

تقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين*

عامل فاضل خليل العباسي
بسام حارث عزيز النفاش
قسم الإرشاد الزراعي/ كلية الزراعة والغابات/ جامعة الموصل/العراق

الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين في المجالات الآتية: أهداف الدورة التدريبية، اختيار المتدربين، المحتوى التدريبي، طرائق ومعينات التدريب، مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي، كفاءة المدربين، نتائج التدريب. ثم تحديد التباين في نتائج التدريب من وجهة نظر المتدربين (كعامل تابع) وفقاً لبعض خصائص المتدربين الشخصية والوظيفية. تكونت عينة البحث من ٨٩ متدرباً اشتركوا في تسعة دورات تدريبية وظيفية أقامها هذا المركز للفترة من ١/١٠/٢٠٠٧ لغاية ٣٠/١٠/٢٠٠٨. وجمعت البيانات بواسطة استمارة استبيان تضمنت جزأين الأول تضمن خصائص المتدربين الشخصية والوظيفية والجزء الثاني تضمن سبعة مجالات لتقويم التدريب الوظيفي فضلاً عن المعايير خلال فترة الدراسة، وتم تحليل بيانات البحث باستخدام الوزن المنوي (Mann-Whittney) - (Kurskal-Wallis).

أكثر من ٨٠% من المتدربين كان تقويمهم للدورات الوظيفية التي أقامها مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي متوسطاً يميل إلى الارتفاع، كما وجدت الدراسة بان مجال كفاءة المدربين جاء بالمرتبة الأولى في ترتيب مجالات تقويم التدريب الوظيفي بنسبة تحقق ٨٢.٢٣٣%، بينما جاء مجال طرائق ومعينات التدريب في المرتبة الأخيرة بنسبة تحقق ٧٢.٠٦٦%، كما أظهرت النتائج عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً للمتغيرات الآتية: المؤهل الدراسي للمتدربين، مدة الخدمة الوظيفية للمتدربين، التدريب السابق بموضوع الدورة التدريبية، الطموح المهني، الرغبة بالتجديد، بينما وجد تباين في نتائج التدريب وفقاً لتخصص المتدربين بموضوع الدورة التدريبية.

المقدمة

التنمية الزراعية في الدول العربية تواجه حالياً مرحلة الانتقال من مواقع النمو الى مراحل متقدمة تتطلب توفير الكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على تحمل التنمية (والتنمية: ١٩٨٨ : ٩٩). إن تنمية العنصر البشري تمثل المحور الأساس لعملية التنمية الشاملة في مختلف الدول المتقدمة والنامية عنصر بشري القادر على استيعاب التقنيات الحديثة وتطبيقها بدرجة عالية من المهارة والكفاءة هو العنصر الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح إدخال وتطوير التقنيات الحديثة (:).

ونظراً لأن الإرشاد الزراعي هو الجهاز المناط به عملية إحداث التغييرات السلوكية المرغوبة لدى جمهور الزراع المستهدفين من برامج التنمية الزراعية والإرشاد الزراعي، لذا فإن عملية تأهيل الموظفين الزراعيين وتدريبهم أصبحت تمثل واحدة من أهم عوامل نجاح التنظيم الإرشادي (السماوي، ٢٠٠٤): ولما كانت المراكز الإرشادية بمثابة قاطرة للتحديث الزراعي إذا ما توفرت لها آليات التشغيل التي تضمن لها ذلك كما إنها إحدى الإضافات الهامة للتنظيم الإرشادي الزراعي التي جاءت في الوقت المناسب للظروف المجتمعية والدولية فيما يتصل بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وبالرغم من تعدد الأدوار والمهام التي أنشئت من أجلها المراكز الإرشادية الزراعية فإن إدارة العمليات التدريبية تأتي في مقدمتها (:).

إن استثمار المنظمة الإرشادية للأموال التي تصرف سنوياً على التدريب تعد جزءاً كبيراً من مدخلات المنظمة الإرشادية، لذا 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، :).

