



Training needs for graduates of the faculty of agriculture to match the requirements of the labor market in Fayoum governorate



Nefisa A. H. EL-Hawary, Samia H. H. Barsoum, Hanaa M. Hawary, Shrouq K.
M. Mftah*

Department of Agricultural Economics, Faculty of Agriculture, Fayoum University,
Fayoum 63514, Egypt

الاحتياجات التدريبية لخريجي كلية الزراعة لموائمة متطلبات سوق العمل بمحافظة الفيوم

المستخلص

استهدف البحث التعرف على بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والمهنية لخريجي كلية الزراعة المبحوثين بجامعة الفيوم، والتعرف على أهم المشكلات التي تواجههم في الحصول على فرصة عمل تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسية وتخصصاتهم العلمية أو أثناء العمل، وتحديد مستوى الاحتياجات التدريبية لدى الخريجين الزراعيين من وجهة نظرهم وأهم العوامل المرتبطة بها، والتعرف على الدورات التدريبية المقترحة من وجهة نظر المبحوثين للحصول على فرصة عمل أو مشروع مولد للدخل. وقد أجريت الدراسة في محافظة الفيوم، وتم أخذ عينة من الخريجين قوامها ١٠٨ خريجاً بنسبة (٥٪) من إجمالي الخريجين خلال الفترة من سنة ٢٠١٠ حتى سنة ٢٠٢٠، وتم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن ٦١,١٪ من الخريجين المبحوثين ذكور، وأنهم يقعون في الفئة العمرية (٢٢ سنة - ٣٢ سنة)، وأن ٥٠,٩٪ منهم غير متزوجين، وأن ٥٥,٦٪ منهم من سكان الريف، وأن ٤٦,٣٪ منهم ذوي طموح مرتفع، وأن ٤٨,١٪ منهم ذوي درجة انفتاح على العالم الخارجي متوسط، وأن ٨٥,٢٪ منهم حاصلين علي درجة البكالوريوس، وأهم مصادر المعلومات كانت: الخبرة الشخصية، والأصدقاء والجيران، والإنترنت والكتب والمراجع العلمية، وكلية الزراعة، وأن ٨٢,٤٪ من الخريجين المبحوثين التحقوا بالعمل بعد مدة من التخرج، وأن خبراتهم في العمل بين المتوسطة والمنخفضة بنسبة ٤٣,٥٪، ٣٧٪ علي الترتيب. وأكد ٩٠٪ من الخريجين علي ملاءمة عملهم الحالي للمؤهل الدراسي، وأن ٥٥,٦٪ منهم ذو اتجاه محايد نحو العمل الحر، أما بالنسبة لمدة العمل بمشروعات أصحاب الأعمال الزراعية كانت بين الصغيرة والمتوسطة، وبالنسبة للمشكلات التي واجهت المبحوثين أثناء سعيهم للحصول علي عمل كانت أهمها: نقص المهارات الشخصية، ونقص المهارات الفنية ومشكلات تتعلق بأصحاب الأعمال الزراعية تمثل أهمها في: استغلال حديثي التخرج واستنزاف مجهوداتهم مقابل أجر رمزي والتسلط عليهم، وتفضيلهم لذوي الخبرة وتهميش حديثها، أما المشكلات التي واجهتهم أثناء العمل كان أبرزها التكاليف بمهام تفوق القدرات، ومشكلات مع صاحب العمل بسبب انخفاض المبيعات وعدم تحقيق المستهدف، وبعد مكان العمل عن المحافظة محل السكن.

الكلمات المفتاحية: مخرجات التعليم الزراعي العالي، معارف ومهارات الخريجين، متطلبات أصحاب الأعمال الزراعية.

*Corresponding author E-mail: ramadanhh7@gmail.com

Submit date: 13-06-2024

Revise date: 16-08-2024

Accept date: 23-10-2024

مقدمة ومشكلة البحث

يتجه التعليم الجامعي اليوم نحو الاندماج الكلي في المجتمع والإرتباط الوثيق بقضايا التنمية واحتياجات سوق العمل، كما أن التوجهات المعاصرة للتنمية أصبحت تنظر إلي التعليم الجامعي من خلال درجة انفتاحه علي احتياجات المجتمع وقدرته علي استيعاب مشكلاته واهتماماته الراهنة ، وتضع مخرجاته ومدى إستيفائها لعناصر الجودة والمواعمة كمؤشر قوي لنجاح المؤسسات الجامعية ومدى تقدمها. ولأن العلوم التجريبية والتكنولوجية في سباق مع الزمن لنقل اهتمامات المجتمع والإجابة علي تساؤلاته، فإن العلوم الإنسانية لا تزال تتعثر في البحث عن دور لها في المجتمع، ومكان لتوظيف مخرجاتها أمام عالم متحول بوتيرة سريعة (أحمد، ٢٠١٧، ص ١٦٠).

ويرتبط تنمية القطاع الزراعي بتطوير التعليم الزراعي وبخاصة التعليم الزراعي الجامعي حيث يسهم في توفير كوادر بشرية تعمل على تنميته، ولهذا يعتبر التعليم الزراعي أحد أهم جوانب العملية التعليمية المهنية، الهادف إلي تنمية المتعلم وتطويره ومساعدته علي التكيف والإبداع والإبتكار وتمكنه من مواجهة متطلبات العصر، كما إنه الموجه أو الميسر للسوق والرافد لكل المجالات العلمية بشكل أساسي، لذا فإن تعرض التعليم لإختلال في التوازن بين المهارات التي يوفرها من خلال أنظمتها التعليمية وبين الإحتياجات الفعلية لسوق العمل يحدث فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم الزراعي ومتطلبات سوق العمل (الطراونة وآخرون، ٢٠١٦، ص ٢٠٣٣).

وتواجه كليات الزراعة في الدول النامية العديد من التحديات الخطيرة منها عدم وجود برامج أكاديمية حديثة تلبي احتياجات الموارد البشرية في القطاع الزراعي، ومحدودية الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس للقيام ببحوث تخدم وترتبط بالقطاع الخاص، وعدم فعالية البرامج الأكاديمية في إعداد الطلاب للوظائف الإدارية والفنية بشركات قطاع الأعمال الزراعية، ونقص الإمكانيات المادية والتكنولوجية الكافية بالكليات لمواجهة التغيرات التكنولوجية السريعة بقطاع الأعمال الزراعية بالدولة مما يؤثر علي مهارات وقدرات الخريجين (Swanson et al., 2007 p.332).

ويهدف الإرشاد الزراعي الي تنمية جمهوره الهدي وذلك من خلال إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة اهمها معارف ومهارات الفرد، ويحدث ذلك من خلال البرامج التدريبية المقدمة للأفراد، حيث يبني الإرشاد الزراعي برامجه وأنشطته علي

أساس تنمية الإنسان بصفة مستمرة من خلال تعليمه وتدريبه واكسابه المهارات لأداء الأنشطة التي يمارسها بكفاءة (عليوه، ٢٠٠٤، ص ص ٣٥-٣٨).

ونظراً لأهمية دور الإرشاد الزراعي في مجال التدريب والتطوير المهني للعاملين، وتركز برامجه علي الإحتياجات الملحة للمستهدفين، إلي جانب قلة الدراسات والأبحاث العلمية في هذا المجال، فقد انبثقت فكرة إجراء البحث في محاولة الإجابة علي أهم التساؤلات التالية: ما مدى تأهيل كلية زراعة الفيوم لطلابها أثناء الدراسة بها من وجهة نظر المبحوثين؟، ومدى مواعمة مخرجات كلية زراعة الفيوم لسوق العمل الزراعي الحالي؟، و هي متطلبات/إحتياجات سوق العمل الزراعي من الكوادر البشرية المؤهلة؟ .

أهداف البحث

١. التعرف على بعض الخصائص الشخصية والإجتماعية والمهنية لخريجي كلية الزراعة المبحوثين بجامعة الفيوم.
٢. تحديد أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين في الحصول على فرصة عمل تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسية وتخصصاتهم العلمية، أو أثناء العمل.
٣. تحديد مستوي الإحتياجات التدريبية للمبحوثين من وجهة نظرهم، وأهم العوامل المرتبطة بها.
٤. التعرف علي أهم الدورات التدريبية المقترحة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين للحصول علي فرصة عمل أو مشروع مولد للدخل.

الفرض البحثي

يوجد علاقة ارتباطية معنوية بين بعض المتغيرات المستقلة المدروسة للخريجين المبحوثين وهي: السن، وسنة التخرج، والدرجة العلمية، والتخصص، والحالة الزوجية، وعدد سنوات الخبرة في العمل، ومدى ملائمة العمل للمؤهل الدراسي، وقيمة الأجر الشهري ومدى تناسبه مع الخبرة في مجال العمل، ومستوي الطموح، والانفتاح علي العالم الخارجي، ومدى التعرض لمصادر المعلومات الزراعية ومدى الاستفادة منها، ومدى الثقة فيها، ومدى الحصول علي دورات تدريبية ونوعها ومدتها ومدى الكفاية ومدى الاستفادة منها، والاتجاه نحو العمل الحر، والرغبة في العمل خارج النطاق السكني، والرضا عن العمل الزراعي ومدى الإحتياج التدريبي للمهارات العامة والفنية، ومدى الإحتياج الكلي .

الاستعراض المرجعي

يتناول هذا الجزء المفاهيم المرتبطة بالإحتياجات التدريبية وأهميتها تحديدها، وأهم

المخصصة للتدريب، وتساعد في تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم وتحديد نوع برامج التدريب المطلوب تنفيذها بكفاءة.

- أهم الكفاءات والمؤهلات المطلوبة في الخريجين

أشار الدلو (٢٠١٦، ص٤٦) إلى أنه يوجد أربعة كفايات يلزم توافرها في الخريجين تؤهلهم للمنافسة في مجتمع المعرفة، وهي كما يلي:

١. الكفايات الشخصية: وتتمثل في التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل، والقدرة على إدارة الوقت بشكل فعال، والقدرة على معالجة المشكلات بسرعة، والقدرة على إبداء أفكار مبتكرة والقدرة على اتخاذ القرارات بأسلوب علمي، والقدرة على تحمل المسؤولية.

