

تقويم الدورات التدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة دهوك وعلاقته ببعض المتغيرات

زهراء ميسر سلطان البصو
قسم الإرشاد الزراعي
كلية الزراعة والغابات
جامعة الموصل، العراق

عابد علي حسن الدوسكي
قسم الإنتاج النباتي
كلية الزراعة
جامعة دهوك، العراق

عامل فاضل خليل العباسي
قسم الإرشاد الزراعي
كلية الزراعة والغابات
جامعة الموصل، العراق

E-mail: aamel_al3abassi@yahoo.com

الخلاصة

يهدف البحث تحديد مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين بشكل عام وفي كل مجال من مجالات التقويم ثم تحديد الفروق في مستوى التدريب وفقاً لبعض خصائص المتدربين، وشمل البحث جميع المرشدين الزراعيين في محافظة دهوك الذين اشتركوا في التدريب المنفذ في المركز التدريبي الإرشادي في منطقة مالطا لعامي 2008-2009 والبالغ عددهم 242 مرشداً زراعياً، وتم اختيار عينة عشوائية منهم بنسبة 35% بحجم 85 متدرباً من مجتمع البحث. جمعت البيانات من خلال استبيان بعد التأكد من صدقه وثباته وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسط الحسابي واختبار مان - وتني واختبار كروسكال - والس أوضحت النتائج أن مستوى التدريب عالي وإن مجال كفاءة المدربين جاء في المرتبة الأولى بنسبة تحقق 84.77% بينما جاء مجال طرائق ومعينات التدريب بالمرتبة الأخيرة بنسبة تحقق 75.96% كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق معنوية في مستوى التدريب وكل من المؤهل الدراسي للمتدربين ومدة خدمتهم الإرشادية وتدريبهم السابق وطموحهم المهني ورغبتهم بالتجديد، وأوصى الباحثون بضرورة استخدام طرائق متنوعة في التدريب واستخدام الوسائل السمعية والبصرية وإجراء دراسات أخرى لتقويم التدريب الفلاحي وإتباع طرائق متنوعة في تقويم التدريب. كلمات دالة: تقويم التدريب.

تاريخ تسلم البحث 2011/10/3 وقبوله 2011/12/12

المقدمة

يتوقف أداء أية مؤسسة أو هيئة وتحقيق أهدافها بكفاءة إلى حد كبير على مهارة ومقدرة العاملين فيها. وضمناً لتحقيق فاعلية العمل الزراعي وحتى يمكن للمرشدين الزراعيين أداء مهام وظائفهم بالمستوى الملائم، ينبغي أن تتوفر لديهم مجموعة من الكفايات الأدائية والقدرات تمكنهم من الأداء الفعال لمهام العمل الزراعي بجوانبه المختلفة (أرمانوس، 2001) ويتطلب أداء العاملين في الإرشاد الزراعي لمهامهم والقيام بالأدوار المتعددة المتوقعة منهم أن يكونوا مؤهلين على جميع مستوياتهم لأداء المهام الإرشادية الأساسية قبل التحاقهم بالخدمة، كما يتعين أن يتوفر لدى مؤسسات الإرشاد الزراعي إمكانية تعزيز الكفاءة المهنية للعاملين أثناء خدمتهم لتحديث معلوماتهم ولتأهيلهم للقيام بدور حلقة الوصل بين مراكز البحث والمزارعين (الريماوي وآخرون، 1996)، وتتضح أهمية التدريب الإرشادي للعاملين بالتنظيم الإرشادي (وبالأخص المرشدين الزراعيين الذين يعملون على المستوى المحلي) في أهمية دورهم في أحداث التنمية الزراعية باعتبارهم المسؤولين المباشرين عن نقل التقنيات الزراعية إلى الزارع، وهو ما يدعو إلى تدريبهم بشكل متواصل فنياً ومهنيًا وميدانياً من خلال تزويدهم بأحداث المعارف والمهارات عن التقنيات الزراعية وتنمية الاتجاهات المناسبة لتلك التقنيات، ويتوقف رفع وتحسين مستوى أداء المرشدين الزراعيين على ما تعلموه في الدورات التدريبية الفنية المتخصصة (راضي، 2003). إن أي خطة عمل يجب أن يرافقها خطة لمتابعة وتقويم هذا العمل وبذلك فإن خطة التدريب كأي خطة أخرى يتم وضعها لتحقيق أهداف معينة فيجب أن يرافقها إجراءات لمتابعتها وتقويمها (باغي، 1986) وتقويم التدريب هو عملية منتظمة لجمع بيانات تساعد في الحكم على مدى نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه وكذلك مدى نجاح كل الإجراءات المتبعة في تحقيق هذه الأهداف (أبو السعود، 2000) وأن استثمار الأموال والمجهودات في التدريب يعد جزءاً هاماً من مدخلات المنظمة الزراعية، لهذا فلا بد من معرفة فوائد ومخرجات هذا الاستثمار وعوائده على أداء وإنتاج وتطوير هذه المنظمة، وهنا يأتي دور التقويم الذي يتطلب الاستفسار عن مدى فاعلية الإنفاق والعائد الذي تحقق من ورائه (المشهداني، 2006) ويعرف Hamblin تقويم التدريب على أنه أية محاولة للحصول على معلومات عن آثار برنامج تدريبي وتحديد قيمة التدريب في ضوء هذه المعلومات (الطنوبي، 1995)، ويضيف النقاش أنه من

