مبحوثاً من العاملين في مجال الإرشاد الزراعي ببعض مراكز محافظة المنوفية شملت (تلا وقويسنا وشبين الكوم، وبعض العاملين بقسم الإرشاد الزراعي بمديرية الزراعة في شبين الكوم) ، وقد بلغ إجمالي العينة ١٤٥ فرداً يمثلون ٤٠% تقريباً من شاملة البحث البالغ عددهم ٢٧٠ من العاملين في مجال البرامج الإرشادية بهذه المناطق المختارة (مديرية الزراعة بشبين الكوم: ٢٠٠٥-٢٠٠٦) وذلك أثناء الاجتماعات الشهرية للعاملين بالمراكز أو الذهاب إلي أماكن عملهم وذلك من خلال استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية أعدت لهذا الغرض وقد تم اختبارها على عدد من المرشدين الزراعيين بمركز بركة السبع بلغ عددهم ٢٠ مرشداً وبعد التأكد من صلاحية الاستمارة تم جمع البيانات خلال المدة من شهر مايو حتى أغسطس ٢٠٠٨. وقد اشتملت الاستمارة على عدد من المتغيرات المستقلة بلغ عددها ثمانى متغيرات مستقلة و ٨ متغيرات تابعة شملت خطوات بناء البرنامج الإرشادي محل الدراسة وهم ثمانى خطوات، وقد اشتملت الاستمارة علي المتغيرات المستقلة التالية:

١. العمر: وتم تقديره بالرقم الخام لعدد سنوات عمر المبحوث.

٢. التعليم: وتم قياسه بدرجة تعليم المبحوث بحيث أعطي المبحوث الحاصل علي درجة دبلوم الدرجة (١)، الحاصل علي درجة بكالوريوس الدرجة (٢)، الحاصل علي دراسات عليا الدرجة (٣).

٣. عدد سنوات الخبرة بالعمل الزراعي : تم قياسها بالرقم الخام لعدد سنوات الخدمة في الزراعة.

٤. عدد سنوات الخبرة بالعمل الإرشادي: تم قياسها بالرقم الخام لعدد سنوات الخدمة في العمل الإرشادي.

٥. التدريب :- (أ) حضور الدورات التدريبية: تم قياسها بحيث أعطي المبحوث الحاصل علي دورات تدريبية الدرجة (٢)، والذي لم يحصل علي دورات تدريبية الدرجة (١) وكذلك أعطي المبحوث الحاصل علي دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي الدرجة (٢)، والذي لم يحصل علي دورات تدريبية في مجال الإرشاد الزراعي الدرجة (١).

(ب) مدتها: المدة التي قضاها المبحوث في الدورة مقدرة بعدد الايام.

(ح) عددها: عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث خلال عمله بالإرشاد.

٦. الدرجة الوظيفية: أعطي المبحوث درجة حسب الوظيفة التي يشغلها علي النحو التالي : مرشد قرية (١) رئيس قسم (٢) أخصائي إرشادي (٣) مفتش إرشاد (٤) وكيل قطاع (٥)

٧. المشاركة في خطوات مرحلة التخطيط: أعطي المبحوث المشارك في مرحلة تخطيط أو تنفيذ البرامج الإرشادية الدرجة (٢)، والذي لم يشارك في عملية تخطيط البرامج الإرشادية الدرجة (١).

٨. مشاركة الزراع: أعطي المبحوث الذي أجاز بمشاركة الزراع في مراحل بناء البرنامج (تخطيط - تنفيذ) البرامج الإرشادية الدرجة (٢)، والذي لم يسمح بمشاركة الزراع درجة واحدة وقد أعطي المبحوث الذي يشارك في أي من مرحلتي بناء البرنامج كثيرا ثلاث درجات، وأحيانا درجتان ، ونادرا درجة واحدة وأبدا صفر.

وأستخدم في تحليل البيانات الإحصاء الوصفي، كما استخدم التحليل اللوغاريتمي Logistic Regression Model (MENARD,1995), (KLEINBAUM,

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

(1994) لتحديد المستوى المعرفي للعاملين الإرشاديين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنوفية بمراحل بناء البرامج الإرشادية.