٢. الكفايات الأكاديمية: وتتمثل في المعرفة الواسعة في مجال التخصص والإطلاع على التطورات العلمية الحديثة، وعلى دراسات وأبحاث علمية عديدة، ومتابعة الاجتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال العمل، والتحدث بطلاقة بلغة أجنبية بجانب اللغة العربية والقدرة على التعامل مع الحاسوب بمهارة.

٣. الكفايات المهنية: وتتمثل في التناسب بين الوظيفة والاختصاص، والاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة، والعمل بإتقان والرغبة الذاتية في العمل.

٤. الكفايات الثقافية: وتتمثل في الإطلاع على مشكلات البيئة والمشاركة في الندوات الثقافية، ومتابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام، ومتابعة المنشورات الصحفية، والاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية، والقدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونياً وتقبل رأي الآخرين ومهارات النقاش والحوار.

وأوضح كل من هلال (٢٠١١، ص ص

٨٥-٩٢)، والبرنامج العربي لتحسين جودة التعليم

(٢٠١٤، ص٧)، ودائرة مسح الخريجين

(٢٠١٦، ص٤)، والدلو (٢٠١٦، ص ص٤٩-

٥١) أن مهارات القرن الواحد والعشرون الأكثر أهمية بالنسبة للدول العربية تشمل علي خمسة فئات من المهارات وهي:

١) مهارات ريادة الأعمال ومهارات التفكير والتحليل: وتنقسم إلي ثقافة ريادة الأعمال وتتمثل في: عمليات ريادة الأعمال، وصفات وسلوك رواد الأعمال، وثقافة الأعمال التجارية وتتمثل في: الإدارة المالية، وإدارة الموارد البشرية، والإدارة الاستراتيجية، وإدارة المعلومات، وإدارة التسويق، وإدارة العمليات والتشغيل، ومهارات التفكير والتحليل والمهارات الشخصية وتتمثل في: التفكير

الكفاءات والمؤهلات المطلوبة في الخريجين، بالإضافة إلي الدراسات السابقة المتعلقة بمجال الدراسة. وذلك علي النحو التالي:

- مفهوم الاحتياجات التدريبية وأهمية تحديدها

تناول العديد من العلماء تعريف الاحتياجات التدريبية فقد عرفت علي أنها "مجموعة من التغييرات المستمرة والمتجددة المراد إحداثها في سلوك الأفراد المعرفي والمهاري والإتجاهي والتي تعبر عن الوضع الحالي والوضع المرغوب في مستوي أداء الأعمال المختلفة، والتي يتعين علي الأفراد تعلمها من خلال التدريب من أجل صالحهم وصالح التنظيم الذي يعملون فيه والمجتمع ككل" (عساف وسلامة (١٩٧٤، ص٣١٩) وسويلم (١٩٩٧، ص١٩١) في حين اتفق كل من أبو السعود (١٩٩٥، ص١٤٤)، و(بويدل، ١٩٧٠، ص٦)، و Gilbert (1967) أنها "نقص المعلومات أو المهارات أو الإتجاهات الذي يؤثر سلبياً علي أداء عمل معين أو بلوغ أهداف تنظيم ما".

وتتعدد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وهي كما أشار حمدان (١٩٩١، ص ص ٢٦-٢٧) إلى أنها "عملية جمع البيانات الخاصة بالعاملين أو وظائفهم أو منظماتهم أو كلهم جميعاً ومقارنتها بمواصفات أو سلوكيات معيارية تخص الواحد منهم لتقرير أنواع ودرجات النقص الملاحظ في الوضع الراهن، والتي تتولي برامج التدريب تعويضها وصولاً إلي الوضع المرغوب أو المقصود"، لذا تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من المراحل الهامة في العملية التدريبية، فهي تؤثر علي بقية المراحل التدريبية الأخرى. وقد اتفق كل من الطنوبي (١٩٩٥، ص ص ٣٠٦-٣٠٧) والصدیق (٢٠١٥، ص١٢) أن لتحديد الاحتياجات التدريبية أهمية كبرى في نجاح أهداف أي منظمة من منظمات التدريب، ومنها: أنها تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي، والمؤشر الذي يوجه التدريب الإتجاه الصحيح، والعامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلي الإتجاه السليم، كما أن أي نشاط تدريبي يسبقه تحديد الاحتياجات التدريبية لتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها. وأضاف أحمد (١٩٩٨، ص١٤) أنه يمكن استخلاص وحصص أهمية عملية تحديد الاحتياجات في انها تعتبر عامل هام في رفع كفاءة العاملين في أدائهم لوظائفهم، وتسعي لتلبية احتياجات الفرد والمنظمة، وتكشف التغيرات المطلوبة في المعلومات أو المهارات أو الإتجاهات، وتهدف إلي وضع خطط تدريبية ملائمة للاحتياجات الفعلية، وتوفير الوقت والجهد والأموال

مواجهة متطلبات العصر، وأن مخرجات الكليات النظرية والانسانية مثلت حوالي ٧١,٢٪ للعام الجامعي (٢٠٠٥-٢٠٠٦)، في حين مثلت مخرجات الكليات التطبيقية فقط ٢٨,٨٪، وأن إجمالي ما توفر من وظائف خلال تلك الفترة قرابه ٦٢,٢٪ للتخصصات التطبيقية و٣٧,٦٪ للتخصصات النظرية، وهذا ما يعكس وجود فائض كبير في التخصصات النظرية والانسانية، ووصلت نسبة البطالة بين خريجي الجامعات نحو ٥٤٪ مقارنة بالنسبة الكلية للبطالة التي تصل إلى ١٦٪، وان كليات المجتمع تقوم دوراً محورياً في تأهيل العمالة اليمنية بحيث تلبى متطلبات السوق المحلية والخليجية من العمالة الماهرة، وذلك من خلال: إنشاء مراكز التعليم المستمر في هذه الكليات، وتقديم نظام التدريب الثنائي، وإقامة شراكة حقيقية مع القطاع الخاص، وأن أهم المهارات التي تفقر لها العمالة اليمنية تتمثل في: القيادة والإدارة، وعدم إجادة اللغة الأجنبية، وعدم معرفة استخدام الحاسوب، والافتقار للاستخدام السليم للمعدات، وأن أهم العائدات الاقتصادية لتأهيل العمالة تتمثل في: زيادة فرص العمل المتاحة للعمالة اليمنية في الخليج مما سيخفض من مستوي البطالة إلى أدنى مستوياتها ودعم الاقتصاد اليمني مما يجنب الدولة المشكلات الناجمة عن البطالة بين أوساط الشباب، ووجود العمالة المؤهلة في شتي المجالات والتي تشكل عامل جذب للإستثمارات المحلية والأجنبية.

أحمد (٢٠١٤)، وعنوانها "مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل". استهدفت الدراسة التعرف إلى مدى ملاءمة مخرجات التعليم التقني لمتطلبات سوق العمل، وتناسب تخصصاتها لاحتياجات سوق العمل بالكشف عن مدى توافر المهارات المطلوبة في سوق العمل بمخرجات التعليم العالي، والتوصل لبعض المقترحات التي يمكن الاستفادة منها في مجال إيجاد المواعمة بين مخرجات التعليم التقني واحتياجات مؤسسات سوق العمل. وتمثلت أهم النتائج في: أن أكثر من ١١٪ من التخصصات التقنية الطبية بدون عمل في المؤسسات الصحية أي أن خطط التعليم التقني باختيار التخصصات لا يتوافق مع احتياجات سوق العمل، وأن التخصصات المفعله في المؤسسات الصحية لا تشمل جميع التخصصات المهنية، وأن أخلاقيات العمل والالتزام والمواظبة في العمل واتقان اللغة الإنجليزية من أهم مهارات متطلبات العمل وفق آراء عينة الدراسة.

الحسيني (٢٠١٦)، وعنوانها "رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق

التقدي والتحليلي، والعمل ضمن فريق، والقيادة، والتفكير الإبداعي والمبتكر، وحل المشكلات، والاستنتاج اللفظي. والإستباقية والاستقلال، والدافعية لتحقيق الأهداف والمسئولية الاجتماعية. (٢) مهارات المسار المهني: وتنقسم إلي مهارات السعي للحصول علي وظيفة وتتمثل في: الكتابة الفاعلة للسيرة الذاتية، والبحث عن وظيفة، ومهارات إجراء المقابلة، والمعرفة بمسارات المستقبل المهني.

(٣) المهارات الشخصية: وتشتمل علي مهارات الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق والتعاون، ومهارات القيادة وصنع القرار، والتأقلم مع التغيير، والإدارة الذاتية والثقة بالنفس، والذكاء العاطفي، وإدارة الوقت، والمظهر المهني، وأخلاقيات العمل، والدافعية والحماسة، وتقدير التنوع والاختلاف في بيئة العمل.

(٤) مهارات المعرفة الرقمية: وتشتمل علي الطباعة، ومهارات الإنترنت، والتمكن من العمل علي برامج مايكروسوفت، والمعرفة المعلوماتية، والمعرفة بوسائل الإعلام الرقمية وأضاف **الدلو (٢٠١٦، ص ٥٠)، وهلال (٢٠١١، ص ٩٣) إلي ذلك:**

(٥) المهارات الذهنية: وتشتمل علي القدرة علي الربط بين الجانب النظري والجانب العملي، والقدرة علي التحول بين التخصصات الفرعية للمهنة.

(٦) المهارات الإدارية: وتتضمن المبادرة الذاتية، والقدرة علي المتابعة، والقدرة علي تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين، والتخطيط والتقييم وتطوير العمل، والقدرة علي وضع الأهداف، والابتكار والإبداع.

الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء الدراسات التي أمكن الاطلاع عليها والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

الريمي (٢٠١٢) وعنوانها "كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم". استهدفت الدراسة توضيح دور التعليم في بناء اقتصاد اليوم القائم علي المعرفة (الاقتصاد الرقمي)، وتحليل العلاقة الحالية بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، والتعرف علي دور كليات المجتمع في تأهيل مخرجات التعليم العالي، وتوضيح المردود الاقتصادي الناتج عن تأهيل العمالة الفائضة وكذا الخسائر المترتبة عن عدم تأهيلها. وتمثلت أهم نتائج الدراسة في: أن التعليم يقوم بدور رئيسي في إعداد رأس المال البشري، لذا يقع عليه دور تسليح الأفراد بالقدرات والمعارف والمهارات إضافة لتزويدهم بالقيم التي تمكنهم من

المخاطرة، ومهارات التفكير، وإدارة الوقت، والتنسيق، وحل المشكلات، كما أظهرت درجات التمايز المرجحة بأن أعلى خمس 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، وأظهرت درجات التمايز المرجحة بأن أعلى خمس مهارات حياتية مدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين كانت مهارات التعلم المستمر، والمبادأة وتحمل المخاطرة، ومهارات التفكير، وإدارة المعلومات، وحل المشكلات، وأظهرت درجات التمايز المرجحة بأن أعلى خمس مهارات من مهارات العمل المدروسة، من حيث أولوية الاحتياج التدريبي لها كانت المهارات المتعلقة بالهندسة الزراعية، والتكنولوجيا الزراعية، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية، والإنتاج النباتي، والاقتصاد والإرشاد الزراعي، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك اتفاق بين ترتيب كل من الخريجين ورجال الأعمال حول مهارات الحياة المدروسة لأداء العمل، كما أظهرت النتائج أن هناك اتفاق بشكل كبير بين ترتيب كل من رجال الأعمال والخريجين حول مستوى أهمية مهارات العمل المدروسة لسوق العمل.

Spotanski and Foster (1989)

وعنوانها "مهارات الأعمال الزراعية المطلوبة لطلاب الزراعة كما يراها المدربون المهنيون الزراعيون ومدبروا الأعمال الزراعية في نبراسكا" استهدفت الدراسة تحديد المهارات التجارية الزراعية المطلوبة من قبل الطالب للتوظيف على مستوى الأعمال الزراعية في نبراسكا، وتفرع منها أهداف فرعية تمثلت في: تحديد المهارات التجارية الزراعية التي ينظر إليها أنها مطلوبة من قبل مديري الأعمال الزراعية والمهنيين الزراعيين في نبراسكا، وتحديد الاختلافات بين الأهمية المتصورة للمهارات اللازمة للتوظيف في الأعمال الزراعية من قبل مديري الأعمال والمهنيين الزراعيين في نبراسكا. وتمثلت أهم نتائج الدراسة في: أن المهنيون الزراعيون حددوا سبعة مهارات أساسية يجب توافرها وتتمثل في "الحصول على الضمان الاجتماعي، واستخدام الهاتف، والقدرة على التواصل مع الناس، والقدرة على التحدث مع العملاء، والقدرة على تقييم نفسك والآخرين، ومعرفة المنتج لتحسين علاقات العملاء، والقدرة على التعرف على العملاء ومساعدتهم"، وأيضاً

العمل (دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الأكاديميين والطلبة)". استهدفت الدراسة تحديد السمات والخصائص التي تجعل مشاريع التخرج ملبية للمستقبل الوظيفي للطلبة ومستجيبة لحاجات سوق العمل، وتحديد التحديات والمعوقات التي تعيق الطلبة والأكاديميين من ربط مشاريع التخرج بسوق العمل والوظيفة المستقبلية للطلبة الجامعي، والخروج بإطار عملي تستفيد منه الجامعات والأكاديميون في ضبط الجودة من خلال التطوير النوعي لمشاريع التخرج، لتكون أكثر استجابة لحاجات ومتطلبات سوق العمل.

وتمثلت أهم النتائج في أن الأكاديميون والطلبة المشاركين في الدراسة يرون أن لمشاريع التخرج التي يقوم بها الطلبة الجامعيون دوراً في إيجاد التكامل بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، من خلال تحديد موضوعاتها بالرجوع إلى سوق العمل وربطها بوظيفة الطالب المستقبلية، وتؤكد تلك المشروعات أن تحقيق التكامل بين التعليم الجامعي وسوق العمل من خلال الربط بينها وبين بيئة العمل الحقيقية وإتاحة الفرصة للطلبة أثناء المشروع لممارسة المهارات المتصلة بميدان الوظيفة واكتساب المعارف العملية والتطبيقية التي تجري على أرض الواقع. أي أنها تساعد في تنمية معارف ومهارات الطالب على مستوى الدراسة الأكاديمية والعمل الوظيفي الذي سيلتحق به بعد التخرج، وتهيئته للأداء الجيد في اختبارات الحصول على وظيفة.

سرحان (٢٠١١)، وعنوانها "مستوي إعداد الخريجين الزراعيين لمتطلبات سوق العمل الزراعي". استهدفت الدراسة التعرف على بعض الخصائص الاجتماعية والمهنية والاقتصادية لخريجي كلية الزراعة المبحوثين، والتعرف على أسباب ضعف الإقبال على الالتحاق بكليات الزراعة، والدورات التدريبية اللازمة لعمل المشروعات الصغيرة من وجهة نظرهم، والتعرف على مستوى أهمية مهارات الحياة ومهارات العمل الفنية وقدرة الخريج على أدائها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين، والتعرف على مستوى الأهمية والإعداد لمهارات الحياة ومهارات العمل المدروسة من وجهة نظر الخريجين المبحوثين. وتمثلت أهم النتائج في أن المتوسط العام لمستوى أهمية مهارات الحياة المدروسة عالي من جهتي نظر كل من رجال الأعمال والخريجين المبحوثين، وأظهرت درجات التمايز المرجحة بأن أعلى خمس مهارات حياتية مدروسة من حيث أولوية الاحتياج التدريبي لها من وجهة نظر رجال الأعمال المبحوثين كانت: مهارات المبادأة وتحمل

المشكلات واستخدام التكنولوجيا إلى جانب المهارات الفنية .

- أشارت الدراسات السابقة علي عدم موازنة المجالات لاحتياجات سوق العمل وأهمت غياب التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وأصحاب الأعمال بسوق العمل، والمهارات الناعمة والحياتية كما أهملت المهارات الفنية الزراعية، لذا سوف يركز البحث الحالي علي تناول كل تلك الجوانب.

الأسلوب البحثي

ويتضمن شاملة وعينة الدراسة، وأسلوب جمع البيانات، والتعاريف الإجرائية والقياس الكمي لمتغيرات الدراسة، وذلك علي النحو التالي:

شاملة وعينة الدراسة

تم اختيار خريجي كلية الزراعة جامعة الفيوم من عام ٢٠١٠ وحتى ٢٠٢٠ البالغ عددهم ٢١٥٢ خريجاً، وتم اختيار عينة من إجمالي الشاملة تمثل ٥٪ والذي بلغ عددهم ١٠٨ خريجاً كما هو موضح في جدول ١.

جدول ١. توزيع خريجي كلية الزراعة جامعة الفيوم في الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠٢٠)

العدد	العام الجامعي	المسلسل
١٦٣	٢٠١١ - ٢٠١٠	١
١٧٧	٢٠١٢ - ٢٠١١	٢
٢١١	٢٠١٣ - ٢٠١٢	٣
١١٢	٢٠١٤ - ٢٠١٣	٤
٢٢٣	٢٠١٥ - ٢٠١٤	٥
٢٨٠	٢٠١٦ - ٢٠١٥	٦
١٧٣	٢٠١٧ - ٢٠١٦	٧
٢٢٩	٢٠١٨ - ٢٠١٧	٨
٢٤٤	٢٠١٩ - ٢٠١٨	٩
٣٤٠	٢٠٢٠ - ٢٠١٩	١٠
٢١٥٢	-	الإجمالي

المصدر: شئون الخريجين بكلية الزراعة جامعة الفيوم، بيانات غير منشورة، ٢٠٢١

أسلوب جمع البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد علي

الأسلوب الكمي لجمع بيانات الدراسة، فقد تم جمع البيانات من خريجي كلية الزراعة المبحوثين بالمقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان، وتم استخدام جداول الحصر العددي، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، ومربع كاي ومعامل كرامر لعرض وتحليل البيانات.

التعاريف الإجرائية والقياس الكمي لمتغيرات الدراسة

- السن: تراوح المدي الفعلي له بين (٢٣ - ٣٤) سنة، بمتوسط حسابي بلغ ٢٨,٢ سنة، ودرجة انحراف معياري بلغت ٣,١٧ درجة، وقد تم

تقسيم المبحوثين إلي ثلاثة فئات هي صغار السن (أقل من ٢٧ سنة)، ومتوسطو السن من (٢٧ - ٣٠ سنة)،

- **الدرجة العلمية:** وتم قياسه من خلال منح المبحوث الحاصل علي البكالوريوس درجة واحدة، وللحاصل علي الدبلوم العالي درجتان، أما الحاصل علي الماجستير ثلاثة درجات، والحاصل علي الدكتوراة أربع درجات.

- **مستوي الطموح:** ويعبر عن مدي رغبة المبحوثين في استكمال دراستهم العليا وقد خصصت درجة واحدة للموافقة علي الاستكمال وصفر في حالة عدم الموافقة، وأيضاً في حال ما توفر لديه فائض في المال فماذا يفعل به، وقد

درجة وانحراف معياري ٣,٣ درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاثة فئات هي: ذوي مستوي تعرض منخفض (أقل من ١٤ درجة) ، وذوي متوسط من (١٤-١٩ درجة)، وذوي مرتفع (٢٠ درجة فأكثر).

٣. **درجة الاستفادة من مصادر المعلومات:** تمثل درجة تقدير المبحوث للمنفعة التي تعود عليه نتيجة تعرضه لتلك المصادر، وتم تخصيص ثلاثة درجات للاستفادة المرتفعة، ودرجتان للاستفادة المتوسطة، ودرجة واحدة للاستفادة المنخفضة وصفر لانعدام الاستفادة ، وقد تراوح المدي الفعلي له بين (٨- ٣١ درجة)، بمتوسط حسابي ١٩,١ درجة وانحراف معياري ٤,٤ درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاثة فئات هي : ذوي مستوي استفادة منخفضة (أقل من ١٦ درجة)، وذوي استفادة متوسطة من (١٦- ٢٣ درجة)، وذوي استفادة مرتفعة (٢٤ درجة فأكثر).

