

## AGRICULTURAL GRADUATES' PREPARATION LEVEL FOR AGRICULTURAL LABOUR MARKET REQUIREMENTS

Sarhan, A. M. M.

Agric. Extension Dept., Fac. Agric., South Valley University, Qena

### مستوى إعداد الخريجين الزراعيين لمتطلبات سوق العمل الزراعي

احمد مصطفى محمد سرحان

قسم الإرشاد الزراعي - كلية الزراعة - جامعة جنوب الوادي - قنا

#### الملخص

استهدفت الدراسة الحالية بصفة رئيسية التعرف على مستوى إعداد الخريجين الزراعيين لمتطلبات سوق العمل الزراعي ، وقد تم دراسة عينة من الخريجين الذين أمكن مقابلتهم أثناء فترة جمع بيانات الدراسة بلغ قوامها ٢١٥ خريج يمثلون نحو (٤١%) من إجمالي شاملة خريجي كلية الزراعة خلال الفترة من ٢٠٠٢ حتى ٢٠٠٨ ، كما تم استطلاع رأي ٥٢ من رجال الأعمال وأصحاب المصلحة بالقطاع الزراعي ، وقد تم جمع بيانات الدراسة خلال عام ٢٠١٠ ، واستخدمت التكرارات ، والنسب المئوية ، والمدى والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الرتب لسبيرمان كأدوات للتحليل الإحصائي واستخلاص نتائج الدراسة . ويمكن تلخيص أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة على النحو التالي :

- ١- جاء المتوسط العام لمستوى أهمية مهارات الحياة المدروسة بمستوى عالي من وجهة نظر رجال الأعمال والخريجين المبحوثين بمتوسط قدرة (٤.٣٧ ، ٤.٢٩) على الترتيب .
- ٢- جاء المتوسط العام لمستوى قدرة الخريجين على أداء مهارات العمل المدروسة بمستوى ضعيف بمتوسط بلغ (١.٩٢) من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين .
- ٣- جاء المتوسط العام لمستوى الإعداد في الكلية على مهارات العمل المدروسة بمستوى ضعيف بمتوسط قدرة (١.٩٦) من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .
- ٤- أظهرت درجات التمايز المرجحة بأن اعلى (٥) مهارات من مهارات الحياة المدروسة من حيث أولوية الاحتياج التدريبي لها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين كانت مهارات المبادأة وتحمل المخاطرة، ومهارات التفكير ، ومهارات إدارة الوقت ، ومهارات التنسيق ، ومهارات حل المشكلات .
- ٥- كما أظهرت درجات التمايز المرجحة بأن أعلى (٥) مهارات من مهارات العمل المدروسة من حيث أولوية الاحتياج التدريبي لها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين كانت المهارات المتعلقة بالهندسة الزراعية ، وتكنولوجيا الزراعة الحيوية ، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية ، والإنتاج النباتي ، ووقاية وأمراض النبات .
- ٦- أظهرت درجات التمايز المرجحة بأن أعلى (٥) مهارات من مهارات الحياة المدروسة كانت مهارات التعلم المستمر ، والمبادأة وتحمل المخاطرة ، ومهارات التفكير ، وإدارة المعلومات ، وحل المشكلات .
- ٧- أظهرت درجات التمايز المرجحة بأن اعلى (٥) مهارات من مهارات العمل المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين ، من حيث أولوية الاحتياج التدريبي لها كانت المهارات المتعلقة بالهندسة الزراعية ، والتكنولوجيا الزراعية ، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية ، والإنتاج النباتي ، والاقتصاد والإرشاد الزراعي .
- ٨- أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك اتفاق بين ترتيب كل من الخريجين ورجال الأعمال حول مهارات الحياة المدروسة لأداء العمل ، حيث جاءت قيمة معامل ارتباط الرتب لسبيرمان ٠.٦٥ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، كما أظهرت نفس النتائج أن هناك اتفاق بشكل كبير بين ترتيب كل من رجال الأعمال والخريجين حول مستوى أهمية مهارات العمل المدروسة لسوق العمل ، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط الرتب لسبيرمان ٠.٨٩ عند مستوى معنوية ٠.٠١ .

#### المقدمة والمشكلة البحثية

إن التعليم الجامعي لم يعد ترفاً ثقافياً أو واجهة اجتماعية ، بل هو وسيلة لتقدم المجتمع ورقبه وتطوره ، فالجامعات مؤسسات علمية وتربوية ، تتركز مهامها الرئيسية في إعداد الكوادر المؤهلة لتتولى مراكز قيادية في مختلف المجالات الموجودة بالمجتمع وخدمته من خلال أنشطة علمية متعددة ومختلفة ، وعليه فقد أصبحت قضية تطوير التعليم الجامعي وتحسين مستواه ورفع كفاءته من القضايا الأساسية في الأونة الأخيرة استجابة لتحديات التغيير السريع في جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتدفق المعرفة نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي وتطبيقاته المختلفة .

ويعد القطاع الزراعي أحد أهم قطاعات الاقتصاد القومي ، حيث تشير الإحصائيات إلى أن قيمة الناتج الزراعي بلغت نحو ٨١.٣٧٠ مليار جنيه عام ٢٠٠٦ بما يعادل ١٤.٨ % من الناتج القومي الإجمالي ( حجازي ، وآخرون ، ٢٠١٠ ، ص ٧٧ ) .

وفى هذا الاتجاه تهدف برامج التعليم الزراعي المختلفة إلى تخريج مهيئين لتلبية احتياجات المجتمع في قطاع الأعمال الزراعية ، بالإضافة إلى تعزيز مفاهيم الممارسات الجديدة ، للحفاظ على الموارد الطبيعية والتنوع البيولوجي .

وحتى يمكن تلبية احتياجات القطاع الزراعي لا بد أن يتمتع خريجي كليات الزراعة بمواصفات محددة حتى يمكنه الوفاء بمتطلبات سوق العمل ، على اعتبار أن غياب تلك المواصفات تعد عاملاً أساسياً لتأخر الإنتاج الزراعي وعدم الوفاء بمتطلبات السكان من الغذاء والكساء ، وذلك لأن خريج اليوم هو زارع الغد ، بالإضافة إلى الأهم والأخطر الذي قد يواجههم وهو عدم الحصول على فرص العمل المناسبة . ولا تشمل المواصفات المطلوبة للخريج مهارات فنية فقط بل يجب أن تمتد لتشمل مهارات الحياة وفى هذا الإطار أشار ( زهران ، ٢٠١١ ، ص ١٤ ) أن من يمتلك مزيد من مهارات الحياة فإنه يقبل ذاته ، ويحدد أهدافه ، ويؤكد قيمه وغاياته ، ويحل مشكلاته وينمي معارفه وخبراته ، ويرشد قراراته ويحقق أهدافه ، وأخيراً يواجه تحدياته .

وقد لخص ( Cotton,1993, p.6 ) أربعة وثلاثون وثيقة بحثية لتحديد مهارات العمل Employability Skills وقام بتقسيمهم إلى ثلاث مجموعات أساسية تبدأ بالمهارات الأساسية Basic Skills مثل مهارات القراءة والحساب ، ثم مهارات التفكير الإبداعي Higher –order Thinking Skills مثل مهارات حل المشكلات ، واتخاذ القرارات ، وأخيراً مهارات التأثير والتواصل Affective Skills and Traits مثل الاتجاهات الإيجابية والتعاون البناء .

وقد أشارت ( Mahalianaarachchi , 2000, pp.40-47 ) أن القطاع الخاص الزراعي يرغب فى أن يتوفر بالخريجين الزراعيين المواصفات التالية : المعارف والمهارات التي تتطلبها الوظيفة الإنجليزية English Language ، ومعرفة تكنولوجيا المعلومات Knowledge information ، والإلمام باللغة Technology ، والقدرة على أداء المهام الوظيفية Ability to met dead lines for assigned tasks ، والالتزام بالمواعيد Punctuality ، وتحمل مسؤوليات الوظيفة : Maturity to handle responsibilities ، والقدرة على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة Ability to use available resources effectively ، والقدرة على العمل الجيد مع إشراف أقل Ability to work well with minimum supervision ، والذكاء العام General Intelligence ، والقدرة والرغبة على العمل الجاد Ability and Willingness to work hard

وأشار ( Vreyens, & Shaker, 2005 pp.230-233 ) أن الخريجين في كليات الزراعة يحتاجون إلى مهارات تحليل المعلومات ، والتحدث بكفاءة مع المستهدفين ، وإدارة الوقت بكفاءة ، والقدرة على عمل ميزانية ، والقدرة على تحليل الموقف الحالي ، وإدارة وإمساك السجلات .

وفى هذا الاتجاه أشار ( جابر ، ٢٠٠٦ ) أن من أهم القدرات المهنية الأساسية Core Professional Competencies في الاقتصاد الجديد هي مهارات التحليل ، والاتصال ، وحل المشكلات بطريقة إبداعية ، وإدارة المشروعات ، والتفكير المنظم ، والعمل فى فريق .

وبالإضافة إلى ذلك أشارت بعض الدراسات كما ذكر في هذا الصدد ( Robinson et al. , 2007, p.552 ) أن الخريجين في حاجة ملحة لتخطيط وإدارة المشروعات ، وتحليل المعلومات ، واتخاذ القرارات وذلك من خلال اكتساب مهارات العمل ، وحل المشكلات ووضع الأولويات ، بجانب محتوى البرنامج الذي يعطى للخريج ، وقدرة الكلية على تحقيقه ، وأخيراً جودة العملية التعليمية .

وتوجه كليات الزراعة في العديد من الدول النامية العديد من التحديات الخطيرة ومنها عدم وجود برامج أكاديمية حديثة ترتبط باحتياجات الموارد البشرية في القطاع الزراعي ، بالإضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم فرص محدودة للقيام ببحوث تخدم وترتبط بالقطاع الخاص ، ولذلك فإن البرامج الأكاديمية غير فعالة في إعداد الطلاب للوظائف الإدارية والفنية بشركات قطاع الأعمال الزراعية ( Swanson , et al., 2007,p.332).

وفي هذا الصدد أيضا أشارت ( Leuci , 2007, pp. 1-4 ) أن تصميم البرامج التعليمية يجب أن ترتبط في المقام الأول باحتياجات المستهدفين وربط تلك الاحتياجات ووضعها في الاعتبار عند تصميم تلك البرامج ، واختيار وتنظيم المحتوى ، واختيار طرق التدريس المناسبة ، بالإضافة إلى خلق بيئة تعليمية فعالة ، والعمل بكل الطرق والأساليب نحو تحقيق تلك الأهداف .

وقد أعلنت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المواصفات العامة لخريجي كليات الزراعة من بينها أن يكون قادر على : إظهار دراية ووعيا بدور المهندس الزراعي في المجتمع وإدارة وتوظيف الموارد الزراعية ، وإدارة المنشآت الزراعية بكفاءة ، واستخدام التكنولوجيا الملائمة لمعالجة المشاكل الفنية والاقتصادية في مجالات الزراعة ( الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، ٢٠٠٩ ، ص١٧ ) .