*مسئل من رسالة ماجستير للباحث الثاني

تاريخ تسلّم البحث // بوله //

لهذا فإنّ عملية تقويم التدريب الوظيفي مهمة في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي
لأنه من خلال هذه العملية يمكن أن نتعرف على مدى نجاح البرنامج أو الخطة التدريبية التي

وضعت، كذلك إن تقويم الدورات التدريبية يوضح جوانب القوة لكي يتم دعمها وتقويتها والتعرف على نقاط الضعف ليتم التغلب عليها من خلال آراء المتدربين، لذا فقد أوضح الباحث ضرورة تقويم التدريب الوظيفي في هذا المركز لأمرين هامين :

أولاً: إن المراكز التدريبية الإرشادية تعاني من مشكلة عدم وجود وسيلة تقييمية موضوعية ودقيقة لتقويم التدريب واقتارها أيضاً إلى وحدة تقييمية متخصصة في هذا .
ثانياً: قلة الدراسات والأبحاث التي أجريت لتقويم الدورات التدريبية الوظيفية في مركز نينوى وقد تكون هذه الأبحاث روتينية دون الاستفادة من نتائجها.

وقد بينت بعض الدراسات السابقة ضرورة إجراء عملية التقويم البرامج التدريبية وذلك لأهمية التقويم

المتدربين قبل وبعد انتهاء التدريب وتقييم أهداف الدورة التدريبية فضلاً عن أساليب التدريب ومعيناته.
بان الطرق المستخدمة في البرنامج التدريبي كانت كفوءة حيث كانت غالبية المتدربين بأنها كانت جيدة. في حين أكدت دراسة Radhakrishna (2001) التي استهدفت تقويم مشاريع وبرامج التدريب الزراعي فقد كانت أهم نتائجها هو قصر فترة التقويم لهذه البرامج وقلة المشاركة في التقويم والاعتماد على طريقة واحدة في تقويم البرامج وهي الاختبارات التحريرية، وفيما يتعلق بضرورة إجراء التقويم للبرامج التدريبية فاثبتت نتائج الدراسة بان 75% من المبحوثين أكدوا براء تقويم شامل لجميع البرامج التدريبية الإرشادية، أما دراسة السبيعي (2006) الخاصة بتقويم اثر دورة تدريبية في ف العاملين الإرشاديين

وجود فروق معنوية بين متوسط معارف المتدربين قبل وبعد الدورة التدريبية كما دلت النتائج بان أكثر مواضع الدورة للمتدربين تمثلت في الطرق والمعينات الإرشادية من وجهة نظر المتدربين الشخصية. ويهدف البحث الحالي :

أولاً: تقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين في المجالات الآتية: أهداف الدورة التدريبية، اختيار المتدربين، المحتوى التدريبي، طرائق ومعينات التدريب، مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي ، كفاءة المدربين، نتائج التدريب. وسوف يتم تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- تحديد مستوى التدريب الوظيفي في جميع مجالات تقويم التدريب بشكل عام.

- تحديد مستوى التدريب الوظيفي في كل مجال من مجالات التقويم المذكورة آنفاً.

ثانياً: تحديد التباين في نتائج التدريب من وجهة نظر المتدربين (كعامل تابع) وفقاً لبعض خصائص المتدربين الشخصية والوظيفية التالية: المؤهل الدراسي، مدة الخدمة الوظيفية، التخصص بموضوع الدورة، التدريب السابق بموضوع الدورة، الطموح المهني، الرغبة بالتجديد.

وطرائقه

تكون مجتمع البحث من الموظفين الزراعيين العاملين في مديرية زراعة نينوى وكافة الشعب الزراعية التابعة لها والمؤسسات الزراعية الأخرى الذين تدربوا في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي // لغاية // / / والبالغ عددهم تم جمع البيانات من يمثلون . % من مجتمع البحث وذلك بعد إهمال بعض استمارات الاستبيان لعدم اكتمال معلوماتها أو تعذر الاتصال ببعض المتدربين. ويوضح الجدول (1) أعداد المتدربين في كل دورة تدريبية وعدد المبحوثين فيها.

ولغرض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم إعداد استمارة استبيان اشتملت على جزأين الأول تضمن مجموعة أسئلة لقياس الخصائص الشخصية والوظيفية للمتدربين وهي: المؤهل الدراسي حيث خصص له المستويات: إعدادية، دبلوم، بكالوريوس، شهادة عليا وفق القيم الرقمية الآتية:
الدورة التدريبية تم حسابها بعدد السنوات التي عمل فيها المتدرب في وظيفته، التخصص بموضوع الدورة التدريبية حيث خصص له المستويات: غير متخصص، متخصص وفق القيم الرقمية الآتية: 1 أو 2 على التوالي، التدريب السابق بموضوع الدورة التدريبية وتم حسابها بعدد الأيام التي شارك بها المتدربين

() : أعداد المتدربين في كل دورة تدريبية وعدد المبحوثين فيها.