خلال عملية تقويم التدريب يمكن أن نتعرف على مدى نجاح البرنامج التدريبي وتأثير جوانب القوة لدعمها وتقويتها كذلك تحديد نقاط الضعف ليتم تجاوزها في البرامج التدريبية اللاحقة (النقاش، 2009) وحيث أن البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين جميعها جهود تستهدف أحداث التغيير الذي ينشده التنظيم الإرشادي الزراعي لتحقيق أهدافه وغاياته، فإنه من الضروري متابعتها وتقويمها بشكل عام لتقدير مدى توافقها أو إشباعها لاحتياجات المتدربين ومردودها التعليمي الذي يتمثل في تحسين قدرة هؤلاء المرشدين ويؤدي عدم وضع نظام لتقويم بعض البرامج التدريبية للمرشدين الزراعيين إلى إخفاق العديد منها في تحقيق أهدافها أو فشلها بالرغم من بذل الجهود والأموال الكثيرة وذلك لعدم معرفة مردودها وعائدها، لذا يعد تقويم التدريب جزءاً هاماً في تصميم تلك البرامج (راضي، 2003) وإذا حاولنا تحديد العناصر لتقويم نتائج التدريب فإننا نجد أنها تتكون من أربعة عناصر ذكرها كل من Kirk Patrick, Hardman, Hamblin وغيرهم وهذه هي تقويم ردود الأفعال عند المتدربين وتقويم التعلم وتقويم السلوك وتقويم النتائج (ياغي، 1986) إذ أنه من الصعب التنبؤ بنتائج التدريب بمجرد الملاحظة البسيطة أو العرضية، وإنما يتطلب الأمر استخدام وسائل وطرائق أكثر دقة وثبات من مجرد التخمين لتحديد نتائج الأنشطة التدريبية بدقة وموضوعية (الجرجري وآخرون، 2005) ويعد المتدرب مصدر رئيسي للحكم على مدى كفاءة نظام التدريب، ولذلك يجب الحصول على رد فعله كاملاً وبصفة مستمرة من خلال استخدام الاستبيان أو المقابلة أو الملاحظة (الطنوبي، 1995) ويعتبر قياس رد الفعل تجاه البرنامج التدريبي من أكثر طرق تقويم التدريب شيوعاً وأقلها كلفة، ويقصد بها التعرف على آراء المتدربين تجاه البرنامج التدريبي والمدرسون ومحتوى التدريب ونوعية التدريب وطرائق التدريب. وتوجد أساليب عديدة يمكن الاستعانة بها لقياس رد الفعل منها المقابلة الشخصية مع المتدربين للتعرف على آرائهم نحو البرنامج التدريبي، أو الملاحظة الدقيقة للمتدربين خلال الدورة التدريبية، أو إعداد استبيان يهدف الحصول على ردود الفعل في صورة كمية وهو أفضل الأساليب لأن المعلومات المحصلة بموجبه تكون قابلة للقياس (ياغي، 1986)، وهذا ما أتبعه الباحثون في إجراء هذا البحث. وتقوم مراكز التدريب والإرشاد الزراعي في مختلف محافظات العراق بمهمة تدريب وتأهيل الموظفين الزراعيين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية إضافة إلى تدريب الزراع في مختلف الموضوعات الزراعية. وقد اهتمت حكومة إقليم كردستان العراق بتطوير القطاع الزراعي، إذ أعادت إنشاء مراكز الإرشاد الزراعي بموجب القرار الصادر من وزارة الزراعة في الإقليم بتاريخ 1999/8/19 وبدعم من منظمة FAO، إذ بلغ عدد المراكز الإرشادية في الإقليم 32 مركزاً منها ثمانية مراكز في دهوك وثمانية في أربيل وستة عشر مركز في السليمانية. ويبلغ عدد المرشدين الزراعيين العاملين في هذه المراكز 146 مرشداً زراعياً، كما اهتمت وزارة الزراعة في الإقليم بإنشاء المراكز التدريبية الإرشادية لتدريب الموظفين الزراعيين على اختلاف تخصصاتهم ومن هذه المراكز المركز التدريبي الإرشادي في منطقة مالمط التابع لمديرية الإرشاد الزراعي في محافظة دهوك، وتقع على عاتق المركز مسؤولية التدريب إذ نفذ المركز 12 دورة تدريبية للمرشدين الزراعيين في محافظة دهوك خلال عامي 2008-2009 وبلغ عدد المتدربين في هذه الدورات 242 متدرباً وعلى الرغم من الجهود التي بذلها والموارد المالية التي أنفقت من أجل تخطيط وتنفيذ هذه الدورات التدريبية، إلا أنه لم تستكمل عملية التدريب بإجراء تقويم علمي لهذه الدورات، وهذا ما يثير التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى التدريب الوظيفي للمرشدين الزراعيين في محافظة دهوك؟