كما أن المهتمين بقضايا التعليم أصبحوا على يقين تام بأهمية النظر في القضايا والعوامل التي تؤثر في تأهيل خريجي التعليم الزراعي وخاصة المدرسين فهم في حاجة بصفة مستمرة إلى معرفة ما هي أسباب عدم التحاق الخريجين بسوق العمل ، ولماذا سوق العمل لا يقبلهم بالإضافة إلى ما هي الفرص والعوامل التي تؤثر في تغيير الخريجين ( Garton & Cartmell, 2010,p.294 ) .

كما أن منظمات واتحادات الطلاب دائما في حاجة إلى تأهيل حتى يمكنهم الحصول على فرص عمل مناسبة ، ومن بين المهارات المطلوبة لتأهيلهم لسوق العمل مهارات القيادة Leadership Skills والمهارات الفنية Technical Skills والمعرفة الأكاديمية Academic Knowledge (Chris and James, 2003, p.15)

وتشير كل المؤشرات إلى أن خريجي كليات الزراعة يعانون بشدة ، ويواجهون مشاكل كثيرة عند البحث عن فرص عمل ، وبالتالي يعجزون عن تدبير فرص عمل مناسبة ويقعون في دائرة البطالة الخبيثة ، كما أن الكثير من هؤلاء قد يؤدون أعمالا لا تتناسب مع تخصصهم التعليمي ومؤهلهم الدراسي . ومن هنا قامت هذه الدراسة للوقوف على مستوى إعداد الخريجين الزراعيين لمتطلبات سوق العمل ، وذلك بهدف مساعدة القائمين على تلك الكليات على مواجهة التحدي الأكبر الذي يواجهها وهو إنتاج خريج قادر ومؤهل لمتطلبات سوق العمل الزراعي وذلك من خلال برنامج دراسي مؤهل ومتوافق مع متطلبات سوق العمل ، ومراجعة تلك البرامج باستمرار لمواجهة التحديات التي تواجه الخريجين ، ويجب ألا تقتصر مراجعة تلك البرامج على الخريجين فقط بل يجب أن تشمل عمليات المراجعة كل من الخريجين وأصحاب المصلحة على السواء .

ومن هنا تبلورت عدة تساؤلات تحاول الدراسة الحالية الإجابة عليها :

- ١- ما هي أسباب ضعف الإقبال على الالتحاق بكليات الزراعة من وجهة نظر الخريجين .
- ٢-ما هي الدورات التدريبية اللازمة لعمل المشروعات الصغيرة المولدة للدخل .
- ٣-ما هو مستوى الأهمية والإعداد لمهارات الحياة ومهارات العمل الفنية اللازمة لأداء العمل وقدرة الخريج على أدائها .

- ما هي المواصفات التي يرغبها رجال الأعمال وأصحاب المصلحة في خريجي كليات الزراعة .  
أهداف الدراسة :

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على مستوى إعداد خريجي كلية الزراعة لمتطلبات سوق العمل الزراعي وقد تم تحقيق ذلك من خلال الأهداف البحثية الفرعية التالية :

أولا : التعرف على بعض الخصائص الاجتماعية والمهنية والاقتصادية لخريجي كلية الزراعة المبحوثين.

ثانيا : التعرف على أسباب ضعف الإقبال على الالتحاق بكليات الزراعة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .

- ثالثا: الدورات التدريبية اللازمة لعمل المشروعات الصغيرة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .
- رابعا : التعرف على مستوى أهمية مهارات الحياة ومهارات العمل الفنية وقدرة الخريج على أدائها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين .
- خامسا : التعرف على مستوى الأهمية والإعداد لمهارات الحياة ومهارات العمل المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .

سادسا: التعرف على العلاقة بين ترتيب الخريجين ورجال الأعمال المبحوثين للاحتياجات التدريبية لكل من مهارات الحياة ومهارات العمل الفنية المدروسة .

### الطريقة البحثية

#### ١- المجال الجغرافي:

أجريت هذه الدراسة في جميع المراكز الإدارية التابعة لمحافظة كل من قنا ، والبحر الأحمر ، وأسوان ، والأقصر .

#### ٢- المجال البشري :

أعتمد الدراسة الحالية على مصدرين أساسيين لجمع البيانات :

أ- خريجي كلية الزراعة جامعة جنوب الوادي .

تمثل المجال البشري للدراسة في شاملة خريجي كلية الزراعة جامعة جنوب الوادي خلال الفترة ٢٠٠٢- ٢٠٠٨ البالغ عددهم (٥١٣) وذلك من واقع سجلات قسم شئون الطلاب والخريجين بكلية الزراعة جامعة جنوب الوادي ، إلا أنه لصعوبة الوصول إلى بعض الخريجين لأسباب مختلفة فقد تم تجميع البيانات من (٢١٥) خريج يمثلون (٤١%) من إجمالي الخريجين بالفترة المذكورة .

ب- رجال الأعمال وأصحاب المصلحة .

تم استطلاع آراء عدد (٥٢) من رجال الأعمال وأصحاب المصلحة بالقطاع الخاص الزراعي .

#### ٣- المجال الزمني :

تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال عام ٢٠١٠ باستخدام أسلوب الاستبيان بالمقابلة الشخصية للخريجين من خلال الوصول إلى أماكن تواجدهم من خلال فريق جامعي بيانات Data Team Collection تم تدريبهم على جمع هذه البيانات وهم : رؤساء مراكز المعلومات المنتشرين بقرى المحافظات ، وطلاب السنة النهائية بكلية الزراعة ، بالإضافة إلى المعيدين والمدرسين المساعدين بالكلية .

### أداة جمع البيانات

للحصول على بيانات هذه الدراسة تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة من خريجي كلية الزراعة ورجال الأعمال تتماشى بنودها وتحقيق الأهداف البحثية المختلفة ، وقد اشتملت استمارة الاستبيان على (٥) أجزاء رئيسية :

أ- بيانات تتعلق بالخصائص الشخصية والمهنية للخريجين المبحوثين أفراد العينة .

ب- بيانات تتعلق بأسباب ضعف الالتحاق بكلية الزراعة بالحالة الوظيفية للخريجين وطبيعة الأعمال التي يمارسونها .

ج- بيانات تتعلق ببيانات تتعلق بالدورات المولدة للدخل التي يرغبون في الحصول عليها .

د- بيانات تتعلق بمستوى الأهمية والإعداد في الكلية لمهارات الحياة والعمل المدروسة .

هـ- بيانات تتعلق بمستوى الأهمية وقدرة الخريج على أداء مهارات الحياة والعمل المدروسة .

وقد تم استخلاص المهارات المختلفة لكل مجال من مجالات مهارات الحياة والعمل من خلال الأدبيات المحلية والعالمية والتي تتعلق بهذا الموضوع ، وقد تم عرض تلك المجالات على عينة مكونة من (١٥) من الباحثين والمهتمين بجودة التعليم بكلية الزراعة جامعة المنصورة ، وجنوب الوادي للحكم عليها وبيان مدى مطابقتها لقياس أهداف الدراسة ، وأهمية الإلمام بها من قبل خريجي كلية الزراعة ، وقد أسفر ذلك عن دمج بعض المهارات وحذف بعضها لعدم أهميتها للخريجين وعدم مناسبتها لسوق العمل حتى أصبحت في صورتها النهائية لمهارات الحياة مكونة من ( ٨٤ ) مهارة مقسمة إلى (١٤) مهارة رئيسية وهي مهارات : الاتصال ، وحل المشكلات ، اتخاذ القرار ، وإدارة الوقت ، والمبادأة وتحمل المخاطر ، والعلاقات الشخصية ، والقيادة والتأثير ، وإدارة الخلافات ، التنسيق ، والتفكير ، وإدارة المعلومات ، والتعلم المستمر ، والكمبيوتر ، والإدارة والتنظيم .

أما مهارات العمل الفنية فقد تضمنت (٦٣) مهارة مقسمة إلى (٧) مهارات رئيسية وهي مهارات : الإنتاج الحيواني والداجني ، وعلوم وتكنولوجيا الألبان ، وقاية وأمراض النبات ، والإنتاج النباتي، والاقتصاد والإرشاد الزراعي ، والهندسة الزراعية ، وأخيرا التكنولوجيا الحيوية الزراعية .

٤-الاختبار المبني لأداة جمع البيانات Pre-Test :

تم إجراء اختبار مبني لأداة جمع البيانات على عينة مكونة من (٢٠) خريج في المراكز الإدارية التابعة للمحافظات التي شملتها الدراسة ، وقد أسفر هذا عن تعديل بعض الأسئلة بما يتلاءم مع ما أسفر عنه الاختبار المبني من نتائج وملاحظات ، وبناء على ذلك تم وضع الاستمارة في صورتها النهائية حتى أصبحت صالحة كأداة لجمع البيانات الميدانية بما يتناسب وتحقيق الأهداف البحثية محل الدراسة .

٥-المعالجة الكمية للبيانات :

تم معالجة بعض استجابات الباحثين بما يلزم تحليلها إحصائيا واستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك على النحو التالي :

أولا : تمت معالجة الخصائص المدروسة كما هو موضح بجدول (١) .

جدول ( ١ ) : المعالجة الكمية للبيانات المتعلقة ببعض الخصائص الشخصية والمهنية للزراع الباحثين أفراد العينة .

م	المتغير	الاستجابة	الترميز
٢	السن .	عدد سنوات عمر المبحوث	رقم مطلق
٣	النوع .	ذكر	٢
		أنثى	١
٣	الحالة الاجتماعية .	متزوج	٢
		أعزب	١
٤	الإنشاء .	عدد الأبناء	رقم مطلق
٥	نوع المسكن .	تمليك	٣
		إيجار	٢
		اسكن مع الأسرة	١
٦	مبرات الالتحاق بكلية الزراعة .	رغبة منى	١
		توجيه من الوالدين	٢
		عن طريق الأصدقاء	٣
		مكتب التنسيق	٤
٧	الحالة الوظيفية .	يعمل	٢
		لا يعمل	١
٨	العمل في مجال الزراعة .	نعم	٢
		لا	١
٩	الرضا عن العمل الحالي .	راضى	٣
		راضى لحد ما	٢
		غير راضى	١
١٠	طبيعة العمل الحالي .	القطاع الحكومي	٢
		القطاع الخاص	١
١١	نوع العمل الحالي .	دائم	١
		مؤقت	٢
١٢	توقيت الالتحاق بالعمل .	بعد التخرج مباشرة	١
		بعد فترة من التخرج	٢
١٣	الحصول على تدريب بعد التخرج .	نعم	٢
		لا	١
١٤	مستوى الإعداد في كلية الزراعة .	إعداد جيد	٣
		نفس إعداد الكليات الأخرى	٢
		أقل من الكليات الأخرى	١

ثانيا : المهارات الحياتية المدروسة :

طلب من مل خريج أن يحدد مستوى أهمية مهارات الحياة المدروسة بالنسبة له ومستوى الإعداد الذي تلقاه بالكلية حولها ، كما طلب من رجال الأعمال الباحثين أن يحددوا مستوى أهميتها وقدرة الخريجين على أدائها أيضا وذلك لـ ( ٨٤ ) مهارة تم تصنيفهم إلى ( ١٤ ) مهارة رئيسية وتضم مهارات : الاتصال ، وحل المشكلات ، واتخاذ القرار ، وإدارة الوقت ، والمبادأة وتحمل المخاطر ، والعلاقات الشخصية ، والقيادة والتأثير ، وإدارة الخلافات ، والتنسيق ، والتفكير ، وإدارة المعلومات ، والتعلم المستمر ، والكمبيوتر ، والإدارة والتنظيم ، كما هو موضح بملحق (١) وذلك من وجهة نظر خريجي كلية الزراعة ورجال الأعمال الباحثين ، ونوع الاستجابة والأوزان الرقمية كما هو موضح في جدول (٢) .