النتائج البحثية:

أولاً : الخصائص المميزة للمبجوثين

تشير نتائج التحليل الوصفي أن غالبية المبجوثين تتراوح أعمارهم بين ٤٩-٦٠ سنة بنسبة ٦٩%، ونشأتهم ريفية وحاصلين على بكالوريوس زراعة وتراوح سنوات الخبرة بالعمل الزراعي ما بين ٢٧-٣٨ سنة بينما بلغت خبرتهم بمجال الإرشاد الزراعي من ١-٨ سنوات وقد تلقى ١٢٥ مبجوثاً دورات تدريبية وحصل ٨٩% من المبجوثين علي ١-٨ دورات تدريبية، ويشاركون نادراً في مرحلة تخطيط البرنامج الإرشادي بنسبة ٣٤.٥% مقابل من أجابوا لا ٣١%، بينما في مرحلة التنفيذ أجابت الغالبية بالمشاركة أحيانا بنسبة ٥١.٣%، وفيما يختص بمدي مشاركة الزراع في مرحلتي بناء البرنامج (تخطيط- تنفيذ) فقد أجاب غالبية المبجوثين ٩٣.٣% بأن الزراع لا يشاركون أبداً في عملية تخطيط البرنامج، بينما أجاب ٧٢.٢% بأنهم يشاركون باستمرار، كما بينت النتائج أن غالبية المبجوثين كانوا مرشدين القرى، وإن مرحلة جمع الحقائق كانت أكثر مراحل بناء البرنامج الإرشادي مشاركة منهم وهذا جدول (١).

جدول (١) نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات المدروسة

المتغيرات	العدد	%	المتغيرات	العدد	%
١- العمر			٢- النشأة		
٣٧-٢٧	٦	٤.٢	ريفية (١)	١١٠	٧٥.٩
٤٠-٣٨	٤١	٢٦.٧	غير ريفية (٢)	٣٥	٢٤.١
٦٠-٤٩	٩٨	٦٩.١	-----		
إجمالي	١٤٥	١٠٠	إجمالي	١٤٥	١٠٠

		٣- التعليم				
١١	١٦	٤- عدد سنوات الخبرة بالعمل المزرعي	٣٣.١	٤٨	١-٨ سنوات	١٣
٥١	٧٤	١٤-٣	٦٤.١	٩٣	٢-٩ سنوات	٢٧
٣٨	٥٥	١٥-٢٦ سنة	٢.٨	٤	١٧-٢٤ سنة	٥٠
	١٤٥	٢٧-٣٨ سنة	١٠٠	١٤٥	٢٥-٣٢ سنة	١٢٦
		إجمالي			إجمالي	١٣٥
١٣.٨	٢٠	٦- التدريب	٤٥.٥	٦٦	أولا مرحلة التخطيط	٢
٨٦.٢	١٢٥	أ-لم يتدرب	١٥.٩	٢٣	كثيرا	٤
٨٩	١١٢	تدريب	١٨.٦	٢٧	أحيانا	٣
٨	١٠	ب- عدد الدورات في مجال البرامج	٢١	٢٩	نادرا	١٢٦
٣	٣	١-٨ دورة	١٠٠	١٤٥	أبدا	١٣٥
	١٢٥	٩-١٦ دورة			إجمالي	
		إجمالي				
		٧- المشاركة في بناء البرامج الإرشادية				
٣٩	٤٩	أولا مرحلة التنفيذ	١٠	١٣	كثيرا	١
٤٣	٥٤	كثيرا	٢٢	٢٧	أحيانا	١٢
١٨	٢٢	أحيانا	٤٠	٥٠	نادرا	٧
صفر	صفر	نادرا	٢٨	٣٥	أبدا	١٢٦
١٠٠	١٢٥	أبدا	١٠٠	١٢٥	إجمالي	١٣٥
		إجمالي				
٧٣	٩٨	أولا مرحلة التنفيذ	١٠	٢	كثيرا	١
١٣.٥	١٨	كثيرا	٢٢	٤	أحيانا	١٢
١٣.٥	١٨	أحيانا	٤٠	٣	نادرا	٧
صفر	صفر	نادرا	٢٨	١٢٦	أبدا	١٢٦
١٠٠	١٣٥	أبدا	١٠٠	١٣٥	إجمالي	١٣٥
		إجمالي				
٣٧	٥٤	١٠- مرحة بناء البرامج	٠.٧	١	مدير ارشاد	١
١٢	١٨	جمع الحقائق	٨	١٢	مفتش أرشاد	١٢
١٠	١٤	تحليل الموقف	٥	٧	أخصائى برامج	٧
١٦	٢٣	تحديد المشاكل	٨٦.٣	١٢٥	مرشد قرية	١٢٥
١٣	١٩	تحديد الأهداف	١٠٠	١٤٥	إجمالي	١٤٥
٥	٧	وضع الخطة				
٧	١٠	تنفيذ الخطة				
١٠٠	١٤٥	تقييم الخطة				
		إجمالي				
		٩- الدرجة الوظيفية				