2. ما هي العوامل المرتبطة بتحديد مستوى التدريب الوظيفي في محافظة دهوك؟

وقد أجريت بعض الدراسات حول تقويم التدريب منها دراسة العباسي (1997) لتقويم إحدى الدورات التدريبية في المركز التدريبي الزراعي / نينوى، إذ وجد أنه 93% من المتدربين يرون أن طريقة عرض المادة التدريبية كانت جيدة وأن المديرين فسحوا المجال للمناقشة ولكنهم لم يستخدموا المعينات السمعية والبصرية أثناء التدريب وأن المادة التدريبية كانت مناسبة لمستوى المتدربين ومتوافقة مع البيئة المحلية ولكنها تفتقر إلى بعض الموضوعات وأن الطابع النظري هو الغالب في التدريب (العباسي، 1997). كما وجد الجرجري وآخرون (2005) عند تقويم بعض عناصر الدورات التدريبية الفلاحية في محافظة نينوى أن الوزن المثوي لدرجة تقويم المديرين وفق آراء الزراع بلغ 73% وللمادة التدريبية 71% والإعداد للتدريب 71% وللطرائق والمعينات المستخدمة 70% ولنتائج التدريب 69% كما تبين أن 34% من المتدربين كان تقويمهم للتدريب ضعيف مقابل 25% لتقويم متوسط و 41% تقويم عالي (الجرجري وآخرون، 2005). كما وجد السبيعي (2006) في دراسته لتقويم أثر الدورة التدريبية في الإرشاد الزراعي على معارف العاملين الإرشاديين بوزارة الزراعة أن الدورة التدريبية كانت مفيدة للمتدربين بصفة عامة وأن مجال الطرائق والمعينات الإرشادية المستخدمة تصدرت المرتبة الأولى في التقويم، وجاءت فقرة انتظام