ثالثا : مهارة العمل الفنية المدروسة :

طلب الخريجين المبحوثين أن يحددوا مستوى الإعداد بالكلية لمهارات العمل الفنية المدروسة ، كما طلب من رجال الأعمال المبحوثين أن يحدوا قدرة الخريجين على اداؤها وذلك لـ (٦٣) مهارة تم تصنيفهم إلى (٧) مهارات رئيسية وتضم مهارات : الإنتاج الحيواني والداغني ، وعلوم تكنولوجيا الألبان ، وقاية وأمراض النبات ، والإنتاج النباتي ، والاقتصاد والإرشاد الزراعي ، والهندسة الزراعية ، وأخيرا التكنولوجيا الحيوية الزراعية ، أنظر ملحق (٢) ، وقد وضعت اوزان رقمية تعبر عن استجابة المبحوث كما هو موضح في جدول (٢) .

#### جدول (٢) : المعالجة الكمية للمتغيرات البحثية المدروسة وطرق القياس .

رجال الأعمال المبحوثين				خريجي كلية الزراعة المبحوثين			
مهارات الحياة والعمل المدروسة				مهارات الحياة والعمل المدروسة			
مستوى قدرة الخريج على أداء تلك المهارة		مستوى أهمية المهارة لأداء العمل		مستوى الإعداد في الكلية على تلك المهارات		مستوى أهمية المهارة لسوق العمل	
الترميز	الاستجابة	الترميز	الاستجابة	الترميز	الاستجابة	الترميز	الاستجابة
٥	قادر بدرجة كبيرة	٥	هام بدرجة كبيرة	٥	معد بدرجة كبيرة	٥	هام بدرجة كبيرة
٤	قادر جدا	٤	هام جدا	٤	معد جدا	٤	هام جدا
٣	قادر	٣	هام	٣	معد	٣	هام
٢	قادر لحد ما	٢	هام لحد ما	٢	معد لحد ما	٢	هام لحد ما
١	غير قادر	١	غير هام	١	غير معد	١	غير هام

- تم تقسيم مستوى الأهمية إلى ثلاث فئات هي : ضعيف (١-٢.٣٣) ، ومتوسط (٢.٣٤-٣.٦٧) ، وعالي (٣.٦٨ - ٥) .  
- تم تقسيم مستوى الإعداد والقدرة إلى ثلاث فئات هي : ضعيف (١-٢.٣٣) ، ومتوسط (٢.٣٤-٣.٦٧) ، وعالي (٣.٦٨ - ٥) .

#### رابعا : تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية والتعليمية :

أ - تم حساب وتحديد الاحتياجات التدريبية والتعليمية لمهارات الحياة ومهارات العمل المدروسة وفقا لنموذج (Borich,1980) نظرا للمصادقية الكبيرة لهذا النموذج ، وذلك لاعتماده على أكثر من بعد ( الأهمية، المعرفة أو القدرات ) في وضع الأولويات للاحتياجات التعليمية والتدريبية ، وتم التعبير عن المعرفة أو القدرة بالإعداد في الكلية وذلك من وجهة نظر الخريجين ، والقدرة على أداء مهارات من وجهة نظر رجال الأعمال .

ب - ووفقا لنموذج (Borich , 1980) فإن الاحتياجات التدريبية والتعليمية هي الفجوة بين الهدف التعليمي المراد الوصول إليه ( الوضع المرغوب Desired Situation ) ، ومستوى الأداء الحالي للمستهدفين فيما يتصل بهذا الهدف ( الوضع الحالي Present Situation ) ووفقا لهذا النموذج فإن كفاءة البرامج التدريبية تتم من خلال التعرف على الوضع الحالي لكل من ( المعارف ، المهارات والقدرات للمتدربين ) ، وما الذي يجب عمله ( أهداف البرنامج التدريبي ) ووفقا لهذا النموذج فإن التمايز بين هذين الوضعين الحالي والمرغوب يستخدم كدليل لتحديد فعالية البرامج التدريبية ، وعموما فإن هذا النموذج ( Borich Model ) يتضمن أربع خطوات أساسية وهي :

- ١- وضع قائمة بالقدرات أو الممارسات المراد قياسها.
- ٢- إجراء مسح للمستهدفين ( الوضع الحالي ) .
- ٣- ترتيب القدرات والممارسات ترتيبا تنازليا وفقا لدرجة الاحتياج التدريبي للفئات المستهدفة(الأولويات التدريبية).
- ٤-مقارنة القدرات والممارسات ذات الأولوية في الاحتياج التدريبي بمحتوى البرنامج التدريبي أو البرنامج الدراسي بالكلية .

ج - ووفقا لما سبق تم حساب درجات التمايز المرجحة ( WDS ) Weighted Discrepancy Scores لكل ممارسة من الممارسات المدروسة وتم استخدامها في تحديد الاحتياجات التدريبية للخريجين المبحوثين في مجال كل من مهارات الحياة ، ومهارات العمل الفنية المدروسة ، وقد تم الحصول على درجات التمايز المرجحة ( WDS ) من خلال حساب درجات التمايز لكل مهارة ، والتي بدورها تم حسابها من خلال طرح متوسط مستوى المعرفة لكل ممارسة من متوسط الأهمية ، ثم ضربت درجات التمايز (WD) في متوسط مستوى الأهمية لكل ممارسة للوصول إلى درجات التمايز المرجحة ( WDS ) كما في المعادلة التالية :

أولويات الاحتياج التدريبي = ( متوسط الأهمية - متوسط المعرفة ) × متوسط الأهمية .  
خامسا : الفروض النظرية :

نظرا لأن الأهداف البحثية من الأول للخامس أهداف وصفية ، فقد تم صياغة فروض نظرية لإخبار الهدف البحثي السابع كما يلي :

#### الفرض النظري الأول :

توجد علاقة إرتباطية معنوية موجبة بين ترتيب الخريجين لأولويات الاحتياج التدريبي لمهارات الحياة المدروسة وترتيب رجال الأعمال لتلك الأولويات .

#### الفرض النظري الثاني :

توجد علاقة إرتباطية موجبة بين ترتيب الخريجين لأولويات الاحتياج التدريبي لمهارات العمل المدروسة ، وترتيب رجال الأعمال لتلك الأولويات .

#### سادسا : أدوات التحليل الإحصائي:

تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية ، والمدى ، والمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، و معامل ارتباط الرتب لسبيرمان كأدوات للتحليل الإحصائي واستخلاص نتائج الدراسة.

### النتائج ومناقشتها

يعرض هذا الجزء لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية كما يلي  
أولا : بعض الخصائص الشخصية والمهنية للخريجين المبحوثين .

أوضحت النتائج الواردة بجدول (٣) أن أكثر من نصف الخريجين المبحوثين بنسبة (٥٥.٨ %) يقعون في الفئة العمرية من ٢٦ إلى أقل من ٣٠ سنة ، كما أن (٦٢.٨) من الخريجين المبحوثين كانوا ذكور، في مقابل (٢٨.٢) كانوا إناث ، كما أوضحت النتائج أن حوالي ثلاثة أرباع العينة من الخريجين المبحوثين بنسبة (٧٤.٤%) متزوجون ، وأن أكثر من ثلاثة أرباع الخريجين المبحوثين (٧٨.٦) كان محل أقاماتهم مع الأهل وذلك نظرا لأن غالبيتهم غير متزوجون .

كما تشير نتائج نفس الجدول أن (٦٢.٨%) من الخريجين المبحوثين أشاروا أن التحاقهم بكلية الزراعة كان برغبة منهم ، في مقابل (٢٧.٩%) كان التحاقهم بكلية الزراعة بتوجيه من من مكتب التنسيق ، كما أظهرت النتائج أن أكثر من نصف المبحوثين لا يعملون بنسبة (٥٤.٩%) في مقابل (٤٥.١%) ممن المبحوثين لديهم أعمال ، أن (٣٠%) من جملة الذين لديهم أعمال ذكروا أن تلك الأعمال لا ترتبط بمجال الزراعة ، وأن (٢١.٤%) من جملة الذين لديهم أعمال بأنهم راضيين لحد ما عن طبيعة أعمالهم الحالية ، وأن (٢٣.٣%) يعملون بالقطاع الحكومي ، وأن (٩٤%) يعملون بصفة مؤقتة ، كما أن طبيعة العمل الخاص كانت طبيعة أعمالهم مشاريع صغيرة لدى الغير بنسبة (٧٩%)

وتبين النتائج بجدول (٣) أن أهم مصادر الخريجين المبحوثين في الحصول على العمل كان عن طريق الأهل والمعارف ، والمسابقات بنسب (٢٦.٥ ، ١٢.١ %) على الترتيب ، كما أظهرت النتائج الواردة أيضا أن غالبية الخريجين المبحوثين لم يحصلوا على العمل بعد التخرج مباشرة ، وأن الخريجين المبحوثين أشاروا ما يقري من النصف بنسبة (٤٦.٥) أن مستوى الإعداد في الكلية كان أقل من الكليات الأخرى ، كما أوضح غالبية الخريجين المبحوثين ذكروا أنهم لم يحصلوا على أي تدريب بعد التخرج للحصول على العمل .