٤. **مدي الثقة في مصادر المعلومات:** تم التعبير عنه بسؤال المبحوث عن مدي الثقة في مصادر المعلومات التي تعرض لها وتم تخصيص ثلاثة درجات للثقة الكبيرة، ودرجتان للثقة المتوسطة، ودرجة واحدة للثقة القليلة وصفر في حالة انعدام الثقة ، وقد تراوح المدي الفعلي له بين (٨- ٣٢ درجة)، بمتوسط حسابي ٢٠,٦ درجة وانحراف معياري ٤,٥ درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاثة فئات هي : ذوي مستوي ثقة منخفضة (أقل من ١٦ درجة)، وذوي متوسط من (١٦-٢٣ درجة) ، وذوي مرتفعة (٢٤ درجة فأكثر).

- **الدورات التدريبية في مجال الانتاج الزراعي** ويقصد بها الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث في أي من مجالات الإنتاج الزراعي، وقد تم تناوله من خلال خمسة مؤشرات وهي كالتالي:

أ. موضوع الدورة التدريبية ب. الجهة القائمة بالتدريب

ج. نوع التدريب: تم إعطاء الأوزان (١,٢,٣) لنوع التدريب (نظري أو عملي أو كلاهما علي الترتيب).

د. مدة التدريب: وتم حسابها بالفترة الزمنية التي قضاه المبحوث في التدريب مقدره باليوم.

هـ. درجة الكفاية من التدريب: تم إعطاء الأوزان (١,٢,٣) لمدة كفاية التدريب سواء كانت كافية أو كافية إلي حد ما أو غير كافية، لكل منهم علي الترتيب.

- الاتجاه نحو العمل الحر: يقصد به درجة رغبة المبحوث في العمل الحر، وقد تم استخدام مقياس ليكرت المعدل، ويتضمن الاختيار بين (موافق،

خصصت درجة واحدة لادخاره للزمن، ودرجتان لشراء عقارات وأراضي، وثلاثة درجات لتأسيس مشروع زراعي، وتم تجميع الدرجات التي حصل عليها المبحوث لتعبر عن درجة طموحه ، وقد تراوح المدي الفعلي له بين (١- ٦) درجة بمتوسط حسابي بلغ ٣,٣ درجة ، وانحراف معياري ١,٩ درجة، و بناءً علي المدي الفعلي تم تقسيم الفئات إلي ثلاثة فئات هي : ذوي مستوي الطموح منخفض (درجتان) ، وذوي مستوى طموح متوسط من (٢-٣ درجات)، وذوي مستوى طموح مرتفع (٤ درجات فأكثر).

- **الإنتفاع علي العالم الخارجي:** تم التعبير عنه بمدي قيام المبحوث بقراءة الصحف والمجلات الزراعية، ومشاهدة البرامج التليفزيونية الزراعية، وحضور الندوات والاجتماعات الزراعية، والسفر خارج محل السكن وخارج الدولة، وقد خصصت درجة لكل مؤشر وفقاً لتكرار حدوثه بحيث أعطيت ثلاثة درجات للإجابة بدائماً، ودرجتان للإجابة أحياناً، ودرجة واحدة للإجابة بنادراً ، وصفر للإجابة بلا، وتم حساب مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث لتعبر عن درجة انفتاحه علي العالم الخارجي، وتراوح المدي الفعلي له بين (١- ١٤) درجة بمتوسط حسابي قدره ٥,٦ درجة ، وانحراف معياري ٣,٣ درجة، وقد تم تقسيم المبحوثين إلي ثلاثة فئات هي: ذوي مستوي إنفتاح منخفض (أقل من ٥ درجات) ، وإنفتاح متوسط من (٥-٨ درجات)، وإنفتاح مرتفع (٩ درجات فأكثر).

- **مصادر المعلومات الزراعية:** يقصد به درجة اتصال المبحوث بمصادر المعلومات التي يستقي منها معلوماته، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال المؤشرات الأربعة التالية:

١. **الاهمية النسبية لمصادر المعلومات الزراعية:** ويقصد بها أكثر المصادر تكراراً في لجوء المبحوثين إليها للحصول علي معلوماتهم الزراعية.

٢. **درجة التعرض لمصادر المعلومات:** تم التعبير عنه بسؤال المبحوث عن مدي تعرضه لبعض مصادر المعلومات وتم تخصيص ثلاثة درجات للتعرض الدائم، ودرجتان للتعرض أحياناً، ودرجة واحدة للتعرض النادر وصفر في حالة عدم التعرض، وتم تجميع الدرجات التي حصل عليها المبحوث لتعبر عن درجة تعرضه لمصادر المعلومات ، وقد تراوح المدي الفعلي له بين (٨- ٢٦ درجة)، بمتوسط حسابي ١٥,٣

ضرورية ، ودرجتان لضرورية لحد ما، ودرجة واحدة لغير ضرورية.

- **الاحتياج التدريبي للمهارات:** يقصد به الفجوة بين ما هو مطلوب من الخريج وما هو موجود به، وتم قياسه بجمع كلاً من درجة أهمية المهارة ودرجة ضرورة التدريب عليها، وكلما زاد الناتج زاد الاحتياج التدريبي لتلك المهارات، وقد تم تصنيف الاحتياجات إلى ثلاثة فئات وهي: مستوى الاحتياج للمهارات العامة وصنف الي مستوى منخفض (أقل من ٤٥٦ درجة)، مستوى احتياج متوسط من (٤٥٦-٤٧٨ درجة) ، مستوى احتياج مرتفع (٤٧٨-٤٩٠ درجة فأكثر)، مستوى الاحتياج للمهارات الفنية وصنف الي مستوى احتياج منخفض (أقل من ١١٠ درجة)، مستوى احتياج متوسط من (١١٠-١٦٠ درجة)، احتياج مرتفع كبير (١٦٠-١٨٠ درجة فأكثر)، مستوى الاحتياج الكلي للمهارات وصنف الي مستوى احتياج (أقل من ٥٨٧ درجة) ، مستوى احتياج من (٥٨٧-٦٤٢ درجة) ، مستوى احتياج مرتفع من (٦٤٢-٦٨٠ درجة فأكثر)

النتائج ومناقشتها

أولاً: بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والمهنية للمبحوثين

تبين نتائج جدول ٢ أن ٦١,١٪ من الخريجين المبحوثين ذكور ، وأنهم يقعون في الفئة العمرية (٢٢ سنة إلى ٣٢ سنة) ، وأن ٥٠,٩٪ منهم غير متزوجين ، وأن ٥٥,٦٪ منهم من سكان الريف ، وأن ٤٦,٣٪ منهم ذوي طموح مرتفع، وأن ٤٨,١٪ انفتاح متوسط على العالم الخارجي، وأن ٨٥,٢٪ منهم حاصلين علي درجة البكالوريوس وأكدوا علي عدم رغبتهم في استكمال الدراسات العليا وكان أبرز أسبابهم (٦٥,٢٪) عدم وجود تفرغ، وأن أهم مصادر المعلومات كانت : الخبرة في الترتيب الأول يليها، والأصدقاء والجيران، والإنترنت والكتب والمراجع العلمية، ثم الزراعة، وكانت درجة التعرض لما يزيد عن نصف المبحوثين (٥٥,٦٪) لتلك المصادر، ودرجة الاستفادة لقرابة ثلثي المبحوثين (٦٣,٩٪) أيضاً متوسطة.

سيان، وغير موافق) وقد اعطيت هذه الاختبارات درجات علي النحو التالي: العبارات الإيجابية أرقام (١، ٢، ٥، ٧، ٩) اعطيت ثلاث درجات للموافقة، ودرجتان للاستجابة المحايدة، ودرجة واحدة لعدم الموافقة ، والعكس بالنسبة للعبارات السلبية أرقام (٣، ٤، ٦، ٨) ، ثم جمعت الدرجات لتعبر عن اتجاه المبحوث نحو العمل ، وتراوح المدى الفعلي لهذا المتغير بين (١١- ٢٤ درجة) بمتوسط حسابي ١٧,٩ درجة، وانحراف معياري ٢,٦ درجة، ووفقاً لهذا المدى تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاثة فئات هي : ذوي اتجاه سلبي (أقل من ١٥ درجة)، ذوي اتجاه محايد من (١٥- ١٨ درجة)، وذوي اتجاه إيجابي (١٩ درجة فأكثر).

- الرضا عن العمل الزراعي: وتم قياسه بسؤال المبحوث عن مدى رضاه عن العمل في المجال الزراعي، وتم تخصيص ثلاثة درجات لراضي تماماً ، ودرجتان لراضي إلي حد ما، ودرجة واحدة لغير راضي.

- مدى أهمية المهارات العامة: طلب من الخريجين أن يحددوا مستوى أهمية المهارات العامة بالنسبة لهم ، وذلك لـ (٥٠) مهارة تم تصنيفهم إلى ستة مهارات رئيسية وهي مهارة : الاتصال ، والقيادة، والعمل في فريق، والتفكير وحل المشكلات، وخدمة العملاء، واستخدام التكنولوجيا، وتم تخصيص خمسة درجات للاستجابة لضرورية بدرجة كبيرة، وأربعة درجات لضرورية جداً، وثلاثة درجات لضرورية، ودرجتان لضرورية لحد ما، ودرجة واحدة لغير ضرورية.