ثانياً: مدى التباين في مستوى المعرفة للمبجوثين بمراحل بناء البرنامج الإرشادي:
 لبيان أوجه التباين في درجة المعرفة بمراحل بناء البرنامج الإرشادي بين العاملين وفقاً
 للمتغيرات المدروسة تم استخدام التحليل الانحداري اللوغاريتمي بطريقة Maximum
 Likelihood وكانت نتائج الدراسة كما توضحها جداول (٢ ، ٣ ، ٤) كما يلي :

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

جدول (٢): نتائج التحليل الانحداري اللوغاريتمي للعوامل المؤثرة علي درجة المعرفة بمراحل بناء البرنامج الإرشادي

تحديد المشكلات			تحليل الموقف			مرحلة تجميع الحقائق			المتغير
Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	
٠.٩٨٤	٠.٠٦٥	٠.٠١٦ -	٠.٩٧٠	٠.١٧٨	-٠.٠٣١	٠.٩٧٩	٠.١٠٩	٠.٠٢٢-	العمر
٠.٦٥٥	٠.٤٨٩	٠.٤٠٨	١.٤٥٠	٠.٣٦٢	٠.٣٧٢	٠.٧٦٨	٠.٢٠٨	٠.٢٦٤-	النشأة
٠.٤٢١	٣.١٢٣	٠.٠٨٦٤	٠.٥٣٦	١.٣٩٤	٠.٦٢٤-	٠.٩١١	٠.٠٣٦	٠.٠٩٣-	التعليم
٠.٩٨٤	٠.٧٠٥	٠.٠١٧ -	٠.٩٧٧	٠.٠٠٢	٠.٠٠٣-	١.٠٢٤	٠.١٤٤	٠.٠٢٣	الخبرة بالزراعة
٩٤١ز٠	٤.٢٣٥	***٠.٠٦١-	٠.٩٣٨	٤.٠٥٦	***٠.٠٦٤ -	٠.٩١٤	٨.٩٧٢	***٠.٠٩٠-	الخبرة بالإرشاد
٩١٤ز٣	٤.٩٠٤	***١.٦٣٥	١٤.١٣	١٣.١٣٩	***٢.٦٥٢	٥.٨٢٢	٧.٣٧٨	***١.٧٦٢	مشاركة المبحوثين
١.٣٠٨	٠.٩٠٧	٠.٢٦٩	١.٥٢٤	٠.٢٣٠	٠.٤٢٢	٧.٨٦٤	٣.٦٧٥	**٢.٦٢	مشاركة الزراع
٦.٤٢٣	١.٩٧٣	١.٨٦٠	٣٨.٤١	٥.٥٢٢	***٣.٦٤٨	١٥.٩٤	٤.٤٠٢	***٢.٧٦٩	حضور دورات تدريبية
٠.٩٩٣	٠.٠٢٣	٠.٠٠٧-	١.٤٠٢	٠.٣٨٧	٠.٠٤١	٠.٩٦٦	٠.٢٧٣	٠.٠٣٥-	عددها
١٣٧ز١	٠.١٣٩	٠.١٢٨	٠.٤٢٦	١.٠٠٩	٠.٨٧٦-	٠.٩٦٦	٠.٠١٤	٠.٠٦٤-	حضور دورات إرشادية
١١٧ز١	٠.٠٥٨	٠.١١٠	١.٢٠٥	٠.٠٨٢	٠.٠٢٥	٠.٩٣٨	٠.٦٦٩	٠.٠٦٦-	عددها
٢.٢٦٨	٧.١٢٤	***٠.٨١٩	١.٩٣٩	١.١٧٤	٠.٦٦٢***	١.٠٦٨	٠.٧٠٩	٠.٢٤٩	الدرجة الوظيفية
٠.٠٠٢	٣.٧٦٣	٦.٢٢٧-	٠.٠٠٠	٦.٦٠٦	٩.٢٧٦ -	١.٢٨٣	٦.٦٧٧	٨.٦٩-	Constant
		١٤٠.٧٠			١٢٣.٦١			١٣٨.٩٧	-2 log likelihood
		١٣١.٤٨			١٤٨.٢٠			١٤٥	Goodness of fit
		٧٩.٣			٨٤.٨			٧٨.٦	%Correct predicted
		***٤٩.٩٦			***٥.٠٩٣			***٥٦.٣٨	Chi-Square