وباستعراض النتائج المتعلقة بالخصائص المهنية للخريجين المبحوثين نجد أن معظم الخريجين ليس لديهم أعمال ، وأن الذين يعملون منهم كان نوعية أعمالهم لا ترتبط بمؤهلهم الدراسي ، كما أن غالبيتهم لم يحصلوا على العمل بعد التخرج مباشرة الأمر يؤدي إلى ما يسمى بظاهرة التقادم المعرفي وخاصة مع عدم تلقينهم لدورات تدريبية تؤهلهم لسوق السوق العمل ، مما يشير إلى ضرورة وضع برامج تدريبية لهؤلاء الخريجين بغرض تأهيلهم وخلق فرص عمل مناسبة أمامهم

#### جدول (٣) : توزيع الخريجين المبحوثين وفقا لبعض الخصائص الشخصية والمهنية المدروسة.

الخصائص المدروسة	ن = (٢١٥)		الخصائص المدروسة	ن = (٢١٥)		
	عدد	%		عدد	%	
١- السن	٢٣ إلى أقل من ٢٥ سنة	٩٣	٤٣.٣	٢٣ إلى أقل من ٣٠ سنة	١٢٠	٥٥.٨
٢- النوع	ذكر	١٣٥	٦٢.٨	٣١ سنة فأكثر	٢	٠.٩
	أنثى	٨٠	٣٧.٢	٣- الحالة الإجتماعية	أعزب	١٦٠
متزوج	٥٥	٢٥.٦	متزوج		٥٥	٢٥.٦
٤- عدد الأبناء	لا يوجد	١٨	٨.٣	١٣- مصادر الحصول	٤	١.٩
١٠- طبيعة العمل الحالي *	القطاع الحكومي	٥٠	٢٣.٣	١١- نوع العمل الحكومي **	٣	١.٤
	القطاع الخاص	٤٧	٢١.٩	مشروع لدى الغير	٣٧	١٧.٢
	مؤقت	٩٤	٤٤.١	مشروع تملكه الأسرة	٤	١.٩
١٢- نوع العمل الخاص ***	دائم	٣	١.٤	مشروع خاص بى	٦	٢.٨
	مشروع لدى الغير	٣٧	١٧.٢	الإعلانات بالصحف	٤	١.٩

٢٦	١٢.١	عن طريق المسابقات	على العمل	٢١	٣٢.٧	٢-١ فرد
٥٧	٢٦.٥	عن طريق الأهل والمعارف		١٠	١٨.١٨	٤-٣ فرد
١٠	٤.٧	عن أعضاء المجالس النيابية		٤	١.٩	٥ فأكثر
٢٧	٢٧.٨	نعم	١٤- الالتحاق بالعمل	٢٩	٣٣.٥	٥- نوع المسكن
٧٠	٧٢.١٦	لا	بعد التخرج مباشرة	٢١	٩.٨	- إيجار
٦٧	١٩.١	نعم	١٥- حاجة العمل	١٦٥	٧٨.٦	- اسكن مع الأسرة
٣٠	٣٠.٩	لا	لمهارات	١٣٥	٦٢.٨	- برغبة من شخصيا
٧٠	٧٢.٢	نعم	١٦- الحصول على	١٧	٧.٩	- بتوجيه من الوالدين
٢٧	٢٧.٧	لا	تدريب قبل الالتحاق بالعمل	٣	١.٤	- بتوجيه من الأصدقاء
٣٠	١٤	إعداد أفضل من الكليات الأخرى		٦٠	٢٧.٩	- مكتب التنسيق .
٦١	٢٨.٤	نفس الكليات الأخرى	١٧- مستوى الإعداد في	٩٧	٤٥.١	- يعمل
١٠٠	٤٦.٥	أقل من الكليات الأخرى	الكلية	١١٨	٥٤.٩	- لا يعمل
٢٤	١١.٢	لا يوجد إعداد		٣٢	١٤.٩	نعم
٥٠	٢٣.٣	نعم	١٨- بعد التخرج	٦٥	٣٠.٢	لا
١٦٥	٧٦.٧	لا	حصلت على أي تدريب للحصول على عمل	٣٤	١٥.٨	راضى
				٤٦	٢١.٤	راضى لحد ما
				١٧	٧.٩	- غير راضى

المصدر : استمارات الاستبيان .

(\*) متغير السؤال عن الخريجين العاملين بالمهن المختلفة (\*\*متغير السؤال عن العاملين بالقطاع الحكومي .  
 (\*\*\*) متغير السؤال على الخريجين العاملين بالقطاع الخاص .

ثانيا : أسباب ضعف إقبال الطلاب على الالتحاق بكلية الزراعة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .

أوضحت النتائج الواردة بجدول (٤) أن أهم الأسباب التي تقف وراء عدم إقبال الطلاب على الالتحاق بكلية الزراعة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين كانت عدم توفر فرص عمل مناسبة لخريجي كلية الزراعة ، والبرامج الدراسية غير مرتبطة بسوق العمل ، وضعف المقابل المادي من العمل في الزراعة ، وصعوبة المناهج الدراسية ، والمجهود الكبير الذي تحتاجه الدراسة بنسب ( ٧١.٦ % ، ٥٢.٦ % ، ٤١.٩ % ، ٣٩.٥ % ، ٣٢.٦ % ) على الترتيب .

جدول (٤) : أسباب عدم الإقبال على الالتحاق بكليات الزراعة من وجهة نظر خريجي كلية الزراعة المبحوثين .

أسباب عدم الالتحاق بكليات الزراعة .		ن = ( ٢١٥ )	
		عدد	( % )
- عدم وجود إستراتيجية واضحة ومعلنة للكلية .		٦٥	٣٠.٢
- البرامج الدراسية غير مرتبطة بسوق العمل .		١١٣	٥٢.٦
- عدم توفر فرص عمل لخريجي كلية الزراعة .		١٥٤	٧١.٦
- صعوبة المناهج الدراسية .		٨٥	٣٩.٥
- المجهود الكبير الذي تحتاجه الدراسة .		٧٠	٣٢.٦
- ضعف المقابل المادي من العمل بالزراعة .		٩٠	٤١.٩

المصدر : استمارات الاستبيان .

ثالثا : الدورات التدريبية اللازمة لعمل المشروعات الصغيرة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .

أوضحت النتائج الواردة بجدول (٥) أن الخريجين المبحوثين أشاروا إلى أن أهم الدورات المولدة للدخل والتي يمكن الاعتماد عليها في عمل مشروعات صغيرة كانت إنشاء وإدارة مزارع الإنتاج الحيواني والداجني ، والصناعات الغذائية ومنتجات الألبان ، وإنشاء المناحل وطرق التربية المختلفة احتلت المراتب الأولى كمجالات للدورات التدريبية الذي يربح الخريجين المبحوثين في الحصول عليها بهدف عمل مشروعات صغيرة مولدة للدخل .

جدول (٥) : توزيع الخريجين المبحوثين وفقا لمجالات الدورات التدريبية المولدة للدخل الذين يرغبون في الحصول عليها .

الترتيب	ن = ( ٢١٥ )	مجالات الدورات التدريبية المولدة للدخل
---------	-------------	--



عدد	%	
١٦٥	٧٦.٧	١ - مجال إنشاء وإدارة مزارع الإنتاج الحيواني والداجني .
٩٥	٤٤.٢	٤ - شروط إنشاء المناحل وطرق التربية المختلفة .
١٤٥	٦٧.٤	٢ - مجال الصناعات الغذائية ومنتجات الألبان .
٥١	٢٣.٧	١٠ - تنسيق الحدائق وعمل مشاتل لزينة .
٤٥	٢٠.٩	١١ - تأسيس وتجهيز مشاتل الخضار والفاكهة .
٣٥	١٦.٣	١٢ - مجال استصلاح الأراضي وصناعة الكومبوست .
٥٧	٢٦.٥	٦ - إدارة معاملات ما بعد الحصاد للمحاصيل المختلفة .
٦٠	٢٧.٩	٧ - مجال إنتاج عيش الغراب .
٥٦	٢٦	٨ - أسس تغذية الحيوانات وتكوين علائق متزنة .
١٥	٧	١٦ - تدوير القمامة والمخلفات الزراعية .
٢٥	١١.٦	١٣ - مجال الزراعات المحمية .
١٨	٨.٤	١٥ - مجال مكافحة الأمراض والآفات .

المصدر : استمارات الاستبيان .

رابعا : مستوى أهمية مهارات الحياة ومهارات العمل المدروسة وقدرة الخريجين على أدائها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين .

١- مستوى أهمية مهارات الحياة المدروسة وقدرة الخريجين على أدائها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين .

أ- مستوى أهمية مهارات الحياة لأداء العمل .

أظهرت البيانات الواردة بجدول (٦) أن رجال الأعمال المبحوثين قد أشاروا إلى أن مهارات الحياة المدروسة وعددها (١٤) مهارة بنسبة (١٠٠%) كانت ذات مستوى أهمية عالي لأداء العمل بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٧) .

ب- مستوى قدرة الخريجين المبحوثين على أداء مهارات الحياة المدروسة .

أظهرت النتائج الواردة بجدول (٦) أن رجال الأعمال المبحوثين قد أشاروا بأن ما يقرب من ثلثي مهارات الحياة المدروسة وعددها (٩) مهارات بنسبة (٦٤.٣%) من إجمالي المهارات المدروسة يقوم الخريجين بأدائها بمستوى ضعيف (بمتوسط حسابي أقل من ٢.٣) ، في حين جاءت باقي المهارات الحياتية المدروسة وعدده (٥) مهارات بنسبة (٣٥.٧%) من إجمالي المهارات المدروسة يقوم الخريجين بأدائها جاءت بمستوى متوسط (بمتوسط حسابي أقل من ٣.٦٧) .

وبصفة عامة تبين النتائج الواردة بنفس الجدول أن المتوسط العام لمستوى قدرة الخريجين على أداء مهارات الحياة المدروسة من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين قد جاء بمستوى ضعيف بمتوسط حسابي قدرة (٢.٣٠) .

ج- أولويات الاحتياجات التدريبية لخريجي كلية الزراعة في مجال مهارات الحياة المدروسة .

يعرض جدول (٦) للنتائج المتعلقة بأولويات الاحتياجات التدريبية لخريجي كلية الزراعة ، فيما يتصل بالمهارات الحياتية المدروسة وذلك من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين ، من خلال حساب درجات التمايز المرجحة (WDS) باستخدام نموذج (Borich) وذلك لكل مهارة من مهارات الحياة المدروسة ، واتضح من نتائج جدول (٦) بأن مهارات المبادأة وتحمل المخاطرة ، ومهارات التفكير ، ومهارات إدارة الوقت ، ومهارات التنسيق ، ومهارات حل المشكلات قد جاءت في المراتب الخمس الأولى من حيث الاحتياجات التدريبية لها ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تصميم وتخطيط برامج تدريبية بشكل عاجل سواء للطلاب أثناء الدراسة ، وللخريجين وذلك لما لتلك المهارات من تأثير إيجابي على أداء العمل .

جدول (٦): مستوى الأهمية وقدرة الخريجين المبحوثين على أداء المهارات الحياتية المدروسة وأولويات الاحتياجات التدريبية للمهارات المدروسة من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين.

ترتيب المجالات	درجات التمايز المرجحة WDS	درجات التمايز DS	مستوى قدرة الخريج على أداء مهارة		مستوى أهمية المهارة لأداء الوظيفة		المهارات الحياتية المدروسة
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
١٠	٨.٧٣	٢.٠٤	١.١٣	٢.٢٤	٠.٨٣	٤.٢٨	١- مهارات الاتصال .
٥	٩.٥٠	٢.١٥	١.٠٢	٢.٢٧	٠.٧٤	٤.٤٢	٢- مهارات حل المشكلات .