المدرسين وحرصهم على حضور جلسات التدريب في مواعيدها بالمرتبة الأولى تليها فقرة توجه مجهودات المدرسين نحو تحقيق الأهداف التدريبية بينما احتلت المرتبة الأخيرة فقرة ملائمة وقت البرنامج التدريبي للمدرسين (السبيعي، 2006). كما وجد النقاش (2009) في دراسته لتقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي أن أكثر من 80% من المتدربين كان تقويمهم للتدريب متوسط يميل إلى الارتفاع وأن مجال كفاءة المدرسين جاء بالمرتبة الأولى عند ترتيب مجالات التقويم بنسبة تحقق 82% بينما جاء مجال طرائق ومعينات التدريب بالمرتبة الأخيرة بنسبة تحقق 72% وكشفت الدراسة عن وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لتخصص المتدربين بموضوع الدورة التدريبية بينما لا توجد فروقات معنوية وفق المؤهل الدراسي للمتدربين ومدة خدمتهم الوظيفية والتدريب السابق بموضوع الدورة والطموح المهني والرغبة بالتجديد (النقاش، 2009). وتتحدد أهداف البحث الحالي بما يأتي:

1. تحديد مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين بشكل عام في المجالات الآتية: أهداف الدورة التدريبية واختيار المتدربين والمحتوى التدريبي وطرائق ومعينات التدريب ومستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي وكفاءة المدرسين ونتائج التدريب.
2. تقويم التدريب في كل مجال من المجالات المذكورة في الهدف الأول.
3. تحديد الفروق في مستوى التدريب وفقاً لخصائص المتدربين التي تشمل المؤهل الدراسي ومدة الخدمة الإرشادية والتدريب السابق والطموح المهني والرغبة بالتجديد.

مواد البحث وطرائقه

شمل البحث جميع المرشدين الزراعيين في محافظة دهوك الذين اشتركوا في الدورات التدريبية المقامة في المركز التدريبي الإرشادي في مالطا لعامي 2008-2009 والبالغ عددهم 242 مرشداً زراعياً وبلغ عدد الدورات التدريبية للفترة أعلاه 12 دورة ، وتم اختيار ثلاث دورات تدريبية عشوائياً نفذت عام 2008 وكذلك ثلاث دورات نفذت عام 2009 بعدها تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المرشدين الزراعيين المتدربين بحجم 85 متدرباً يمثلون 35% من مجتمع البحث كما موضح في الجدول (1).

ولغرض جمع البيانات تم إعداد استبيان من جزأين، تضمن الجزء الأول منه بعض خصائص المتدربين وهي المؤهل الدراسي للمتدرب فيما إذا كان خريج إعدادية زراعة أو معهد زراعي أو كلية زراعة أو حاصل على شهادة عليا وخصصت لها الأوزان 1-2-3-4 على التوالي، ومدة الخدمة الإرشادية وتم قياسها بالسنين، والتدريب السابق الذي تم قياسه بعدد الأيام التي تدرب فيها المبحوث، والطموح المهني الذي تم قياسه من خلال 10 فقرات خصصت لها الأوزان 1-2-3-4 على التوالي، ومدة الخدمة الإرشادية وتم عكسها للفقرات السلبية، والرغبة بالتجديد الذي تم قياسه من خلال 8 فقرات خصصت لها الأوزان موافق 1، ومحاييد 2، وغير موافق 3، ومحاييد 2، وغير موافق 1 للفقرات الإيجابية وعكسها للفقرات السلبية.