*مستوي معنوية ١٠% ** مستوي معنوية ٥% *** مستوي معنوية ١%

وتشير النتائج الموضحة لجدول (٢) فيما يختص بمراحل (تجميع الحقائق ، وتحليل الموقف ، وتحديد المشكلات) أن النموذج اللوغاريتمي يشرح ٧٨.٦ من التباين في درجة المعرفة بين المبحوثين بمرحلة (تجميع الحقائق) وان قيمة مربع كاي قد بلغت ٥٦.٣٨ وهي قيمة معنوية عند مستوي ١% وأن المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة

تأثيرها كما يلي: مدة العمل بالإرشاد، و مشاركة المبحوثين، و حضور الدورات التدريبية، وأخيراً مشاركة الزراع.

كما توضح نتائج جدول (٢) أن ٨٥% من الاختلاف في درجة تحليل الموقف يشرحها نموذج التحليل الانحداري اللوجستي وان قيمة مربع كاي قد بلغت ٥٠.٩٣ وهي قيمة معنوية عند مستوي ١% وأن المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة تأثيرها كما يلي: مشاركة المبحوثين و حضور الدورات التدريبية، و مدة الخبرة بالعمل الإرشادي ثم التعليم .

كما أوضحت نتائج جدول (٢) أن ٧٩.٣% من درجة الاختلاف في (تحديد المشكلات) يشرحها نموذج التحليل الانحداري اللوغاريتمي وان قيمة مربع كاي قد بلغت ٤٩.٩٦ وهي قيمة معنوية عند مستوي ١% وأن المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة تأثيرها كما يلي: الدرجة الوظيفية، و مشاركة المبحوثين، ثم مدة الخبرة بالعمل الإرشادي.

يتضح مما سبق أن الخبرة بالعمل الإرشادي ومشاركة المبحوثين كنت من أكثر المتغيرات تأثيرا علي كل المراحل السابقة مما يستوجب ضرورة الاهتمام بزيادة خبرات وتحديث معلومات العاملين الإرشاديين باستمرار.

بينما أظهرت النتائج في جدول(٣) والذي يشتمل علي ثلاث مراحل أخري من مراحل بناء البرنامج وهي (تحديد الأهداف، ووضع خطة العمل، وتنفيذ خطة العمل) كما هو موضح بالجدول مايلي:-

جدول (٣): نتائج التحليل الانحداري اللوغاريتمي للعوامل المؤثرة علي درجة المعرفة بمراحل بناء البرنامج

الإرشادي

المتغير	تحديد الأهداف			وضع خطة العمل			تنفيذ خطة العمل		
	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B
العمر	١.٠٢٣	٠.١٢٧	٠.٠٢٢	١.٠٩٢	٢.١٨٣	٠.٠٨٨	٠.٨٦٧	٤.٦٠٣	٠.١٤٣