١١	٨.٦٦	٢.٠٤	١.٠٥	٢.١٧	٠.٩٠	٤.٢٢	٣- مهارة اتخاذ القرارات .
٣	٩.٧٦	٢.٢٧	٠.٩٥	٢.٠١	٠.٧٩	٤.٢٩	٤- مهارة إدارة الوقت .
١	١٠.٠٢	٢.٣١	٠.٩٦	٢.٠٢	٠.٧٣	٤.٣٣	٥- المبادأة وتحمل المخاطرة .
١٢	٨.٢٦	١.٨٤	١.١٤	٢.٦٥	٠.٦٢	٤.٤٩	٦- العلاقات الشخصية .
١٣	٨.١٣	١.٨٨	١.٢٠	٢.٤٢	٠.٧٥	٤.٣١	٧- مهارات القيادة والتأثير .
٧	٩.٢٨	٢.١٥	٠.٩٤	٢.١٧	٠.٩١	٤.٣٢	٨- إدارة الخلافات .
٤	٩.٦٠	٢.١٤	١.٢	٢.٣٦	٠.٧٩	٤.٤٩	٩- مهارات التنسيق .
٢	١٠.٠١	٢.٢٦	١.١١	٢.١٨	٠.٧٧	٤.٤٣	١٠- مهارات التفكير .
٩	٩.٢٦	٢.٠٨	١.٠٦	٢.٣٧	٠.٧٢	٤.٤٥	١١- إدارة المعلومات .
٧مكرر	٩.٢٨	٢.٠٧	١.٢٠	٢.٤٠	٠.٧٣	٤.٤٨	١٢- مهارات التعلم المستمر .
١٤	٦.٣٥	١.٤٥	١.٣٩	٢.٨٩	١.٠٠	٤.٣٥	١٣- مهارات الكمبيوتر .
٦	٩.٤٠	٢.١٨	١.١٣	٢.١١	٠.٧٧	٤.٣١	١٤- مهارات الإدارة والتنظيم .
				٢.٣٠		٤.٣٧	المتوسط العام

المصدر : استمارات الاستبيان .

## ٢- مستوى أهمية مهارات العمل المدروسة وقدرة الخريج على أدائها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين .

### أ- مستوى أهمية مهارات العمل المدروسة .

يعرض جدول (٧) للنتائج المتعلقة بمستويات أهمية مهارات العمل المدروسة لأداء العمل من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن رجال الأعمال المبحوثين قد أشاروا إلى أن جميع مهارات العمل المدروسة وعدده (٧) مهارات بنسبة (١٠٠%) بأنها ذات مستوى أهمية عالي لأداء العمل بمتوسط حسابي قدرة (٤.٣٣) .

### ب- مستوى قدرة الخريجين على أداء مهارات العمل المدروسة .

أظهرت النتائج الواردة بجدول (٧) أن رجال الأعمال المبحوثين ذكروا أن جميع مهارات العمل المدروسة بنسبة (١٠٠%) جاءت بمستوى ضعيف من حيث قدرة الخريجين على أدائها ( بمتوسط حسابي اقل من ٢.٣ ) ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات سواء على مستوى الكلية أو على مستوى وزارة التعليم العالي بضرورة ربط المقررات التي يدرسها الطالب في الكلية بمتطلبات واحتياجات سوق العمل ، على أن يكون رجال الأعمال وأصحاب المصلحة دورا كبيرا في صياغة وتخطيط تلك المقررات حتى تضمن خريج مؤهل وقادر على الدخول في سوق العمل بقوة بما يعود بالنفع عليه وعلى مجتمعه .

### ج- أولويات الاحتياجات التدريبية لمهارات العمل المدروسة .

أظهرت النتائج الواردة بجدول (٧) أولويات الاحتياجات التدريبية للخريجين فيما يتصل بمهارات العمل المدروسة من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين ، من خلال حساب درجات التمايز المرجحة (WDS) باستخدام نموذج (Borich) ، وذلك لكل مهارة من مهارات العمل المدروسة ، وتشير النتائج الواردة بجدول (٧) بأن المهارات المتعلقة بالهندسة الزراعية ، والتكنولوجيا الزراعية ، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية ، والإنتاج النباتي ، ووقاية وأمراض النبات احتلت المراتب الخمس الأولى من حيث درجة الاحتياج التدريبي لها ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة أن يراعى عند تصميم وتوصيف المقررات الدراسية وضع تلك المهارات وترتيبها حسب أولوية الاحتياج لها ، وذلك لما لتلك المهارات من احتياج كبير في سوق العمل .

## جدول (٧) : مستويات الأهمية وقدرة الخريج على أداء المهارات الحياتية المدروسة وأولويات الاحتياجات التدريبية للمهارات المدروسة من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين .

ترتيب المجالات	درجات التمايز المرجحة WDS	درجات التمايز DS	مستوى قدرة الخريج على أداء المهارة		مستوى أهمية المهارة لأداء الوظيفة		مهارات العمل الفنية
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٦	٩.٨١	٢.٢٩	١.٠٧	١.٩٩	٠.٧٦	٤.٢٨	١- الإنتاج الحيواني والداجني .
٣	١٠.٨٥	٢.٥٠	١.٠٩	٢.٠١	٠.٨١	٤.٣٤	٢- علوم تكنولوجيا الأغذية .
٥	٩.٩١	٢.٢٨	١.١١	٢.٠٤	٠.٨١	٤.٣٥	٣- وقاية وأمراض النباتات .
٤	١٠.٠٢	٢.٣٢	١.٠٠	١.٩٩	٠.٨٠	٤.٣١	٤- الإنتاج النباتي .
٧	٩.٨٩	٢.٣٠	١.١٣	٢.٠٣	٠.٨٤	٤.٢٩	٥- الاقتصاد والإرشاد الزراعي .
١	١٢.١٢	٢.٧٥	١.٠٦	١.٦٤	٠.٨٣	٤.٣٩	٦- الهندسة الزراعية .

٢	١١.١٧	٢.٥٨	١.٠١	١.٧٥	٠.٨٨	٤.٣٣	٧- التكنولوجيا الحيوية الزراعية .
				١.٩٢		٤.٣٣	المتوسط العام

المصدر : استمارات الاستبيان .

خامسا : مستوى الأهمية والإعداد لمهارات الحياة ومهارات العمل الفنية المدروسة لسوق العمل من وجهة نظر الخريجين المبحوثين.

١- مستوى الأهمية والإعداد لمهارات الحياة المدروسة لسوق العمل من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .  
أ- مستوى أهمية مهارات الحياة لسوق العمل .

يعرض جدول (٨) للنتائج المتعلقة بمستويات أهمية مهارات الحياة المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن الخريجين المبحوثين قد ذكروا أن مهارات الحياة المدروسة وعددها (١٤) مهارة بنسبة (١٠٠%) بأنها ذات مستوى أهمية عالية لسوق العمل بمتوسط حسابي قدرة (٤.٢٦) .

ب- مستوى الإعداد في الكلية أثناء الدراسة على مهارات الحياة المدروسة .

أظهرت النتائج الواردة بجدول (٨) أن الخريجين المبحوثين قد أشاروا أن معظم مهارات الحياة المدروسة وعددها (١١) مهارة بنسبة (٧٨.٦%) من إجمالي المهارات المدروسة بأن مستوى الإعداد في الكلية على تلك المهارات جاء بمستوى ضعيف (بمتوسط حسابي اقل من ٢.٣) ، في حين جاءت باقي المهارات المدروسة وعددها (٣) مهارات بنسبة (٢١.٤%) من إجمالي المهارات المدروسة بمستوى متوسط (بمتوسط حسابي اقل من ٣.٦٧) .

وبصفة عامة تبين النتائج الواردة بنفس الجدول أن المتوسط العام لمستوى الإعداد في الكلية على مهارات الحياة المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين قد جاء بمستوى ضعيف بمتوسط حسابي قدرة (٢.٢٠) .

ج- أولويات الاحتياجات التدريبية لمهارات الحياة المدروسة .

يعرض جدول (٨) للنتائج المتعلقة بأولويات الاحتياجات التدريبية للخريجين المبحوثين فيما يتصل بالمهارات الحياتية المدروسة من وجهة نظر الخريجين ، من خلال حساب درجات التمايز المرجحة (WDS) باستخدام نموذج (Borich) ، وذلك لكل مهارة من مهارات الحياة المدروسة ، واتضح من نتائج جدول (٧) بأن مهارات التعلم المستمر ، ومهارات المبادأة وتحمل المخاطرة ، ومهارات التفكير ، وإدارة المعلومات ، ومهارات حل المشكلات جاءت في المراتب الخمس الأولى من حيث درجة الاحتياج للتدريبي لها ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تخطيط وتصميم برامج ومقررات دراسية تتناول تلك المهارات لمل لها من دور كبير في تحسن مهارات العمل الفنية.

جدول (٨) : مستويات الأهمية والمعرفة والاحتياجات التدريبية للمهارات الحياتية المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .

ترتيب المجالات	درجات التمايز المرجحة WDS	درجات التمايز DS	مستوى الإعداد في الكلية		مستوى أهمية المهارة لسوق العمل		المهارات الحياتية المدروسة
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٨	٨.٦٧	٢.٠٥	١.١٠	٢.١٧	٠.٩٤	٤.٢٣	١- مهارات الاتصال .
٥	٩.٢	٢.١٠	١.٠٨	٢.٢٦	٠.٨٣	٤.٣٦	٢- مهارات حل المشكلات .
٩	٨.٦٥	٢.١٠	١.٠٥	٢.٠١	١.٠٠	٤.١٢	٣- مهارة اتخاذ القرارات .
٧	٨.٨٢	٢.١٢	١.٠٣	٢.٠٣	٠.٩٨	٤.١٥	٤- مهارة إدارة الوقت .
٢	٩.٢٧	٢.٢٢	١.٠٣	١.٩٦	٠.٨٧	٤.١٨	٥- المبادأة وتحمل المخاطرة .
١٠	٨.٥٤	١.٩٤	١.١٨	٢.٤٤	٠.٨١	٤.٤٢	٦- العلاقات الشخصية .
١٣	٧.٨٣	١.٩	١.٠٦	٢.٢٢	١.٠٠	٤.١٢	٧- مهارات القيادة والتأثير .
١٢	٨.٤٤	٢.٠٢	١.١٠	٢.١٦	١.٠٨	٤.١٨	٨- إدارة الخلافات .
١١	٨.٥٠	١.٩٦	١.٢٥	٢.٣٨	٠.٩	٤.٣٤	٩- مهارات التنسيق .
٣	٩.٢٤	٢.١٤	١.١٤	٢.١٧	٠.٩١	٤.٣٢	١٠- مهارات التفكير .
٤	٩.٢٠	٢.١٢	١.٠٤	٢.٢٢	٠.٨٩	٤.٣٤	١١- إدارة المعلومات .
١	٩.٨٩	٢.٢٣	١.٠٤	٢.١٨	٠.٨٤	٤.٤٢	١٢- مهارات التعلم المستمر .
١٤	٧.٧٨	١.٨٢	١.٣٧	٢.٤٥	٠.٩٩	٤.٢٨	١٣- مهارات الكمبيوتر .