أما الجزء الثاني من الاستبيان فقد تضمن تقويم التدريب في سبعة مجالات هي أهداف الدورة التدريبية وتكون من 12 معياراً للتقويم واختيار المتدربين 8 معايير والمحتوى التدريبي 14 معيار وطرق ومعينات التدريب 11 معيار ومستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي 14 معيار وكفاءة المدرسين 20 معيار ونتائج التدريب 13 معيار وبذلك يكون مجموع معايير تقويم التدريب 92 معياراً أما درجة تحقق كل معيار من هذه المعايير فقد تم تحديده من خلال ثلاثة بدائل وضعت أمام كل معيار وهي عالية ومتوسطة ومنخفضة حددت لها الدرجات 3، 2، 1 على التوالي وبذلك ينحصر المدى النظري لتقويم التدريب بين 92-276 درجة، وقد تم تحديد هذه المعايير استناداً إلى الأبحاث والدراسات السابقة حول تقويم التدريب وخاصة المعايير التي أعدها النقاش عام 2008 لتقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين (النقاش، 2009).

وقد عُرض الاستبيان على مجموعة من الاختصاصيين بالإرشاد الزراعي لاستطلاع آرائهم في مدى صلاحية فقرات الاستبيان لتحقيق الصدق الظاهري، وبناءً عليه تم إعادة صياغة بعض الفقرات، ولاستخراج ثبات الاستبيان، تم استخدام طريقة التجزئة النصفية وبلغ معامل الثبات 0.94، كما تم حساب ثبات كل مجال من مجالات التقويم حيث بلغ معامل ثبات مجال كفاءة المدرسين 0.91 وأهداف الدورة التدريبية 0.92 ومستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي 0.95 ونتائج التدريب 0.93 واختيار المتدربين 0.69 والمحتوى التدريبي 0.91 وطرائق ومعينات التدريب 0.96.

Table (1): Research population and sample

الجدول (1): مجتمع البحث وعينته

تاريخ تنفيذ الدورة Date of training courses	عدد المبحوثين No. of respondents	عدد المتدربين No. of trainees	عنوان الدورة التدريبية Title of training course	ت No
2008/1/18-11	12	20	التدريب الإرشادي Exten. training	1
2008/8/17-10	-	20	تصميم وتخطيط التجارب الزراعية Designing and planning of agric. Experiments	2
2008/8/18-10	-	20	أمراض أشجار الفاكهة Diseases of fruit trees	3
2008/8/31-21	13	20	تخطيط البرامج الإرشادية Planning extension programs	4
2008/11/18-11	13	20	مهارات الاتصال Commutation skills	5
2008/12/30-21	-	20	وقاية النبات Plant protection	6
2009/8/7-1	19	20	وقاية النبات Plant protection	7
2009/8/15-9	13	20	إدارة البرامج الإرشادية والمشروعات الصغيرة Management of extension programs and small projects	8
2009/9/18-11	-	20	الإنتاج الحيواني Animal production	9
2009/9/27 لغاية 2009/10/4	-	20	البستنة Horticulture	10
2009/10/8-11	-	22	تربية ملكات النحل Queen breeding	11
2009/10/31 لغاية 2009/11/5	15	20	المحاصيل الحقلية Field crops	12
	85	242	المجموع Total	

وبعد استكمال الاستبيان بصيغته النهائية تم جمع البيانات من عينة المتدربين في نهاية كل دورة تدريبية والبالغ عددهم 85 مبحوثاً وأهملت إحدى الاستثمارات لعدم اكتمال الإجابة وبهذا أنحصر عدد المبحوثين 84 مبحوثاً وبعد جمع البيانات وتصنيفها استخدمت الطرائق الإحصائية التالية لتحليل البيانات وهي، المتوسطات الحسابية والتكرارات واختبار مان-وتني واختبار كروسكال - والس.