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

٢.١٦٧	١.٦٩٠	٠.٧٧٣	٢.١٤١	٢.٥٠٢	٠.٧٦١	٢.٢٥٥	٢.٤٢٣	٠.٨١٣	النشأة
٠.٣٤٣	٤.٤٥٦	***١.٠٧١	٠.٨٩٩	٠.٠٥٥	٠.١٠٦	٠.٥٥٥	١.٦٣٩	٠.٥٨٩	التعليم
١.٠٥٧	٠.٧٤٤	٠.٠٥٥	٠.٩١٦	٢.٥٤٠	٠.٠٨٧	٠.٩٨٧	٠.٠٥٠	٠.٠١٣	الخبرة بالزراعة
٠.٩٢٢	٦.٥٧٣	***٠.٠٨١	٠.٩٨٦	٠.٢٤٩	٠.٠١٤	٠.٩٦٨	١.٢٨٢	٠.٠٣٣	الخبرة بالإرشاد
١٤.٥٥٣	١٠.٨٥٣	***٢.٦٨٧	٢.١٧٠	١.٥٢٢	٠.٧٧٥	٤.١٠٩	٤.٤٨٩	***١.٤١٣	مشاركة المبحوثين
١.٠٢٦	٠.٠٠١	٠.٠٢٥	١٩.١٦٤	٢.٤١٢	٢.٩٥٣	١٢.٠٩٣	١.٥٩٧	٢.٤٩٣	مشاركة الزراع
١١.٢٠٦	٣.٢٩٥	**٢.٤١٦	٠.١٩١	٣.٠٥٠	*١.٦٥٤	٠.٢٦٨	١.٦٢١	١.٣١٨	حضور دورات تدريبية
٠.٩٩٦	٠.٠٦٣	٠.٠٠٤	٠.٩٩٨	٠.٠٥٦	٠.٠٠٢	١.٠٥٥	٢.٣٦٩	٠.٠٥٤	عددها
٠.٦٤٨	٠.٢٧٨	٠.٤٣٤	٠.٥٠٥	١.٠٣٠	٠.٦٨٣	٠.٢٥٦	٣.٣٠٧	*١.٣٦٤	حضور دورات إرشادية
١.١٣١	٢.١١٩	٠.١٢٣	١.٢٤١	٦.١٧٩	***٠.٢١٦	١.٠٧٨	٠.٩٦١	٠.٠٧٥	عددها
٢.٤٠٤	٦.٩٣٣	٠.٨٧٧	١.٠٦٣	٠.٠٥٣	٠.٠٦١	١.٦٥٠	٣.٣١٧	٠.٠٥٠	الدرجة الوظيفية
٠.٠٢٤	٣.٧٦٤	- ٣.٧٤٦	٠.٠٣١	١.١٨٠	٣.٤٦٦	٠.١٩٠	٠.٢٣٢	٨.٦٩	Constant
		١٢٨.٤٠١			١٦٦.٢٣١			١٥٨.٩٠٣	-2 log likelihood
		١٤٠.٤٠			١٣٨.٧٠			١٣٨.٦٨	Goodness of fit
		٧٧.٢			٧١.٠			٧٥.٢	%Correct predicted
		***٣٢.٢٨٥			***٣٢.٢٨٥			***٤٢.١٠٣	Chi-Square

* مستوى معنوية ١٠% ** مستوى معنوية ٥% *** مستوى معنوية ١%

أن النموذج يشرح ٧٥.٢ من التباين في درجة المعرفة (بتحديد الأهداف) وان قيمة مربع كاي قد بلغت ٤٢.١٠ وهي قيمة معنوية عند مستوى ١% وأن المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة تأثيرها كما يلي: مشاركة المبحوثين، والدرجة الوظيفية، ثم حضور الدورات التدريبية الإرشادية، وأخيرا النشأة.

وأن ٧١% من الاختلاف في درجة المعرفة بوضع خطة العمل يشرحها نموذج التحليل الانحداري اللوجستي وان قيمة مربع كاي قد بلغت ٣٢.٢٨٥ وهي قيمة معنوية عند مستوى ١%، وأن المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة تأثيرها كما يلي: عدد الدورات التدريبية الإرشادية، و حضور الدورات التدريبية في الزراعة، و مدة الخبرة بالعمل الزراعي ثم النشأة.