٦	٨.٩٤	٢.٠٩	١.١٤	٢.١٨	٠.٨٢	٤.٢٧	١٤- مهارات الإدارة والتنظيم .
				٢.٢٠		٤.٢٦	المتوسط العام

المصدر : استمارات الاستبيان .

٢- مستوى الأهمية والإعداد مهارات العمل المدروسة لسوق العمل من وجهة نظر الخريجين المبحوثين .  
-مستوى أهمية مهارات العمل المدروسة لسوق العمل .

يعرض جدول (٩) للنتائج المتعلقة بمستويات أهمية مهارات العمل المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين ، ومن هذا الجدول يتضح أن الخريجين المبحوثين قد أشاروا بأن جميع مهارات العمل المدروسة وعددها (٧) مهارات بنسبة (١٠٠ %) بأنها ذات أهمية عالية لسوق العمل بمتوسط حسابي قدرة (٤.٢٩) .

ب-مستوى الإعداد في الكلية على مهارات العمل المدروسة .

أشارت النتائج الواردة بجدول (٩) أن الخريجين المبحوثين أشاروا إلى أن جميع مهارات العمل المدروسة وعدده (٧) مهارات بنسبة (١٠٠%) جاءت بمستوى ضعيف ( بمتوسط حسابي أقل من ٢.٣٣ ) ، الأمر الذي يتطلب ضرورة العمل على وضع مجموعة من الخطط والبرامج لزيادة درجة الإعداد في الكلية على تلك المهارات نظرا لأهميتها لسوق العمل .

جدول (٩) : مستويات الأهمية والإعداد في الكلية لمهارات العمل والاحتياجات التدريبية للمهارات المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين.

ترتيب المجالات	درجات التمايز المرجحة WDS	درجات التمايز DS	مستوى الإعداد في الكلية		مستوى أهمية المهارة لسوق العمل		مهارات العمل الفنية
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
السابع	٨.٩٦	٢.١٣	١.٠٤	٢.٠٥	٠.٩٩	٤.١٩	١- الإنتاج الحيواني والداجني .
الثالث	١٠.٠٦	٢.٣١	١.٠٠	٢.٠٢	٠.٨٧	٤.٣٤	٢- علوم تكنولوجيا الأغذية .
السادس	٩.٧٥	٢.٢٨	١.٠٢	٢.٠٠	٠.٨٦	٤.٢٨	٣- وقاية وأمراض النباتات .
الرابع	٩.٩٥	٢.٣٠	٠.٩٦	٢.٠٢	٠.٨٤	٤.٣٣	٤- الإنتاج النباتي .
الخامس	٩.٧٠	٢.٢٩	٠.٩٧	١.٩٤	٠.٩٣	٤.٢٤	٥- الاقتصاد والإرشاد الزراعي .
الأول	١١.١١	٢.٥٤	١.٠٣	١.٨٣	٠.٩١	٤.٣٧	٦- الهندسة الزراعية .
الثاني	١٠.٤٤	٢.٤٣	١.٠٧	١.٨٧	٠.٩٧	٤.٣٠	٧- التكنولوجيا الحيوية الزراعية .
				١.٩٦		٤.٢٩	المتوسط العام

المصدر : استمارات الاستبيان .

ج-أولويات الاحتياجات التدريبية لمهارات العمل المدروسة .

يعرض جدول (٩) للنتائج المتعلقة بأولويات الاحتياجات التدريبية للخريجين فيما يتصل بمهارات العمل المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين ، من خلال حساب درجات التمايز المرجحة (WDS) من خلال استخدام نموذج (Borich) وذلك لكل مهارة من مهارات العمل المدروسة ، وتبين النتائج الواردة بجدول (٩) أن مهارات الهندسة الزراعية ، والتكنولوجيا الحيوية الزراعية ، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية ، والإنتاج النباتي ، والاقتصاد والإرشاد الزراعي قد احتلت المراتب الخمس الأولى من حيث درجة الاحتياج التدريبي للخريجين عليها .

سادسا : العلاقة بين ترتيب كل رجال الأعمال والخريجين فيما يتعلق بالاحتياج التدريبي في مهارات الحياة المدروسة .

١-العلاقة بين ترتيب كل من رجال الأعمال والخريجين فيما يتعلق بالاحتياج التدريبي للخريجين عن مهارات الحياة المدروسة .

لاختبار الفرض النظري الأول تم صياغة الفرض الإحصائي التالي : لا توجد علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين ترتيب الخريجين لأولويات الاحتياج التدريبي لمهارات الحياة المدروسة وترتيب رجال الأعمال لتلك الأولويات .

ويعرض جدول (١٠) لنتائج معامل ارتباط الرتب لسبيرمان بين ترتيب كل من رجال الأعمال والخريجين المبحوثين للاحتياج التدريبي للخريجين عن مهارات الحياة المدروسة ، ومن هذا الجدول يتضح أن

قيمة معامل الارتباط الرتب لسبيرمان قد بلغت ٠.٦٥ ، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، الأمر الذي يعكس وجود علاقة اتساق واقتران بدرجة متوسطة بين ترتيب كل من الخريجين ورجال الأعمال المبحوثين من حيث أولويات الاحتياجات التدريبية لتلك المهارات ، وبناءا على هذه النتيجة يتم رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض النظري البديل ، مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بتلك المهارات ووضع البرامج والخطط للنهوض بتلك المهارات من خلال استحداث مقررات تضاف إلى المقررات الموجودة حاليا على أن تدرس بشكل اساسى لجميع مراحل الدراسة بالكلية .

جدول ( ١٠ ) : نتائج اختبار معامل ارتباط الرتب بين ترتيب كل من الخريجين ورجال الأعمال فيما يتعلق بالمهارات الحياتية المدروسة .

ترتيب		مهارات الحياة المدروسة	الترتيب		مهارات الحياة المدروسة
رجال الأعمال	الخريجين		رجال الأعمال	الخريجين	
الثاني عشر	السابع	٨- إدارة الخلافات .	العاشر	الثامن	١- مهارات الاتصال .
الحادي عشر	الرابع	٩- مهارات التنسيق .	الخامس	الخامس	٢- مهارات حل المشكلات .
الثالث	الثاني	١٠- مهارات التفكير .	الحادي عشر	التاسع	٣- مهارة اتخاذ القرارات .
الرابع	التاسع	١١- إدارة المعلومات .	الثالث	السابع	٤- مهارة إدارة الوقت .
الأول	السابع مكرر	١٢- مهارات التعلم المستمر .	الأول	الثاني	٥- المبادأة وتحمل المخاطرة .
الرابع عشر	الرابع عشر	١٣- مهارات الكمبيوتر .	الثاني عشر	العاشر	٦- العلاقات الشخصية .
السادس	السادس	١٤- مهارات الإدارة والتنظيم .	الثالث عشر	الثالث عشر	٧- مهارات القيادة والتأثير .

معامل ارتباط الرتب لسبيرمان = ٠.٦٥ \* معنوي عند مستوى ٠.٠٥

٢-العلاقة بين ترتيب كل من رجال الأعمال والخريجين المبحوثين فيما يتعلق بالاحتياج التدريبي عن مهارات العمل الفنية المدروسة .

اختبار الفرض النظري الثاني تم صياغة الفرض الإحصائي التالي : لا توجد علاقة إرتباطية معنوية موجبة بين ترتيب الخريجين لأولويات الاحتياج التدريبي لمهارات العمل الفنية المدروسة وترتيب رجال الأعمال لتلك الأولويات .

وبعرض جدول ( ١١ ) لنتائج معامل ارتباط الرتب لسبيرمان بين ترتيب كل من رجال الأعمال والخريجين المبحوثين للاحتياج التدريبي لمهارات العمل المدروسة ، ومن هذا الجدول يتضح أن قيمة معامل الارتباط الرتب لسبيرمان قد بلغت ٠.٨٩ ، وهي قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١ ، الأمر الذي يعكس وجود علاقة اتساق واقتران بدرجة عالية بين ترتيب كل من الخريجين ورجال الأعمال المبحوثين من حيث أولويات الاحتياجات التدريبية لتلك المهارات ، وبناءا على هذه النتيجة تم رفض الإحصائي وقبول الفرض النظري البديل ، مما يشير إلى ضرورة الاهتمام بتلك المهارات ووضع البرامج والخطط للنهوض بتلك المهارات نظرا لما أظهرته النتائج من أهمية تلك المهارات لسوق العمل ، وضعف قدرة الخريجين على القيام بها بشكل جيد ، الأمر الذي يشير إلى وضع تلك المهارات موضع الاهتمام لتدريب الخريجين عليها ، وتدريبها للطلبة بشكل أفضل ومتوافق مع متطلبات سوق العمل بشكل عاجل .

جدول ( ١١ ) : نتائج اختبار معامل ارتباط الرتب بين ترتيب كل من الخريجين ورجال الأعمال فيما يتعلق بالمهارات الفنية المدروسة

ترتيب المهارات الفنية من وجهة نظر		المهارات الفنية المدروسة
رجال الأعمال	الخريجين	
السادس	السابع	١- الإنتاج الحيواني والداجنى .
الثالث	الثالث	٢- علوم تكنولوجيا الأغذية .
الخامس	السادس	٣- وقاية وأمراض النباتات .
الرابع	الرابع	٤- الإنتاج النباتي .
السابع	الخامس	٥- الاقتصاد والإرشاد الزراعي .
الأول	الأول	٦- الهندسة الزراعية .
الثاني	الثاني	٧- التكنولوجيا الحيوية الزراعية .

معامل ارتباط الرتب لسبيرمان = ٠.٨٩ \* \* معنوي عند مستوى ٠.٠١

الاستنتاجات الرئيسية والتوصيات

تتيح لنا النتائج التي تم التوصل إليها للوصول إلى عدد من الاستنتاجات الرئيسية والتوصيات الخاصة بمستوى إعداد الخريجين الزراعيين ومتطلبات سوق العمل ، واقتراح بعض البرامج التدريبية المتعلقة بإعداد وتأهيل الخريجين نحو متطلبات ومواصفات سوق العمل الزراعي وذلك على النحو التالي :

#### ١- وضع أسباب ضعف إقبال الطلاب على الالتحاق بكلية الزراعة في الاعتبار .

أوضحت النتائج التي تم التوصل إليها أن من بين أهم الأسباب التي تقف وراء عدم إقبال الطلاب على الالتحاق بكلية الزراعة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين كانت عدم توفر فرص عمل مناسبة لخريجي كلية الزراعة ، والبرامج الدراسية غير مرتبطة بسوق العمل ، وضعف المقابل المادي من العمل في الزراعة ، وصعوبة المناهج الدراسية والمجهود الكبير الذي تحتاجه الدراسة بنسب ( ٧١.٦ % ، ٥٢.٦ % ، ٤١.٩ % ، ٣٩.٥ % ، ٣٢.٦ % ) على الترتيب ، الأمر الذي يتطلب ضرورة وضع تلك الأسباب موضع الاعتبار من خلال وضع الخطط والبرامج للتغلب عليها .