- **مدى أهمية المهارات الفنية المدروسة:** طلب من الخريجين أن يحددوا مستوى أهمية المهارات الفنية المدروسة بالنسبة لهم ، وذلك لـ (٦٤) مهارة مقسمة إلي سبع مهارات رئيسية وهي مهارات: الإنتاج الحيواني والداخلي والسمكي، وعلوم وتكنولوجيا الأغذية والألبان، ووقاية وأمراض النبات، والإنتاج النباتي، والاقتصاد والإرشاد الزراعي، والهندسة الزراعية، والتكنولوجيا الحيوية، وتم تخصيص خمسة درجات للاستجابة لضرورية بدرجة كبيرة، وأربعة درجات لضرورية جداً، وثلاثة درجات

النوع	خصائص المبحوثين	العدد (ن=١٠٨)	%
أ-النوع			
ذكر		٦٦	٦١,١
انثي		٤٢	٣٨,٩
ب-السن			
صغير (أقل من ٢٧ سنة)		٣٦	٣٣,٣
متوسط من (٢٧ لأقل من ٣٠ سنة)		٤٥	٤١,٧
كبير (٣١ سنة فأكثر)		٢٧	٢٥
ج-الحالة الزوجية			
أعزب		٥٥	٥٠,٩
متزوج		٥٣	٤٩,١
د-محل الإقامة			
ريف		٦٠	٥٥,٦
حضر		٤٨	٤٤,٤
هـ-مستوي الطموح			
منخفض (درجتان)		٢٣	٢١,٣
متوسط من (٢ - ٣ درجات)		٣٥	٣٢,٤
مرتفع (٤ درجات فأكثر)		٥٠	٤٦,٣
و-الانفتاح على العالم الخارجي			
منخفض (أقل من ٥ درجات)		٣٧	٣٤,٣
متوسط من (٥ - ٨ درجات)		٥٢	٤٨,١
مرتفع (٩ درجات فأكثر)		١٩	١٧,٦
مصادر المعلومات	تكرار (ن=١٠٨)		%
أ-الأهمية النسبية لمصادر المعلومات الزراعية			
١- الخبرة الشخصية.	٩٠	٨٣,٣	
٢- الأصدقاء والجيران.	٩٠	٨٣,٣	
٣- الإنترنت.	٨٨	٨١,٥	
٤- الكتب والمراجع العلمية.	٨٥	٧٨,٧	
٥- كلية الزراعة.	٧٠	٦٤,٨	
٦- مركز البحوث الزراعية.	٥٥	٥٠,٩	
٧- وزارة الزراعة.	٤٩	٤٥,٤	
٨- وسائل التواصل الإجتماعي.	٤٧	٤٣,٥	
٩- الدورات التدريبية.	٤٥	٤١,٧	
١٠- الشركات الزراعية.	٢٨	٢٥,٩	
١٠- المؤسسات الزراعية الدولية.	٢٣	٢١,٣	
ب-درجة التعرض لمصادر المعلومات الزراعية			
منخفضة (أقل من ١٤ درجة)	٣٥	٣٢,٤	
متوسطة (١٤ - ١٩ درجة)	٦٠	٥٥,٦	
مرتفعة (٢٠ درجة فأكثر)	١٣	١٢	
ج-درجة الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية			
منخفضة (أقل من ١٦ درجة)	٢٢	٢٠,٤	
متوسطة من (١٦ - ٢٣ درجة)	٦٩	٦٣,٩	
مرتفعة (٢٤ درجة فأكثر)	١٧	١٥,٧	
د-درجة الثقة في مصادر المعلومات الزراعية			
منخفضة (أقل من ١٦ درجة)	١٥	١٣,٩	
متوسطة من (١٦ - ٢٣ درجة)	٦٦	٦١,٦	
مرتفعة (٢٤ درجة فأكثر)	٢٧	٢٥	

المصدر: بيانات الدراسة

(٢,٢٣٪) مهندسين زراعيين في شركات تنمية زراعية، في حين أن ٨٢,٤٪ من الخريجين المبحوثين التحقوا بالعمل بعد مدة من التخرج، وأن خبراتهم في العمل بين المتوسطة والمنخفضة

وفيما يتعلق بالخصائص المهنية فقد أجمع المبحوثين علي أنهم يعملون في القطاع الخاص، وكان الغالبية منهم (٨٢,٤٪) يعملون لدي الغير، وتنوعت المسميات الوظيفية لهم وكان أبرزها

الموضوع		
ب-أسباب ملاءمة العمل للمؤهل	التكرار (ن=٩٠)	%
لأنه مرتبط بمجال الدراسة (تطبيق عملي لما تم دراسته في الكلية ولما اكتسبته من مهارات)	٩٠	١٠٠
لأنه متعلق بالإنتاج الزراعي	٥	٥,٦
الموضوع		
ج-أسباب عدم ملاءمة العمل للمؤهل	التكرار (ن=١٨)	%
اختلافه عن التخصص الدقيق	١٦	٨٨,٩
بعده عن التخصص العام	٢	١١,١
د-الأجر الشهري بالجنية	العدد (ن=١٠٨)	%
منخفض (أقل من ٣٥٠٠)	٤٩	٤٥,٤
متوسط (٣٥٠٠ لأقل من ٧٠٠٠)	٣٧	٣٤,٣
كبير (٧٠٠٠ فأكثر)	٢٢	٢٠,٤
هـ-مدي تناسب الأجر مع الخبرة في المجال	العدد (ن=١٠٨)	%
مناسب تماماً	٣٥	٣٢,٤
و-أسباب ملاءمة الأجر	تكرار (ن=٣٥)	%
مناسب مع الخبرة والدرجة العلمية ومستوي أجور سوق العمل السائدة	٣٥	١٠٠
متغير حسب الإنتاجية أو نسبة المبيعات (المستهدف)	٦	١٣
الإهتمام باكتساب خبرات ومهارات جديدة أكثر من العائد المادي للعمل	٤	٨,٧
صاحب المشروع وفي بدايته	٢	٤,٣
ز-أسباب عدم ملاءمة الأجر	التكرار (ن=٧٣)	%
تدني أجور سوق العمل الزراعي بالفيوم	٥٥	٧٥,٣٤
مجال العمل صعب يتطلب التنقل المستمر وهو شاق والراتب لا يتناسب مع المجهود بالشكل اللائق	١٨	٢٤,٧
مدي الرضا عن العمل	العدد (ن=١٠٨)	%
أعمدي الرضا عن العمل الحالي	٥٩	٥٤,٦
راضي تماماً	٢٠	١٨,٥
راضي إلى حد ما	٢٩	٢٦,٩
غير راضي		
ب-أسباب الرضا	التكرار (ن=٥٩)	%
مناسب للمؤهل الدراسي والتخصص الأكاديمي	٥٥	٩٣,٢
سهولة العمل وارتفاع العائد منه واكتساب مهارات جديدة في المجال	٥	٨,٤٧
عدم وجود بديل آخر في الوقت الحالي	٣	٥,١
مشروع خاص وبعيداً عن تحكيمات صاحب العمل	٣	٥,١
ج-أسباب عدم الرضا	التكرار (ن=٢٩)	%
عدم وجود فرصة للعمل داخل المحافظة في التخصص وندرته	٢٧	٩٣,١
العمل شاق وغير مستقر	١٢	٤١,٤
وجود مشكلات في العمل مع الزملاء	٤	١٣,٨
انخفاض الرواتب مقارنة بعدد ساعات العمل	٤	١٣,٨
كثرة التنقل وعدم استقرار العمل	٤	١٣,٨
الموضوع	التكرار (ن=٢٩)	%
ج-أسباب عدم الرضا		
سوء تعامل أصحاب الأعمال مع العاملين بالإضافة لوجود تجاوزات مالية من بعضهم	٤	١٣,٨
عدم توفر بديل آخر في المحافظة	٤	١٣,٨
الموضوع	التكرار (ن=٢٩)	%
ج-أسباب عدم الرضا		
لا يتناسب مع الطموح	٢	٦,٩
عمل تقليدي جداً يفتقر للتطوير والتجديد	١	٣,٤

المصدر: بيانات البحث

وأثناء العمل وأرجع ٨٤,٥٪ منهم أن السبب في ذلك هو اكتساب مهارات جديدة في مكان العمل.

أوضحت النتائج الواردة بجدول ٤ ان ٦٥,٧٪ من المبحوثين حصلوا علي تدريب عند بدء

جدول ٤. توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير الحصول علي تدريب عند بدء وأثناء العمل

العدد(ن=١٠٨)	%	التدريب عند بدء وأثناء العمل
٧١	٦٥,٧	أ-الحصول علي تدريب عند بدء وأثناء العمل
٣٧	٣٤,٣	نعم
		لا
التكرار (ن=٧١)	%	ب-أسباب الحصول علي تدريب عند بدء وأثناء العمل
٦٠	٨٤,٥	إكتساب مهارات جديدة في مجال العمل
٣٤	٤٧,٩	صقل المهارات في مجال العمل
٧	٩,٩	التمكن من القيام بالعمل بكفاءة
التكرار (ن=٣٧)	%	ج-أسباب عدم الحصول علي تدريب عند بدء وأثناء العمل
٢٨	٧٥,٧	تفضل اكتساب المهارات عن طريق العمل الميداني والممارسة
٨	٢١,٦	اكتساب المهارات الأساسية من خلال الدراسة بالكلية
٨	٢١,٦	التدرب علي العمل أثناء فترة التعلم بالكلية

ولخريجو الصناعات الغذائية والألبان هو لتصنيع الغذائي، ولخريجو الأراضي والمياه هو استخدام البرامج الهندسية ذات الصلة بالمجال (الفوتوشوب، واللاوتوكاد،....)، أما لخريجو الإنتاج الحيواني هو الرعاية التناسلية لقطيع الأبقار الحلابة، كما هو موضح جدول ٥.