النتائج والمناقشة

أولاً. تحديد مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين بشكل عام: تم تصنيف مستوى التدريب إلى ثلاث فئات باستخدام المدى الفعليين حيث بلغت أدنى درجة من درجات التقويم 124 وأعلى درجة 270 وبلغ طول الفئة 49، وبذلك تحددت الفئة الأولى بين 124-172 والثانية بين 173-221 والثالثة بين 222-270 درجة كما موضح في الجدول (2).

الجدول (2): مستوى التدريب من وجهة نظر المتدربين

Table (2): Level of training from the trainees point of view

%	العدد No.	مستوى التدريب Level of training
8.333%	7	واطي (172-124) Low
42.858%	36	متوسط (221-173) Medium
48.809%	41	عالي (270-222) High
100%	84	المجموع Total

يتبين من الجدول (2) أن مستوى التدريب بشكل عام من وجهة نظر المتدربين عالي، إذ بلغت نسبة المستوى المتوسط والعالي حوالي 90%، وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته النقاش (2009).
ثانياً: **تقويم التدريب في كل مجال من مجالات الدراسة:** يوضح الجدول (3) ترتيب المجالات التي شملها التقويم وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، إذ تبين أن مجال كفاءة المدربين جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة 2.543 درجة بنسبة تحقق 84.77%، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه الجرجري وآخرون (2005) والنقاش (2009)، بينما جاء مجال طرائق ومعينات التدريب بالمرتبة الأخيرة بمتوسط قدرة 2.279 ونسبة تحقق 75.96% وأيضاً تتفق هذه النتيجة مع ما وجدته النقاش (2009). ولا تتفق مع ما وجدته السبيعي (2006).

الجدول (3): ترتيب مجالات تقويم التدريب Table (3): Rank order of training evaluation fields

ت No	مجالات التقويم Evaluation fields	\bar{X}	الرتبة Rank	%
1.	كفاءة المدربين Trainers efficiency	2.543	1	84.77%
2.	أهداف الدورة التدريبية Objectives of training course	2.487	2	82.90%
3.	مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي Training requirements and environment	2.398	3	79.93%
4.	نتائج التدريب Training results	2.367	4	78.90%
5.	اختيار المتدربين Trainees selection	2.333	5	77.76%
6.	المحتوى التدريبي Training content	2.295	6	76.50%
7.	طرائق ومعينات التدريب Methods and aids of Training	2.279	7	75.96%

إن النتائج الواردة في الجدول (3) تشير إلى أن نسب تحقق مجالات التدريب مرتفعة بشكل عام مما يعطي انطباعاً جيداً عن سير التدريب في مركز مالطا للتدريب الإرشادي.
ثالثاً: **الفروق في مستوى التدريب وفقاً لخصائص المتدربين**

1. **المؤهل الدراسي:** لتحديد الفروق في مستوى التدريب وفقاً للمؤهل الدراسي للمتدربين تم استخدام اختبار كروسكال والس وبلغت قيمة H المحسوبة 3.86 درجة وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة 60.39 عند مستوى معنوية 0.05 أي إنه لا توجد فروق معنوية في مستوى التدريب وفقاً للمؤهلات الدراسية للمتدربين وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته النقاش (2009).
2. **مدة الخدمة الإرشادية:** بلغت أقل خدمة إرشادية سنة واحدة وأطول خدمة 15 سنة، ولتحديد الفروق في مستوى التدريب وفقاً لمدة الخدمة الإرشادية للمرشدين الزراعيين المتدربين استخدم اختبار كروسكال - والس وبلغت قيمة H المحسوبة ب-7 وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوي 0.05 أي أنه لا توجد فروق معنوية في مستوى التدريب وفقاً لمدة الخدمة الإرشادية للمتدربين كما موضح في الجدول (4).