#### ٢- الأهمية الكبيرة لمهارات الحياة المدروسة .

تشير النتائج التي تم التوصل إليها بأن هناك اتفاق كبير بين كل من الخريجين ورجال الأعمال حول أهمية مهارات الحياة لأداء الوظيفة ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تصميم برامج تدريبية تتعلق بهذه المهارات .

#### ٣- ضعف مستوى قدرة الخريجين على أداء مهارات الحياة المدروسة .

أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها أن المتوسط العام لمستوى قدرة الخريجين على أداء مهارات الحياة المدروسة من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين قد جاء بمستوى ضعيف بمتوسط حسابي قدرة (٢.٣٠) ، كما أظهرت النتائج أيضا بأن مهارات المبادأة وتحمل المخاطرة ، ومهارات التفكير ، ومهارات إدارة الوقت ، ومهارات التنسيق ، ومهارات حل المشكلات قد جاءت في المراتب الخمس الأولى من حيث الاحتياج التدريبي لها ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تصميم وتخطيط برامج تدريبية بشكل عاجل سواء للطلاب أثناء الدراسة ، وللخريجين وذلك لما لتلك المهارات من تأثير إيجابي على أداء العمل .

#### ٤- الأهمية العالية لمهارات العمل المدروسة .

تشير النتائج التي تم التوصل إليها بأن هناك اتفاق كبير بين كل من الخريجين ورجال الأعمال حول أهمية مهارات العمل لسوق العمل الزراعي الأمر الذي يستلزم وضع تلك المهارات في مركز الصدارة بالنسبة للخطط والبرامج الموجهة للخريجين.

#### ٥- ضعف مستوى الإعداد في الكلية أثناء الدراسة على مهارات الحياة المدروسة .

أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها بأن المتوسط العام لمستوى الإعداد في الكلية على مهارات الحياة المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين قد جاء بمستوى ضعيف بمتوسط حسابي قدرة (٢.٢٠). كما أظهرت النتائج أيضا بأن أولويات الاحتياجات التدريبية للخريجين المبحوثين فيما يتصل بالمهارات الحياتية المدروسة كانت مهارات التعلم المستمر ، ومهارات المبادأة وتحمل المخاطرة ، ومهارات التفكير ، وإدارة المعلومات ، ومهارات حل المشكلات جاءت في المراتب الخمس الأولى من حيث درجة الاحتياج التدريبي لها ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تخطيط وتصميم برامج ومقررات دراسية تتناول تلك المهارات لمل لها من دور كبير في تحسين مهارات العمل الفنية.

#### ٦- ضرورة وضع أولويات الاحتياجات التدريبية لمهارات العمل المدروسة في الاعتبار داخل البرامج التعليمية .

أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها بأن المهارات المتعلقة بالهندسة الزراعية ، والتكنولوجيا الزراعية ، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية ، والإنتاج النباتي ، ووقاية وأمراض النبات احتلت المراتب الخمس الأولى من حيث درجة أولوية الاحتياج التدريبي لها ، الأمر الذي يشير إلى ضرورة أن يراعى عند تصميم وتخطيط برامج تدريبية وتوصيف المقررات الدراسية وضع تلك المهارات وترتيبها حسب أولوية الاحتياج لها ، وذلك لما لتلك المهارات من احتياج كبير في سوق العمل .

#### ٧- ضعف مستوى الإعداد في الكلية على مهارات العمل المدروسة .

أشارت النتائج السابقة بأن جميع مهارات العمل المدروسة وعدده (٧) مهارات بنسبة (١٠٠%) جاءت بمستوى إعداد ضعيف ( بمتوسط حسابي أقل من ٢.٣٣ ) من وجهة نظر الخريجين المبحوثين ، الأمر الذي يتطلب ضرورة العمل وضع مجموعة من الخطط والبرامج لزيادة درجة الإعداد في الكلية على نكل المهارات نظرا لأهميتها لسوق العمل .

**٨- ضرورة وضع أولويات الاحتياجات التدريبية لمهارات العمل المدروسة داخل برامج التدريب الميداني داخل الكلية للطلاب والخريجين .**

أشارت النتائج السابقة التي تم التوصل إليها بأولويات الاحتياجات التدريبية للخريجين فيما يتصل بمهارات العمل المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين كانت مهارات الهندسة الزراعية ، والتكنولوجيا الحيوية الزراعية ، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية ، والإنتاج النباتي ، والاقتصاد والإرشاد الزراعي قد احتلت المراتب الخمس الأولى من حيث درجة الاحتياج التدريبي للخريجين والإعداد عليها في الكلية أثناء الدراسة . كما توصى الدراسة بأهمية إجراء دراسات مستقبلية تتناول الخريجين من خلال النتائج السابقة وتعلق باقتراح نوعية الطرق والأساليب التي يمكن استخدامها لتدريب الخريجين على كل من مهارات الحياة ومهارات العمل المدروسة سواء للخريجين أو للطلاب أثناء مراحل الدراسة المختلفة ، كما توصى الدراسة أيضا بإجراء دراسات مستقبلية حول تحليل محتوى المقررات الدراسية ، وكيف يمكن إدخال واستحداث مقررات جديدة تغطي مهارات الحياة الأساسية ومهارات العمل والتي عليها اتفاق من جانب رجال الأعمال والخريجين ، وأخيرا توصى الدراسة بضرورة إنشاء وحدة بكلية الزراعة تكون مهمتها الأساسية نشر مهارات الحياة والتدريب عليها ، بالإضافة وضع برامج تدريبية عملية على مهارات العمل والتي أثبتت الدراسة أن لها صلة كبيرة بمتطلبات سوق العمل الزراعي ، ويشترك في تصميمها رجال الأعمال وأصحاب المصلحة حتى نضمن خريج مؤهل وقادر على الوفاء بمتطلبات ومواصفات سوق العمل الزراعي.

## ملحق (١) : مهارات الحياة المدروسة

٧- مهارات القيادة والتأثير :	١- مهارات الاتصال :
- أساليب الإشراف والمتابعة على عمل الآخرين .	- التحدث بكفاءة مع الفئات المستهدفة .
- طرق إعطاء التعليمات والتوجيهات للآخرين .	- توصيل المعلومات والأفكار كتابية للآخرين .
- طرق وأساليب تفويض العمل للزملاء / الآخرين .	- توصيل المعلومات شفهيًا للجماعات والأشخاص .
- طرق وأساليب تفويض العمل للمرؤوسين .	- عرض وتقديم المعلومات بكفاءة .
٨- إدارة الخلافات :	- استخدام وسائل العرض المناسبة في تقديم المعلومات .
- معرفة مصادر وأسباب الخلافات بين الناس .	- كتابة التقارير واستخلاص المعلومات منها .
- القدرة على تحديد الحلول للخلافات بين الناس .	- كتابة الاتصالات الإدارية الداخلية والخارجية للعمل .
٩- مهارات التنسيق :	- القدرة على إدارة الحوار .
- أساليب تنسيق العمل مع الزملاء .	- فهم سلوك المجموع والفئات ( المتحدث إليهم ) .
- أساليب تنسيق العمل مع المرؤوسين .	- تطبيق مهارات الاستماع عند التعامل مع الآخرين .
١٠- مهارات التفكيك :	- الاستجابة لتعليقات الآخرين أثناء المناقشة .
٢- مهارات حل المشكلات :	- ابتكار حلول جديد للمشكلات اليومية والعملية .
- القدرة على التكيف مع التغيرات الجارية .	- التعرف على أنواع المشكلات .
- المبادرة بالتغيير لزيادة الإنتاجية .	- وضع أولويات للمشكلات وفق أهميتها .
- طرق الاحتفاظ بالبيانات والمعلومات الحديثة .	- المساهمة في حل المشكلات بشكل جماعي .
١١- إدارة المعلومات :	- تحديد المكونات الأساسية للمشكلة .
- تجميع المعلومات المناسبة من عدد من المصادر .	- تحديد المعلومات لحل المشكلات .
- أساليب تطبيق المعلومات والبيانات الجديدة .	- أساليب وتقنيات حل المشكلات .
- فهم وتنبؤ بمستقبل العمل الذي تقوم به .	٣- مهارة اتخاذ القرارات :
- أساليب الحصول على المعلومات والبيانات الحديثة للتطوير .	- اتخاذ القرارات في فترة محددة وقصيرة .
- دور المعلومات والبيانات الحديثة للتطوير المستقبلي للعمل .	- تحديد تأثير اتخاذ القرارات على المدى الطويل .
١٢- مهارات التعلم المستمر :	- اتخاذ القرار على أساس تحليل الوضع الراهن .
- اكتساب أفكار ومعلومات جديدة في مجال عملك .	- معرفة الأثر الاجتماعي والإقتصادي للقرارات .
- اكتساب معارف جديدة في المجالات المرتبطة بعملك .	- معرفة المعنى القيمي والأخلاقي للقرارات .
- اكتساب معارف جديدة يوميا لزيادة خبراتك .	- معرفة تأثير القرارات التي تقوم باتخاذها .
١٣- مهارات الكمبيوتر :	٤- مهارة إدارة الوقت :
- تشغيل برامج الحاسب مثل برامج Word .	- توزيع المهام والأعمال الأساسية اليومية .
- تشغيل برامج الحاسب مثل برنامج Excel .	- أساليب تفويض المسؤولية للآخرين .
- تشغيل برامج الحاسب مثل برنامج Power point .	- متابعة التقدم والإنجاز للخطة التي تم وضعها .
- استخدام البريد الإلكتروني في تبادل المعلومات والاتصال .	- الخطوات الأساسية لوضع وتنفيذ خطة ما .
- استخدام الإنترنت كمصدر للمعلومات والبيانات .	- تعديل وتغيير الخطط وفق الظروف الطارئة .
- استخدام الحاسب الآلي في مجال التخصص .	- وضع أولويات المهام الوظيفية وفقا لجدول زمني .
١٤- مهارات الإدارة والتنظيم :	- توزيع / تقسيم الوقت بكفاءة .
- القدرة على رسم وكتابة خطة عمل مزرعية .	- إدارة المهام الوظيفية واليومية بكفاءة .
- حساب التكاليف لمحصول أو منتج معين .	- الخطوات الأساسية لإدارة الاجتماعات .
- إدارة الأعمال الزراعية للمشروعات الصغيرة .	٥- المبادرة وتحمل المخاطرة :
- استخدام واستغلال الموارد المتاحة بكفاءة .	- تحمل مسؤولية المهام الوظيفية المرتبطة بالمخاطر .
- وضع خطة تسويقية لمحصول أو منتج ما .	- معرفة النتائج السلبية المترتبة على مخاطر المجازفة .
- إدارة وحفظ السجلات الإدارية بأنواعها .	- متابعة التقدم نحو تحقيق الأهداف أثناء المخاطرة .
- طرق إقامة وبناء اتصالات مع الممولين والمسوقين .	- طرق وأساليب وضع البدائل المناسبة لتحقيق الأهداف .
- تقييم البيئة التنافسية والتعرف على الفرص المتاحة .	٦- العلاقات الشخصية :
- مهارات التفاوض التعاقدية ( بيع - شراء .. الخ ) .	- القدرة على التعامل مع زملاء العمل أو المهنة .
- أسس وأساليب وضع ميزانية لمشروع ما .	- إقامة علاقات جيدة مع المشرفين / الرؤساء .
- إنشاء نظام سجلي لمشروع ما .	- إقامة علاقات جيدة مع المرؤوسين .
- تحليل الوضع الراهن ( نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات ) .	- إقامة علاقات جيدة مع الآخرين .
- إجراء تحليل لتكلفة العائد من مشروع زراعي ما .	- فهم وتحديد احتياجات الآخرين .