وفيما يتعلق بأهم مجالات التدريب عند بدء العمل بالنسبة لخريجو الإنتاج النباتي هو استخدام البرامج الهندسية ذات الصلة بالمجال (الفوتوشوب، واللاوتوكاد،....)، ولخريجو وقاية وامراض النبات ولخريجو الاقتصاد الزراعي أيضاً هو عمل المراسلات ومهارات التفاوض والبيع، أما لخريجو التكنولوجيا الحيوية هو زراعة الانسجة النباتية،

جدول ٥. توزيع المبحوثين وفقاً لمجالات التدريب عند بدء العمل والجهة القائمة عليه وطبيعة التدريب المناسب للتخصصات المختلفة

أ. مجال التدريب	خريجوا الإنتاج النباتي		خريجوا وقاية وأمراض النبات		خريجوا الاقتصاد الزراعي		خريجوا التكنولوجيا الحيوية		خريجوا الصناعات الغذائية		خريجوا الأراضي والمياه		خريجوا الإنتاج الحيواني	
	التكرار (ن=٤)	%	التكرار (ن=٦)	%	التكرار (ن=٦)	%	التكرار (ن=١٥)	%	التكرار (ن=١١)	%	التكرار (ن=٨)	%	التكرار (ن=٢)	%
صيانة شبكات الري والإشراف عليها	١	٢٥	-	-	-	-	-	-	-	-	٤	٥٠	-	-
زراعة الانسجة النباتية	١	٢٥	١	١٦,٧	-	-	٨	٥٣,٣	-	-	-	-	-	-
البرامج الهندسية ذات الصلة بالمجال (الفوتوشوب، الأوتوكاد، الريال تليم 3D، ...)	٢	٥٠	-	-	-	-	-	-	-	-	٥	٦٢,٥	-	-
تجهيز وتعبئة النباتات الطبية والعطرية وأنواع الأسمدة والتقاوي والمبيدات واستخداماتها ومقتناتها	١	٢٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الرعاية التناسلية لقطع الأبقار الحلابة والتفاوض والبيع والمراسلات وعقد الصفقات	-	-	٢	٣٣,٣	٢	٣٣,٣	-	-	-	-	١	١٢,٥	-	-
تغذية ورعاية عجول التسمين	-	-	٤	٦٦,٦	٤	٦٦,٦	-	-	٣	٢٧,٣	-	-	-	-
إدارة والإشراف على العمليات الإنتاجية	-	-	-	-	١	١٦,٧	٥	٣٣,٣	٤	٣٦,٤	-	-	١	٥٠
الكشف عن الأوردة وسحب العينات	-	-	-	-	-	-	٥	٣٣,٣	-	-	-	-	-	-
إجراء التحاليل الكيميائية والطبية وكتابة التقارير	-	-	-	-	-	-	٥	٣٣,٣	-	-	-	-	-	-
تصنيع منتجات الألبان	-	-	-	-	-	-	٣	٢٠	٨	٧٢,٧	-	-	-	-
تصنيع الأعلاف والمركزات	-	-	-	-	-	-	١	٦,٧	-	-	-	-	-	-
تصميم وتنفيذ البيوت المحمية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٢٥	-	-
إدارة وصيانة الآلات والمكينات الزراعية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٢٥	-	-
الإدارة الفنية للمحالب الآلية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٥٠
ب. الجهة القائمة بالتدريب	التكرار (ن=٤)	%	التكرار (ن=٦)	%	التكرار (ن=٦)	%	التكرار (ن=١٥)	%	التكرار (ن=١١)	%	التكرار (ن=٨)	%	التكرار (ن=٢)	%
جهة العمل	٤	١٠٠	٦	١٠٠	٦	١٠٠	١٥	١٠٠	١١	١٠٠	٨	١٠٠	٢	١٠٠
ج. نوع التدريب	التكرار (ن=٤)	%	التكرار (ن=٦)	%	التكرار (ن=٦)	%	التكرار (ن=١٥)	%	التكرار (ن=١١)	%	التكرار (ن=٨)	%	التكرار (ن=٢)	%
نظري	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
عملي	٤	١٠٠	٦	١٠٠	٦	١٠٠	١٥	١٠٠	١١	١٠٠	٨	١٠٠	٢	١٠٠
نظري وعملي	-	-	٦	١٠٠	٦	١٠٠	١٥	١٠٠	١١	١٠٠	٨	١٠٠	-	-

المصدر: بيانات الدراسة

هو ISO، وأكد ٦٦,٧٪ من المبحوثين أنهم لم يحصلوا علي اي تدريب في مجالات أخرى بخلاف مجال العمل لاكتسابهم خبرة ودراية به، وأشار ٤١,٧٪ منهم أنهم يحتاجون لمعارف ومهارات غير التي اكتسبوها أثناء دراستهم بالكلية وكان أهمها: مهارات التفاوض والإقناع والبيع، ومهارات اللغة الإنجليزية بنسب ٤٨,٩٪، و ٤٠٪ علي الترتيب، كما هو موضح في جدول ٦.

جدول ٦. توزيع المبحوثين وفقاً لمجالات التدريب أثناء العمل والجهة القائمة عليه وطبيعة التدريب المناسب للتخصصات المختلفة

أ. مجال التدريب	خريجو الإنتاج النباتي	خريجو وقاية وأمراض النبات	خريجو الاقتصاد الزراعي	خريجو التكنولوجيا الحيوية	خريجو الصناعات الغذائية	خريجو الأراضي والمياه	خريجو الإنتاج الحيواني
	التكرار (٥=ن) %	التكرار (٨=ن) %	التكرار (٤=ن) %	التكرار (٨=ن) %	التكرار (٧=ن) %	التكرار (٣=ن) %	التكرار (٨=ن) %
البرامج الهندسية ذات الصلة بالمجال (الفوتوشوب، الأوتوكاد، الريال تايم 3D...)	٤	٨٠	٢	٢٥	-	٣	١٠٠
تصميم شبكات الري	٢	٤٠	-	-	-	-	-
إكثار نباتات الزينة والعناية بها	١	٢٠	١	١٢,٥	-	-	-
زراعة النخيل والتغلب علي مشكلاته	٢	٤٠	-	-	-	-	-
زراعة وإنتاج الزمان	١	٢٠	-	-	-	-	-
British Retail :BRC Consortium	١	٢٠	-	-	١	١٤,٣	-
Good Manufacturing :GMP Practice	١	٢٠	-	٣	٥	٧١,٤	-
التفريخ ومشكلاته وأهم الحلول	-	٢	٢٥	-	-	-	-
اللغة الإنجليزية	-	٣	٣٧,٥	٤	٦	٨٥,٧	١٢,٥
التسويق الشبكي (الإلكتروني)	-	٢	٢٥	-	-	-	٣٧,٥
إستخدام المبيدات وأثارها علي الصحة العامة	-	١	١٢,٥	-	-	-	-
أهم أمراض الخضر والفاكهة وعلاجها	-	١	١٢,٥	-	-	-	-
International :ISO Organization for Standardization	-	١	١٢,٥	-	٢	٢٨,٦	١٢,٥
Hazard analysis and :HACCP Critical Control Point	-	١	١٢,٥	-	٣	٤٢,٩	١٢,٥
الرعاية التناسلية في مزارع الأبقار الحلابية	-	١	١٢,٥	١	-	-	١٢,٥
جودة وسلامة الأغذية والمشروبات	-	-	-	١	١٤,٣	-	-
دبلومة التحاليل الطبية	-	-	-	٣	٤٢,٩	-	-
صيانة الآلات والمعدات الطبية	-	-	-	١	١٤,٣	-	-
Fast Moving :FMCG Consumer Good	-	-	-	-	١	١٤,٣	-
Total Quality :TQM Management	-	-	-	-	١	١٤,٣	-
برامج التسميد ومكافحة الآفات	-	-	-	-	-	١	٣٣,٣
التحسين الوراثي في الدواجن وتشخيص وعلاج أمراضها	-	-	-	-	-	-	٣٧,٥
تركيب أعلاف المجترات	-	-	-	-	-	-	١٢,٥
التخطيط	-	-	-	-	-	-	١٢,٥
ب. الجهة القائمة بالتدريب	التكرار (٥=ن) %	التكرار (٨=ن) %	التكرار (٤=ن) %	التكرار (٨=ن) %	التكرار (٧=ن) %	التكرار (٣=ن) %	التكرار (٨=ن) %
On line	٤	٨٠	١	٢٥	٢	٢٨,٦	٨٧,٥
جهات أخرى	٥	١٠٠	٦	٧٥	٧	١٠٠	٥٠
ج. نوع التدريب	التكرار (٥=ن) %	التكرار (٨=ن) %	التكرار (٤=ن) %	التكرار (٨=ن) %	التكرار (٧=ن) %	التكرار (٣=ن) %	التكرار (٨=ن) %
نظري	-	-	-	-	-	-	-
عملي	-	-	-	-	-	١	٣٣,٣
نظري وعملي	٥	١٠٠	٨	١٠٠	٧	١٠٠	١٠٠

المصدر: بيانات الدراسة.

التخرج واستنزاف مجهوداتهم مقابل أجر رمزي والتسلط عليهم، وتفضيلهم لذوي الخبرة وتهميش حديثها، أما المشكلات التي واجهتهم أثناء العمل كان أبرزها التكليف بمهام تفوق القدرات، ومشكلات مع صاحب العمل بسبب انخفاض المبيعات وعدم تحقيق المستهدف، وبعد العمل عن المحافظة محل السكن.

ثانياً: أهم المشكلات التي واجهت الباحثين في الحصول علي فرصة عمل أو أثناء العمل

أظهرت النتائج الواردة بالجدول ٧ أن أهم المشكلات التي واجهت الخريجين الباحثين أثناء سعيهم للحصول علي عمل كانت: نقص المهارات الشخصية، ونقص المهارات الفنية ومشكلات تتعلق بأصحاب الأعمال الزراعية تمثل أهمها في: استغلال حديثي

جدول ٧. توزيع الخريجين وفقاً للمشكلات التي واجهتهم عند الحصول علي عمل وأثناء العمل

أولاً: مشكلات عند الحصول علي عمل	
أ. المشكلات الخاصة بالمهارات	
١- نقص بعض المهارات الشخصية والإدارية ومنها:	
عدم إتقان اللغة الانجليزية (تحدثاً/ كتابة)	٢٨,٨ %
مهارات العمل في فريق	٢٤,٣ %
مهارات التفاوض والبيع والتسويق والمبيعات	١٩,٧ %
نقص مهارات الاتصال	١٩,٧ %
نقص المرونة في العمل	١٨,٢ %
مهارات الإدارة والإشراف وإدارة الوقت والقيادة	١٢,١ %
٢- نقص المهارات الفنية الخاصة بالعمل وتشمل:	
وجود فرق كبير بين المهارات المدروسة بالكلية ومهارات سوق العمل في التخصص	٤٠ %
نقص المهارات الفنية في مجال العمل	٣٣ %
ب. مشكلات متعلقة برجال الأعمال	
استغلال حديثي التخرج واستنزاف مجهودهم مقابل أجر رمزي والتسلط عليهم	٣١,٨ %
عدم الثقة في حديثي التخرج و الرغبة في تعيين ذوي الخبرة	٢٠ %
تفضيل الذكور عن الاناث في التوظيف	٤ %
انخفاض الرواتب	١ %
ثانياً: مشكلات أثناء العمل	
التكليف بمهام تفوق القدرات	٩ %
انخفاض المبيعات أو عدم تحقيق المستهدف	٨ %
كثرة السفر والتنقل بين المراكز والمحافظة بشكل غير مخطط	٧ %
بعد العمل عن المحافظة محل السكن وعدم انتظام الأجازات وخاصة خلال الموسم الإنتاجي	٦ %
إختلاف وجهات النظر مع الزملاء	٥ %
المشكلات الإنتاجية الفجائية	٢ %
المصدر: بيانات الدراسة	

العامة، وأن ما يزيد عن نصف الخريجين الباحثين (٥٧,٤%) ذوي احتياج متوسط للمهارات الفنية، وأن مستوى الاحتياج الكلي للمهارات متوسط ٦٠,٢% من إجمالي الخريجين الباحثين.