وأن ٧٧.٢% من درجة الاختلاف في تنفيذ خطة العمل يشرحها نموذج التحليل الانحداري اللوغاريتمي وان قيمة مربع كاي قد بلغت ٣٢.٢٨٥ وهي قيمة معنوية عند مستوى ١% ، وأن

المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة تأثيرها كما يلي: مشاركة المبحوثين ، ومدة الخبرة بالعمل الإرشادي ، والعمر ، والتعليم ، وأخيرا حضور الدورات التدريبية .

-كما أظهرت النتائج بجدول (٤) وهو المكمل لمراحل بناء البرنامج مايلي:-
جدول (٤): نتائج التحليل الانحداري اللوغاريتمي للعوامل المؤثرة علي درجة المعرفة بمراحل بناء

البرنامج الإرشادي

إعادة النظر في البرنامج			بيان القدم الحادث			المتغير
Exp (B)	Wald	B	Exp (B)	Wald	B	
١.٠٢٥	٠.١٩٤	٠.٠٢٤	٠.٩٦٥	٠.٣٢٩	٠.٠٣٥ -	العمر
٠.٦٨٤	٠.٦٥٦	٠.٣٧٩ -	٠.٩١٦	٠.٠٢٥	٠.٠٨٧ -	النشأة
٠.٥٣٣	٢.٠٨٠	*٠.٦٢٩ -	٠.٤٩٣	٢.٠٨٩	٠.٧٠٧ -	التعليم
٠.٩٧٩	٠.١٦٢	٠.٠٢١	١.٠٠٨	٠.٠١٧	٠.٠٠٨	الخبرة بالزراعة
١.٠١٣	٠.٢٤٠	٠.٠١٣	٠.٩١٩	٨.٠٣٢	**٠.٠٨٥ -	الخبرة بالإرشاد
٣.٠١٢	٣.٥٣٠	**١.١٠٣	٢.١٤٨	١.٧٠٣	٠.٧٦٥	مشاركة المبحوثين
٥.٢١١	٢.٣٧٩	*١.٦٥١	١.٧١٩	٠.٣٨٠	٠.٥٤٢	مشاركة الزراع
٠.٦٧٤	٠.٢٠٩	٠.٣٩٥ -	٤.٧١٤	١.٨٤٣	١.٥٥١	حضور دورات تدريبية
٠.٩٨٩	٠.٦٦٩	٠.٠١١ -	١.٠٢٢	٢.٣٠٥	*٠.٠٢٢	عددها
٠.٥٨٣	١.١٧٢	٠.٥٤٠ -	٠.٩٧٤	٠.٠٠٢	٠.٠٢٧ -	حضور دورات إرشادية
١.٠٢٥	٠.١٢٥	٠.٠٢٥	١.١٩٩	٤.٢٤٣	***٠.١٨٢	عددها
٠.٨٧٦	٠.٢٦٧	٠.١٣٣ -	٢.٥٦٩	٩.٦٤٢	***٠.٩٤٣	الدرجة الوظيفية
١.٠٦٠	٠.٠٠١	٠.٠٥٨	٠.٠٠٨	٢.٩٨١	٤.٧٨٥ -	Constant
		١٧٥.٢٤٤			١٤٧.٢٣٦	-2 log likelihood
		١٤٠.٤٠			١٣٧.٢٩٠	Goodness of fit
		٦٦.٢			٧٧.٩	%Correct predicted
		***٢٢.٧١٧			***٥٠.١١	Chi-Square

*مستوي معنوية ١٠% ** مستوي معنوية ٥% *** مستوي معنوية ١%

أن النموذج يشرح ٧٧.٩ من التباين في درجة المعرفة بتحديد التقدم الحادث، وإن قيمة مربع كاي قد بلغت ٥٠.١١ وهي قيمة معنوية عند مستوي ١% وأن المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة تأثيرها كما يلي: الدرجة الوظيفية ، ومدة الخبرة بالعمل الإرشادي، ثم عدد الدورات التدريبية الإرشادية.