## ملحق (٢) : مهارات العمل الفنية المدروسة



١- الإنتاج الحيواني والداجنى :	٤- الإنتاج النباتى :
- تصميم وإنشاء مزارع الإنتاج الحيوانى والداجنى .	- تأسيس وتجهيز مزارع إنتاج المحاصيل .
- اختيار مخدلات مزارع الإنتاج الحيوانى والداجنى .	- تأسيس وتجهيز مشاتل إنتاج الزينة والبساتين .
- تحديد مخرجات مزارع الإنتاج الحيوانى والداجنى .	- إدارة مزارع إنتاج المحاصيل الحقلية والبستانية .
- المواصفات الجيدة لسلاسل الإنتاج الحيوانى والداجنى .	- إدارة معاملات ما بعد الحصاد لمحاصيل الخضر والزينة .
- أسس تغذية الحيوانات وتكوين علائق متزنة .	- أسس تربية الحاصلات البستانية وطرق التحسين الوراثى .
- تقييم وإدارة مزارع الإنتاج الحيوانى أو الداجنى .	- الاستخدام الأمثل للموارد المائية .
- تشغيل معدات الحليب الألى وصيانتها .	- إدارة تداول المحاصيل بعد الحصاد لزيادة مدة تداولها .
- تنفيذ برنامج صحي لقطيع من الحيوانات أو الدواجن .	- تحديد الأمراض الفطرية والبكتيرية والفيروسية وطرق التغلب عليها .
- رفع الكفاءة (الإنتاجية - الغذائية - التناسلية الخ) .	٥- الاقتصاد والإرشاد الزراعى :
- العمليات اليومية والموسمية لمزارع الإنتاج الحيوانى والداجنى .	- التسويق الاستراتيجى محلياً ودولياً .
٢- علوم تكنولوجيا الأغذية :	- كتابة خطة لإدارة المزرعة .
- تحديد الطرق المثلى لتصنيع بعض منتجات المزرعة .	- وضع استراتيجيات التنمية الزراعية المحلية والإقليمية .
- تحديد مشاكل التخزين والتداول وطرق التغلب عليه .	- إجراء تحليل التكاليف / الأرباح لمشروع زراعى .
- تحديد الأسلوب الأمثل لتداول اللحوم وبعض الأطعمة .	- نشر واستخدام التجارة الإلكترونية فى مجال الزراعة .
- تصنيع بعض المنتجات اللبنية المحلية .	- رفع القدرة التنافسية للمشروعات الزراعية .
- التعرف على معاملات واشتراطات التخزين والتداول .	- تحسين قدرة الزراع فى اتخاذ القرارات الاقتصادية .
- مراقبة وإدارة جودة الأغذية .	- القدرة على إجراء دراسات الحالة على المشروعات الإنتاجية .
- تطبيق الاشتراطات الصحية وسلامة الغذاء .	- تحديد احتياجات الفئات المستهدفة بالقرى والشركات .
- إجراء الاختبارات الميكروبية لتحديد أسباب المرض .	- بناء وتخطيط برامج الإرشاد الزراعى .
- الأسس التكنولوجية للتعبئة والتغليف لبعض الأغذية .	- تصميم وإعداد برامج تدريبية وفق احتياجات المستهدفين .
- تحسين جودة المنتجات الغذائية المصنعة .	- تأسيس وإدارة جمعيات أهلية ذات صلة بالمجتمع الريفى .
- فرز وتدرج الخضروات وفقاً للمعايير المحلية والدولية .	- استخدام النظم الخبيرة على شبكة الإنترنت .
- تجميع وفرز وتعبئة المحاصيل الزراعية وتداولها .	- تصميم برامج إرشادية للنهوض بالمرأة الريفية .
- تأسيس وإدارة بعض مصانع الأغذية .	- تصميم برامج إرشادية للنهوض بالشباب الريفى .
٣- وقاية وأمراض النباتات :	- إدارة وحفظ السجلات والدفاتر المالية .
- تطبيق وإدارة مكافحة المتكاملة للآفات .	٦- الهندسة الزراعية :
- تطبيق وإدارة مكافحة البيولوجية .	- إدارة وتشغيل المزارع الميكنة .
- القدرة على تحديد المبيد المناسب / محصول .	- تشغيل وصيانة معدات وآلات المزرعة .
- تخطيط برنامج لمكافحة الآفات الرئيسية بالمنطقة .	- تشغيل وصيانة نظم الري والصرف وتطويرها .
- القدرة على تصميم وإنشاء منحل .	٧- التكنولوجيا الحيوية الزراعية :
- القدرة على مقاومة آفات النحل .	- رفع جودة المنتج الزراعى بالتكنولوجيا الحيوية .
- القدرة على إدارة منحل .	- زيادة كفاءة الإنتاج الزراعى بالتكنولوجيا الحيوية .
- القدرة على تربية ورعاية بديان الحرير .	- أسس زراعة الخلايا والأنسجة النباتية والحيوانية .
- استخدام بدائل المبيدات لتحسين جودة المنتج .	- أسس الهندسة الوراثية الزراعية .

## المراجع

- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩) : المعايير القومية الأكاديمية القياسية فى قطاع العلوم الزراعية ، جمهور مصر العربية .
- جابر ، أحمد (٢٠٠٦) : الفرص والتحديات التي تواجه الشباب في عالم متغير ، مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالى ، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث فى العلوم الهندسية ، برنامج تنمية مهارات التفكير والإدارة ، كلية الهندسة ، جامعة القاهرة .
- حجازي ، حسين محمد ، محمد على شطا ، ومنى فتحي البغدادي (٢٠١٠) : تحليل إقتصادى لأثر السياسات السعرية على أهم محاصيل الحبوب في مصر ، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، مجلد (١) ، عدد (٢) .
- زهران ، يحيى على (٢٠١١) : مهارات الحياة وثقافة العمل الحر ، قسم الإرشاد الزراعى والمجتمع الريفى ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة .
- Borich , G.D.(1980) : A Need Assessment Model for Conducting Follow Students , The Journal of Teacher Education , 31(3).
- Chris , Z., and James J.C., (2003): The Contribution of Career and Technical Student Organization (CTSO) to the development and assessment of

**Sarhan, A. M. M.**

- workplace skills and knowledge: A literature review workforce education forum, Vol. 30, No.2 .
- Cotton , k., (1993) : Developing Employability skills [ on line ] : [www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.htm1](http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.htm1)
- Garton , B.L.,& Cartmell D.D., (2010) : Career Choices and Factors Influencing Career Change A MEN Agricultural Education Graduates , Proceedings of the 26<sup>th</sup> Annual National Agricultural Education Research Conference , NAREC . Research , Florida .
- Leuci , M., (2007) : Core Competencies for MU Extension Faculty [ on line ] : [Http://extension . Missouri: Edu/pdo. Corecom pencies.shtml](http://extension.missouri.edu/pdo/Corecompetencies.shtml) .
- Mahaliyanaarachchi , R.P. (2000) : Managerial Skills Required for Agricultural Graduates for Current Job market : A Study in Srilanka , Sabaragamuwa University Journal , Vol. 5 , No1
- Robinson, J.S., Garton ,B.L., & Robert, T.J., ( 2007) : Identifying the Employability Skills Needed in the Workplace According to Supervisors of College of Agriculture, Food and National Resources Graduates , Journal of Southern Agricultural Education Research , Vol. 57, No. 1 .
- Swanson , B.E., Barik , R.K., & Samy , M.M.,( 2007) : Transforming Higher Agricultural Education in Egypt : Strategy Approach and Results , Proceedings of the 23<sup>rd</sup> Annual Meeting , The Association of International Agricultural and Extension Education , Poloson , Montana
- Vreyens , J. R. & Shaker , M.H. , ( 2005) : Preparing Market – Ready Graduates : Adapting Curriculum to Meet The Agriculture Employment Market in Egypt , Proceedings of the 21<sup>st</sup> Annual Conference , The Association of International Agricultural and Extension Education , San Antonio , Texas .

## **AGRICULTURAL GRADUATES' PREPARATION LEVEL FOR AGRICULTURAL LABOUR MARKET REQUIREMENTS**

**Sarhan, A. M. M.**

**Agric. Extension Dept., Fac. Agric., South Valley University, Qena**

### **ABSTRACT**

This study aimed mainly identifying agricultural graduates' preparation level for labor market requirements. (215) graduates of the faculty of agriculture, South Valley University in the period from 2002 to 2008 has been selected representing approximately (41%) of the total graduates during the previous period , as well 52 of the business men were selected for data collection. Frequencies ,percentages, arithmetic mean, standard deviation and coefficient of Spearman rank were utilized as tools for statistical analysis and presentation of results.

**The most important results of the study could be summarized as follows:**

- 1-The overall average level of importance of the studied life skills came at high level from the viewpoint of business graduates and respondents with an average (4.37, 4.29) respectively.
- 2-The overall average level of the competency of graduates to perform the studied employability skills came at weak level with an average (1.92) from the viewpoint of business men.
- 3-The overall average level of preparation at the college on the skills of the studied employability skills studied the level of low average ability (1.96) from the viewpoint of alumni respondents.
- 4-Weighted Discrepancy scores indicated that the five highest ranked training needs of the studied life skills from the businessmen point of view were risk management skills, thinking skills, time management skills, coordination skills, and problem-solving skills.
- 5 - Weighted Discrepancy scores indicated that the five highest ranked training needs of the studied employability skills from the businessmen point of view were agricultural engineering, biotechnology, food science, plant production, and prevention of plant diseases .
- 6 - Weighted Discrepancy scores indicated that the five highest ranked training needs of the studied life skills from the graduates point of view were risk management skills, thinking skills, time management skills, information management skills, and problem-solving skills.

قام بتحكيم البحث

أ.د / يحيى على زهران

أ.د / رجاء حامد شلبي

كلية الزراعة – جامعة المنصورة

كلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