ثالثاً: مستوى الاحتياجات التدريبية لدي الباحثين،

وأهم العوامل المرتبطة به

أوضحت النتائج الواردة بالجدول ٨ أن ثلاثة أرباع الخريجين الباحثين (٧٥%) ذوي احتياج كبير للمهارات

جدول ٨. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوي الاحتياج للمهارات العامة والفنية والاحتياج الكلي

العدد (ن=١٠٨)	%	أ.مستوي الاحتياج للمهارات العامة منخفض (أقل من ٤٥٦ درجة)
٩	٨,٣	متوسط (٤٥٦ لأقل من ٤٧٨ درجة)
١٨	١٦,٧	مرتفع (٤٧٨ درجة فأكثر)
٨١	٧٥	ب.مستوي الاحتياج للمهارات الفنية منخفض (أقل من ١١٠ درجة)
٣٠	٢٧,٨	متوسط (١١٠ لأقل من ١٦٠ درجة)
٦٢	٥٧,٤	مرتفع (١٦٠ درجة فأكثر)
١٦	١٤,٨	ج.مستوي الاحتياج الكلي للمهارات منخفض (أقل من ٥٨٧ درجة)
٢٥	٢٣,١	متوسط (٥٨٧ لأقل من ٦٤٢ درجة)
٦٥	٦٠,٢	مرتفع (٦٤٢ درجة فأكثر)
١٨	١٦,٧	

المصدر: بيانات الدراسة

النوع، وملاءمة العمل للمؤهل الدراسي، ومدى الحصول على أي تدريب عند بدء وأثناء العمل، ومدى الاستفادة والكفاية من التدريب أثناء العمل، ووجود علاقة ارتباطية بين مستوى الاحتياج للمهارات الكلية وبين كل من المتغيرات التالية: الدرجة العلمية، ومدى وجود مشكلات عند الحصول على عمل، ومستوى الإنفتاح على العالم الخارجي، ومستوى الحاجة لمعارف ومهارات أخرى غير المؤهل، ومدى الاستفادة والكفاية من التدريب عند بدء العمل، ووجود علاقة ارتباطية بين مستوى الاحتياج التدريبي للمهارات الفنية وبين كل من المتغيرات التالية:

وفيما يتعلق بالعوامل المرتبطة بمستوي الاحتياج فقد أوضحت النتائج الواردة بالجدول ٩ وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الاحتياج التدريبي للمهارات العامة وبين كل من المتغيرات التالية: مدى وجود مشكلات عند الحصول على عمل، ومستوى الإنفتاح على العالم الخارجي، ومستوى الحاجة لمعارف ومهارات أخرى غير المؤهل، ومدى الاستفادة والكفاية من التدريب عند بدء العمل، ووجود علاقة ارتباطية بين مستوى الاحتياج التدريبي للمهارات الفنية وبين كل من المتغيرات التالية:

جدول ٩. علاقة بعض المتغيرات المستقلة بمستوي الاحتياج للمهارات (العامة والفنية ومستوي الاحتياج الكلي)، موضحة بقيم مربع كاي وقيم معامل كرامر

المتغير	المهارات العامة قيمة مربع كاي معامل	المهارات الفنية قيمة مربع كاي معامل	مستوي الاحتياج الكلي قيمة مربع كاي معامل
النوع	٢,٨٥٧	٠,٢٧٦	٠,٠٠٨
الدرجة العلمية	٦,٢٦١	٠,١٩٧	٠,٢٩٦
ملاءمة العمل للمؤهل الدراسي	٢,٣٥٦	٠,٢٩٣	٠,٢٠١
مدى تناسب الأجر مع الخبرة	٥,٢٨١	٠,٢٤٥	٠,٢٢٧
قيمة الأجر	١,٢٦٢	٠,٢٣٠	٠,١٠٨
مدى وجود مشكلات يواجهها المبحوث عند الحصول على عمل	*٩,٠٩١	٠,٠٦٥	٠,٢٤٢
المشاكل التي يواجهها المبحوث أثناء العمل	٣,٤٤٨	٠,٢٠٩	٠,١٥٩
مستوي الطموح	٢,٣٠٦	٠,١٤٦	٠,١٢٧
مستوي الإنفتاح على العالم الخارجي	**١٠,٨٧٥	٠,٢٣٠	٠,١٦٢
مستوي التعرض لمصادر المعلومات الزراعية	٥,٤٨٨	٠,١١٠	٠,٢٠٤
مستوي الاستفادة من مصادر المعلومات الزراعية	٤,٩٤٩	٠,١٤٨	٠,١٣٤
مستوي الثقة في مصادر المعلومات الزراعية	١,٥١٠	٠,١٩٢	٠,١٦٣
الاتجاه نحو العمل الحر	٢,١٧٥	٠,٢٢٠	٠,١٧٣
مدى الرغبة نحو العمل خارج النطاق السكني	٢,٢٠٤	٠,١٤٣	٠,٠٢٩
مستوي معارف ومهارات أخرى بخلاف المؤهل	**٦,٢٨٦	٠,٠٣٢	٠,١٠٨
مدى الحصول على أي تدريب عند بدء وأثناء العمل	١٠,٣١٩	٠,٢٥٣	٠,٣٣١
التدريب في مجالات أخرى	٢,٤٧٥	٠,١٥٢	٠,٣٠١
التدريب عند بدء العمل	**١٦,١٢٩	٠,٢٤٩	٠,٤١٤
مدى الاستفادة من التدريب	**١٥,٢٧٩	٠,٢٥٢	٠,٤١٤
مدى الكفاية من التدريب	١,٢٥٩	٠,٢٩٨	٠,٢٣٧
مدى الاستفادة من التدريب	٢,٢٢٥	٠,٣٠٣	٠,٢٤٥

المصدر: بيانات الدراسة *مستوي معنوية عند ٠,٠٥ ، **مستوي معنوية عند ٠,٠١

من داخل التخصص التخطيط، ومن خارج التخصص تصنيع منتجات الألبان، ولخريجي التكنولوجيا الحيوية من داخل التخصص زراعة الأنسجة النباتية، ومن خارج التخصص تصنيع منتجات الألبان، ولخريجي الصناعات الغذائية والألبان من داخل التخصص ISO، ومن خارج التخصص زراعة الأنسجة النباتية، ولخريجي الأراضي والمياه من داخل التخصص تصميم شبكات الري والصرف، ومن خارج التخصص تصنيع منتجات الألبان، ولخريجي الإنتاج الحيواني من داخل التخصص تسمين الدواجن، ومن خارج التخصص تجهيز وتجميد الخضر والفاكهة.

رابعاً: الدورات التدريبية المقترحة من وجهة نظر المبحوثين للحصول علي فرصة عمل أو مشروع مولد للدخل

أظهرت النتائج الواردة بالجدول ١٠ أن أهم الدورات التدريبية المقترحة من وجهة نظر المبحوثين اللازمة للحصول علي عمل كانت: بالنسبة لخريجي الإنتاج النباتي من داخل التخصص إكثار نباتات الزينة والعناية بها، ومن خارج التخصص تسمين العجول، ولخريجي وقاية وأمراض النبات من داخل التخصص رعاية المناحل وإنتاج العسل، ومن خارج التخصص زراعة الأنسجة النباتية، ولخريجي الاقتصاد الزراعي

جدول ١٠. توزيع المبحوثين وفقاً للدورات التدريبية المقترحة

العدد (ن=٢٠)	(%)	خريجوا الإقتصاد الزراعي	العدد (ن=١٤)	(%)	خريجوا الإنتاج النباتي
١٩	٩٥	الإدارة المتكاملة لأمراض الخضر والفاكهة المختلفة وطرق علاجها	١٤	١٠٠	إكثار نباتات الزينة والفاكهة والخضر والعناية بها
١٦	٨٠	المكافحة المتكاملة للآفات	١٣	٩٢,٩	تصميم شبكات الري الحديثة والصرف
١٥	٧٥	تصنيع السماد العضوي والمعدنية وتقييم جودتها	٨	٥٧,٢	تصميم وتنفيذ البيوت المحمية
العدد (ن=٢٠)	(%)	خريجوا وقاية وأمراض النبات	العدد (ن=١٤)	(%)	خريجوا الإنتاج النباتي
١٥	٧٥	رعاية المناحل وإنتاج العسل	٨	٥٧,٢	تصميم وتنسيق الحدائق (اللانديسكيب)
١٣	٦٥	مكافحة آفات المخازن والحبوب	٧	٥٠	الأكوابونيك و الهيدرونيك
١٢	٦٠	مكافحة آفات الصحة العامة			
العدد (ن=١٨)	(%)	خريجوا الصناعات الغذائية والألبان	العدد (ن=١٥)	(%)	خريجوا التكنولوجيا الحيوية
١٨	١٠٠	International Organization for Standardization) ISO	١٥	١٠٠	زراعة الأنسجة النباتية
١٨	١٠٠	Good Manufacturing Practice) (GMP	١٠	٦٦,٧	التحسين الوراثي للنبات والحيوانات
١٨	١٠٠	(Good Health Practice) GHP	٨	٥٣,٣	إنتاج شتلات الخضر والفاكهة والزينة
١٨	١٠٠	Hazard analysis and Critical Control Point) HACCP	٦	٤٠	إنتاج الخميرة والكحول
١٤	٧٧,٨	Food Safety	٦	٤٠	الكشف عن الفيروسات
العدد (ن=١٨)	(%)	خريجوا الأراضي والمياه	العدد (ن=٨)	(%)	خريجوا الإقتصاد الزراعي
١٠	٩٠,١	تصميم شبكات الري والصرف	٨	١٠٠	التسويق والمبيعات
٧	٦٣,٦	تحليل التربة والمياه والنبات	٦	٧٥	التخطيط
٧	٦٣,٦	تصنيع الكومبوست والأسمدة العضوية وتقييم جودتها	٦	٧٥	إدارة الأعمال
٦	٥٤,٦	تصميم الصوب الزراعية	٥	٦٢,٥	دراسة جدوي المشروعات
٥	٤٥,٥	الزراعة تحت البيوت المحمية			
٥	٤٥,٥	التسميد المناسب للأراضي المختلفة			
العدد (ن=٢٢)	(%)	خريجوا الإنتاج الحيواني	العدد (ن=٢٢)	(%)	خريجوا الإنتاج الحيواني
١٨	٨١,٨	تصنيع أعلاف الدواجن (تسمين- بياض) والماشية	١٨	٨١,٨	تصنيع أعلاف الدواجن (تسمين- بياض) والماشية
١٧	٧٧,٣	تربية ورعاية الأبقار الحلابة والأغنام والماعز	١٧	٧٧,٣	تربية ورعاية الأبقار الحلابة والأغنام والماعز
١٦	٧٢,٧	تربية الحمام والسمن والنعام والأرانب	١٦	٧٢,٧	تربية الحمام والسمن والنعام والأرانب
١٣	٥٩,١	إدارة المفرخات والمحالب الآلية	١٣	٥٩,١	إدارة المفرخات والمحالب الآلية
١٢	٥٤,٦	تشخيص أمراض الدواجن والمجترات	١٢	٥٤,٦	تشخيص أمراض الدواجن والمجترات