الجدول (4): الفروق في مستوى التدريب وفقاً لخصائص المتدربين

Table (4): The variance in training level according to trainees characteristics

قيمة Z أو H المحسوبة Z or H value	متوسط الرتب Average order	الوسيط Median	%	العدد No	خصائص المتدربين Trainees characteristics
قيمة H المحسوبة 3.86 غير معنوية N.S.	1. المؤهل الدراسي				
	38.47	213	25	21	إعدادية زراعة High school of Agric.
	47.20	230	17.86	15	معهد زراعي Institute of Agric.
	42.76	220	57.14	48	كلية زراعة College of Agric.
قيمة H المحسوبة	2. مدة الخدمة الإرشادية Years of extension service				

قيمة Z أو H المحسوبة Z or H value	متوسط الرتب Average order	الوسيط Median	%	العدد No	خصائص المتدربين Trainees characteristics
المحسوبة 7- غير معنوية N.S.	40.16	227	50	42	5-1 سنة Years
	40.92	220	40.48	34	10-6 سنوات Years
	51.62	203.5	9.52	8	15-11 سنة Years
قيمة H المحسوبة 6.5 غير معنوية N.S.	3. التدريب السابق Previous training				
	41.30	211	23.81	20	غير متدرب No training
	40.30	223	57.14	48	متدرب 30 يوم فأقل Trained 30 days or less
	45.16	220	10.72	9	متدرب 31-60 يوم Trained 31-60 days
قيمة Z المحسوبة 0.062- غير معنوية N.S.	4. الطموح المهني Vocational aspiration				
	-	-	صفر	صفر	ضعيف 16-10 درجة weak
	42.75	226	11.90	10	متوسط 23-17 درجة Medium
42.44	220	88.10	74	عالي 30-24 درجة High	
قيمة Z المحسوبة 0.317- غير معنوية N.S.	5. الرغبة بالتجديد Newness				
	-	-	صفر	صفر	ضعيفة 13-8 درجة Weak
	43.36	228	47.62	40	متوسط 19-14 درجة Medium
41.69	220	52.38	44	قوية 25-20 درجة Strong	

3. **الطموح المهني:** يتضح من الجدول (4) أن الطموح المهني للمتدربين تحدد في الفئتين المتوسطة والقوية ولتحديد الفرق في مستوى التدريب بين هاتين الفئتين استخدم اختبار مان-وتني وبلغت قيمة Z المحسوبة 0.062 وهي أقل من القيمة الجدولية التي تبلغ 1.65 عند مستوى معنوية 0.05 أي أنه لا يوجد فرق معنوي في مستوى التدريب وفقاً للطموح المهني للمتدربين ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه النقاش (2009).

4. **الرغبة بالتجديد:** نلاحظ من الجدول (4) أن رغبة المبحوثين بالتجديد هي متوسطة وكبيرة، ولتحديد الفرق في مستوى التدريب بين هاتين الفئتين استخدم اختبار مان – وتني وبلغت قيمة Z المحسوبة - 0.317 درجة وهي أقل من قيمة Z الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 أي أنه لا يوجد فرق معنوي في مستوى التدريب وفقاً لرغبة المتدربين بالتجديد ، وتتفق هذه النتيجة مع ما وجدته النقاش (2009).
ينبغي مما سبق ما يأتي:

1. يمكن الحكم على مستوى التدريب المقام في المركز التدريبي الإرشادي في مالطا / محافظة دهوك بأنه جيد في جميع المجالات التي شملها التقييم.
2. يستعين المركز بمدرسين كفولين في التدريب ولكنهم لا يستخدمون طرائق متنوعة في التدريب وكذلك قلة استخدامهم للوسائل السمعية والبصرية.

3. نتيجة لتقارب خصائص المتدربين المبحوثين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظرهم فيما يتعلق بتقويم التدريب.
وعليه يوصي الباحثون بما يأتي:
1. على المدربين في مركز مالطا للتدريب والإرشاد استخدام طرائق تدريب متنوعة والتركيز على التدريب بالمشاركة لفعالية هذه الطريقة، وكذلك استخدام المعينات السمعية والبصرية حسب الإمكانيات المتوفرة.
2. إجراء دراسات أخرى لتقويم التدريب الوظيفي تتناول متغيرات أخرى لم تشملها الدراسة الحالية .
3. إجراء دراسة لتقويم التدريب الفلاحي في المركز المذكور.
4. إجراء دراسات لتقويم التدريب بطرائق أخرى من طرائق التقويم مثل تقويم التعلم وتقييم نتائج التدريب.
- 5.