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

كما توضح نتائج جدول (٤) أن ٦٦.٢% من الاختلاف في درجة المعرفة (بإعادة النظر في البرنامج) يشرحها نموذج التحليل الانحداري اللوجستي، وان قيمة مربع كاي قد بلغت ٢٢.٧٢ وهي قيمة معنوية عند مستوي ١%، وأن المتغيرات كانت مرتبة تبعا لقيمة Wald حسب أهميتها النسبية تبعا لدرجة تأثيرها كما يلي: مشاركة المبحوثين ، و مشاركة الزراع، ثم التعليم.

من هذه النتائج يتبين وجود فروق معنوية في درجة المعرفة بالمراحل المختلفة للبرنامج وهذا يتفق مع فروض الدراسة. مما يدفع الدراسة للتوصية بضرورة الاهتمام بهذا التباين الواضح بين العاملين في المراحل المختلفة لبناء البرنامج حيث يفسر النموذج التباين في المستوى المعرفي للمبحوثين في جميع المراحل حيث بلغت نسبة هذا التباين من ٥٠% علي أكثر من ٨٠% في بعض المراحل وهذا التباين الكبير يدعو إلي ضرورة تدريب وإشراك العاملين في الإرشاد في كافة المراحل المختلفة لبناء البرنامج الإرشادي حتى يمكن تنفيذه بفاعلية وتحقيق المستهدف من وضع البرامج وهو التنمية علي أساس برنامج واضح فعال.

المراجع:

١. المليجي، محمد حازم عبد المقصود، وسليمان ، سمير عبد الغفار(دكاترة)، القدرات المعرفية بعملية تخطيط البرنامج الإرشادي لدى المرشدين الزراعيين في محافظة المنوفية، مركز البحوث الزراعية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، نشرة بحثية رقم ٢٢٦، ١٩٩٩.
- ٢- عمرو آخرون ، احمد محمد (دكاترة) المرجع في الإرشاد الزراعي- دار النهضة العربية- القاهرة- ١٩٧٣.
٣. الطنوبي، محمد عمر، مرجع الإرشاد الزراعي، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٨.
- ٤- عمر، احمد محمد (دكتور)، الإرشاد الزراعي المعاصر، مصر للخدمات العلمية، القاهرة، ١٩٩٢.
٥. مديرية الزراعة بالمنوفية، إدارة الشؤون الزراعية، قسم الإحصاء، بيانات رسمية غير منشورة، ٢٠٠٦/٢٠٠٥.

٦. سويلم، محمد نسيم(دكتور)، التخطيط والتقييم في الإرشاد الزراعي، مصر للخدمات العلمية،

.١٩٩٨

Menard, S. (1995). Applied logistic regression analysis. Sage University Paper series in quantitative application in social sciences, series 07-106. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kleinbaum, D.G. (1994). logistic regression: A self-learning text. Statistics in the Health Sciences. Springer-Verlag New York, Berlin, Heidelberg.

Sanders, H.C. (ed) (1966). The cooperative extension service, New York: prentice- Hall,Inc.

Kelsey, L.D. and C.C. Hearne (1963). cooperative extension work, Comstock publishing associates Ithaca. New York,.

**KNOWLEDGE LEVEL OF EXTENSION WORKERS
REGARDING STAGES OF CONSTRUCTING EXTENSION
PROGRAM IN SOME DISTRICTS IN MINUFIYA
GOVERNORATE**

Dorria M. Khairy and A. S. A. Shahin
Faculty of Agriculture Minufiya University, Egypt

Knowledge level of extension workers regarding stages of.....

ABSTRACT: *The decision of programs dependent on many basics such as central planning and development agricultural extension workers efficiency in the planning stage and implementation of programs this study aimed to measurement knowledge of agricultural extension workers in the different stages of constructing programs. Data was collected by interviewing respondents using a pretested questionnaire. It was statistically manipulated and analyzed using tables, percentages, and Logistic Regression Model. A random sample of 145 respondents were chosen from three districts in Menofiya Governorate. The model of Logistic Regression explain 78% , 85%, 79%, 75%, 71%, 77%, 77.9, 66% of knowledge degree of collected facts, analysis situations, different degree of determination of problems, different degree of determination of objectives, work plan, implementation of work plan, and evaluation plan respectively.*

Key words: *Knowledge level of extension workers, Constructing extension program .*