المصدر: بيانات الدراسة

أحمد، زقاوة (٢٠١٧) البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، المركز التعليمي غليزان، مجلة التنمية البشرية، العدد ٧.

أحمد، نعيمة محمد (٢٠١٤) مواءمة مخرجات سوق العمل، دراسة تطبيقية تحليلية، المؤتمر الدولي الثالث بعنوان: تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص ٢٨ أبريل/ أيار، جامعة البلقاء التطبيقية بالتعاون مع أكاديمية حلوان للتدريب والدراسات، عمان، الأردن.

البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم (٢٠١٤) استراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن ٢١ في قطاع التعليم العربي، إعداد الشباب العربي لسوق العمل.

الحسيني، سليمان بن سالم (٢٠١٦) رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي في متطلبات سوق العمل، دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الأكاديميين والمؤتمر العربي الدوري السادس لضمان جودة التعليم العالي.

الدلو، حمدي أسعد (٢٠١٦) استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.

الريمي، حميد صغير سعد (٢٠١٢) كليات المجتمع ودورها في تأهيل مخرجات التعليم، ورقة عمل مقدمة لاجتماع الخبراء الأقليمي حول التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، مسقط، سلطنة عمان.

الصادق، بخوش (٢٠١٥) تحديد الاحتياجات التدريبية وانعكاسه علي تنمية الموارد البشرية، ورقة المؤتمر الدولي الثاني للإدارة والتدريب والتنمية البشرية، الجزائر.

الظراونة، محمد سالم، ابراهيم سليمان الطاهات، معتصم محمد المساد (٢٠١٦) اتجاهات طلاب جامعة جرش نحو التعليم الزراعي، كلية الزراعة، جامعة جرش، الأردن.

الطنوبي، محمد عمر (١٩٩٥) الارشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة عمر المختار.

التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة أمكن استخلاص التوصيات التالية:-

- العمل علي إكساب الطلاب والخريجين للمعارف والمهارات المطلوبة للتوظيف وأهمها المهارات العامة والمهارات التكنولوجية، والمعارف والمهارات الفنية الخاصة بمجال التخصص في الإنتاج الزراعي.
- تطوير المقررات الدراسية من أجل التوظيف بإدخال التخصصات والمقررات الدراسية اللازمة للوظائف المستحدثة والمستجدات في المجال الزراعي.
- ربط التعليم أكثر بسوق العمل المتغير
- إنشاء مركز للتطوير والتأهيل المهني خاص بالكلية والذي يتمثل أهميته ودوره في دمج الدراسة الأكاديمية بواقع سوق العمل الفعلي، ويمكن تطوير دور وحدة متابعة الخريجين للقيام بذلك.
- تأصيل قيمة العمل والعمل الحر، وعقد الندوات التعريفية والتنقيفية داخل الكلية بفكرة العمل الحر وريادة الأعمال.
- عقد بروتوكول تعاون مع أصحاب الأعمال الزراعية بالمحافظة لتدريب وتوظيف الخريجين لديهم.
- تطوير البرامج التدريبية، لتمكين الأفراد من تنمية قدراتهم الإبداعية ورفع مستوى ادائهم الفني والمهني، والاعتماد علي اللامركزية في مناهج التدريب .
- وجود تقويم مستمر للأداء لكل برنامج تدريبي يشمل "القادة، والمساعدين، والاستراتيجيات، والممارسات، والأعمال الأساسية والفرعية" للوقوف علي مدى تحقيق التدريب للأهداف المنشودة.
- تطوير مهارات اللغة الإنجليزية والمهارات التكنولوجية بشكل خاص فهما مفتاح لأي وظيفة.
- تنمية المعارف والمهارات بشكل مستمر ليتلائم مع تطورات سوق العمل المتلاحقة كل في مجاله وتخصصه.

المراجع:

أولاً: باللغة العربية:

أبو السعود، خيرى حسن (١٩٩٥) التدريب التحويلي في ظل المتغيرات المتوقعة للتنظيم الإرشادي، مؤتمر مستقبل العمل الإرشادي الزراعي في ظل نظام السوق الحر وموقع التعاونيات الزراعية فيه، الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، مؤسسة ناومان، القاهرة.

أحمد، أحمد اسماعيل محمد (١٩٩٨) الاحتياجات التدريبية للمشرفين الإرشاديين الزراعيين بمصر العليا، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.

والاجتماعية، جامعة المنصورة، العدد الثاني، المجلد الخامس.

سويلم، محمد نسيم علي (١٩٩٧) الارشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، القاهرة.

عساف، محمد- محمد عبد المنعم سلامة (١٩٧٤) أصول الإدارة والتنظيم، مكتبة عين شمس، القاهرة.

عليوة، أحمد جلال عويس (٢٠٠٤) الارشاد الزراعي ماضيه وحاضره ومستقبله.

هلال، رندة (٢٠١١) دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوي العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، مشروع تطوير البرامج المهنية للتعليم والتدريب المهني بتمويل من الحكومة البلجيكية وتنفيذ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، رام الله، فلسطين، شباط.

ثانياً: باللغة الإنجليزية:

Gilbert, T.F. 1967. Praxeonomy: A systematic approach to identifying training needs. Human Resource Management, 6(3):20-33.

Spotanski, D.R. and Foster, R.M. 1989. Agribusiness skills required by agriculture students as perceived by Nebraska vocational agriculture instructors and agribusiness managers. Faculty Publications: Agricultural

بويديل، ت.هـ. (١٩٧٠) دليل تحليل الوظائف، ترجمة عبد الحفيظ منصور، مراجعة عبد المجيد العبد، مجلس التدريب، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، الجيزة.

حمدان، محمد زياد (١٩٩١) تصميم وتنفيذ برامج التدريب بأسلوب رقمية وسلوكية لتحسين الموظف والمؤسسة والوظيفة، سلسلة التدريب الحديثة، دار التربية الحديثة، عمان، الاردن.

دائرة مسح الخريجين (٢٠١٦) توجيهات أرباب العمل في توظيف الخريجين"، دراسة مسحية، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان.

سرحان، أحمد مصطفى محمد (٢٠١١) مستوي إعداد الخريجين الزراعيين لمتطلبات سوق العمل الزراعي، جامعة جنوب الوادي-قنا، مجلة العلوم الزراعية

Leadership, Education & Communication Department, p.17.

Swanson, B.E., Barrick, R.K. and Samy, M.M. 2007. Transforming higher agricultural education in Egypt: Strategy, approach and results. In Proceedings of the 23rd annual conference of Association for International Agricultural Extension Education, Polson, pp. 20-24.

ABSTRACT

The research aimed to identify some of the personal, social and professional characteristics of the graduates of the Faculty of Agriculture studied at Fayoum University, and to identify the most important problems they face in obtaining a job opportunity commensurate with their academic qualifications and scientific specializations or while working, and to determine the level of training needs of agricultural graduates from their point of view and the most important factors related to In it, and learn about the proposed training courses from the perspective of the respondents in order to obtain a job opportunity or an income-generating project. The study was conducted in Fayoum Governorate, and a sample of 108 graduates (5% of the total graduates) was taken during the period from 2010 to 2020, and data was collected using a personal interview questionnaire.

The results of the study revealed that 61.1% of the graduates studied were male, that they fell in the age group (22 years - 32 years), that 50.9% of them were unmarried that 55.6% of them were rural residents, and that 46.3% of them were unmarried. % of them have high ambition, 48.1% of them have an average degree of openness to the outside world, and 85.2% of them hold a bachelor's degree. The most important sources of information were: personal experience, friends and neighbors, the Internet, scientific books and references, and the College of Agriculture. 82.4% of the surveyed graduates joined work some time after graduation, and their work experiences were between medium and low, at 43.5% and 37% respectively, 90% of the graduates confirmed that their current work is suitable for the academic qualification, and that 55.6% of them have a neutral orientation towards self-employment. As for the duration of work in agricultural business owner's projects, it was between small and medium, and as for the problems that the respondents faced while seeking to obtain work, the most important were Lack of personal skills, lack of technical skills, and problems related to agricultural business owners, the most important of which are: exploiting recent graduates, draining their efforts for a symbolic wage, bullying them, and preferring those with experience and marginalizing their knowledge. As for the problems they faced while working, the most prominent of which were being assigned tasks that exceed their capabilities, and problems with their employer. Work is due to low sales and failure to achieve the target, and the distance of the workplace from the governorate where they live.

Keywords: Outputs of higher agricultural education, Knowledge and skills of graduates, Requirements of agricultural business owners