EVALUATING TRAINING COURSES OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN DUHOK PROVINCE AND ITS RELATION WITH SOME

VARIABLES

Aamel F. AL-Abbassi Agric. Extension Dept. College of Agric. & Forestry/ Mosul Univ., Iraq Email:aamel_al3abassi@yahoo.com	Aabid A. AL-Douski Plant production dept. College of Agric. Duhok University, Iraq	Zahraa M. AL-Busso Agric. Extension Dept. College of Agric. & Forestry/ Mosul Univ., Iraq
--	---	--

ABSTRACT

The study aimed at determining the level of training form the trainees point of view in general, in each dimension of evaluation, and determining the differences in training level according to trainee's some characteristics. The population included all the agric. extension workers in Duhok who were participated in training courses held at the extension training center of Malta during 2008–2009. A random sample of trainees consisted of 85 out of 242 was selected and the data was collected through a questionnaire after testing its Validity and reliability, and then analyzed by using means, Mann–Whitney test, and kruskal–Wallis test. The results showed that the level of training level was high, and the dimension of trainers efficiency occupied the first rank order while the dimension of training methods and aids occupied the last rank order. Also the results revealed that there were no significant differences in the level of training according to educational qualification of the trainees, years of extension employment, previous training, vocational embition, and the desire to change. The researchers recommend the necessity of using variant training methods and A. V. aids and conduct other studies to evaluate farmers training by using a variety of evaluation methods.

Key words: training evaluation.

Received: 3/10/2011 Accepted 12 /12/2011

المصادر

أبو السعود، خيرى (2000). التدريب. كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر.
أرمانبوس، أحلام أنيس (2000). الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالكفايات الأدائية اللازمة لإعداد خطة العمل الإرشادي للمرشدين الزراعيين بمحافظة الإسماعيلية. أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر.

- الجرجري، دحام نايف ويسار سالم قاسم ووصفي جواد محمد (2005). تقويم بعض عناصر الدورات التدريبية الفلاحية في محافظة نينوى من وجهة نظر الفلاحين. *مجلة الزراعة العراقية*، 10 (1): 159-152.
- راضي، أحمد مصطفى محمود (2003). كفاءة التدريب الإرشادي للمرشدين الزراعيين في مصر. أطروحة دكتوراه، قسم المجتمع الريفي والإرشادي الزراعي، جامعة عين شمس، مصر.
- الريماوي، أحمد شكري، حسن جمعة حماد، خلدون عبداللطيف (1996). مقدمة في الإرشاد الزراعي. مكتبة الفلاح للتوزيع والنشر دار حنين، عمان، الأردن.
- السيبي، صعيبان بن سلطان (2006). تقويم أثر الدورة التدريبية في الإرشاد الزراعي على معارف العاملين الإرشاديين بوزارة الزراعة. مركز بحوث كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، نشرة بحثية رقم (144).
- الطنوبي، محمد عمر (1995). تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي. منشورات جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.
- العباسي، عامل فاضل (1997). تقويم الدورة التدريبية لمشاريع الري والبزل المقامة في المركز التدريبي الزراعي / نينوى. *مجلة زراعة الرافدين*، 29 (3): 4-11.
- المشهداني، مثال عبداللطيف (2006). بناء أنموذج لآلية تقويم التدريب أثناء الخدمة لموظفي الإرشاد الزراعي الفنيين في العراق. أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.
- النقاش، بسام حارث (2009). تقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير، كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، العراق.
- ياغي، محمد عبدالفتاح (1986). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.