المتدربين المبحوثين	المتدربين	عنوان الدورة التدريبية	
		IPM والحيوية والاستخدام الأمثل للمبيدات.	.
		الحاسوب والانترنت.	.
		المستجدات ونقل التكنولوجيا في مجال المجترات الصغيرة.	.
		تطوير اللغة الانكليزية.	.
		.	.
		الإدارة المزرعية الناجحة.	.
		المحاصيل الحقلية.	.
		.	.
		إدارة وتربية النحل.	.

في الدورات التدريبية خلال عمله الوظيفي، الطموح المهني وتم حسابه بمقياس يتضمن المستويات: موافق، محايد، غير موافق وخصصت لها الأوزان الآتية: ٣ و ٢ و ١ على التوالي للفقرات الايجابية و: ٣ و ٢ و ١ على التوالي للفقرات السلبية. الرغبة بالتجديد تم قياسه بمقياس يتضمن المستويات: موافق، محايد، غير موافق وخصصت لها الأوزان الآتية: ٣ و ٢ و ١ على التوالي للفقرات الايجابية و: ٣ و ٢ و ١ على التوالي للفقرات السلبية. أما الجزء الثاني تضمن سبعة مجالات لتقويم التدريب هي: أهداف الدورة التدريبية، اختيار المتدربين، المحتوى التدريبي، طرائق ومعينات التدريب، مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي، كفاءة المدربين، نتائج التدريب، وقد بلغ عدد المعايير بعد الحذف والإضافة لكل مجال من مجالات تقويم التدريب كالاتي: ١٢ و ٨ و ١٤ و ١١ و ١٤ و ٢٠ و ١٣ على التوالي. ووضعت بدائل ذات درجة تحقق عالية، متوسطة، منخفضة وخصصت لها قيم رقمية ٣ و ٢ و ١ على التوالي، وقد تم إعداد الأداة بعد الاطلاع على بعض الأبحاث والدراسات السابقة مثل: دراسة Knowles (١٩٨٩) والطنوبي (١٩٩٥) و Swanson (١٩٩٧) () ري وآخرون (٢٠٠٥) والطنوبي (٢٠٠٦) والسعدي (٢٠٠٦) حيث تم تحويل بعض المعايير المقياس. وتم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة البحث على مجموعة من المتخصصين الإرشاد الزراعي والتدريب الزراعي وعلم النفس التربوي للتعرف على مدى ظاهرياً كنوع العبارات كتابتها ومدى وضوحها ودقة قياسها وكيفية وتم حذف ٣ معايير من المقياس لعدم ملاءمتها لقياس تقويم التدريب الوظيفي للمتدربين. وتم التحقق من صدق المحتوى من خلال مطابقة معايير التقويم وفقاً لما جاءت بها بعض الدراسات والبحوث المشابهة لهذا البحث وكذلك من خلال تحديد الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات تقويم التدريب وفقاً لأراء الخبراء. وتم الاعتماد على طريقتين لإيجاد ثبات المقياس هما: طريقة التجزئة النصفية ثم التصحيح بمعادلة جتمان Guttman وبلغت معاملات ثبات مجالات التقويم: ٠.٨١٦ و ٠.٧١٨ و ٠.٦٢٢.

٠.٩٢: على التوالي كما تم قياس الثبات أيضاً بطريقة ألفا كرومباخ Alpha Cronbach لغت معاملات الثبات: ٠.٨٧٩ و ٠.٩١٢ و ٠.٩١٨ على التوالي. أما أهم الإحصائية التي استخدمت في البحث هي: الوزن المنوي، معامل ارتباط بيرسون، اختبار مان- Mann-Whitney - Kurskal-Wallis.

تقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي من وجهة نظر المتدربين، وقد تحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- تحديد مستوى تقويم التدريب الوظيفي في جميع مجالات التقويم بشكل عام: تم تصنيف مستوى تقويم التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي إلى ثلاث فئات إذ جمع الانحراف المعياري مع المتوسط الحسابي أولاً ثم طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي ثانياً للحصول على حدود الفئة الوسطى والتي تراوحت بين ١٨٤-٢٤ درجة ذات مستوى التقويم المتوسط. لهذا فإن الفئة ذات مستوى التقويم الضعيف تراوحت بين ١١٧-١٨٣ درجة، في حين تحددت الفئة ذات مستوى التقويم العالي بين - درجة ويتضح من () % من المتدربين كان تقويمهم

للتدريب ضعيفاً ، كما إن % من المتدربين كان تقويمهم للتدريب متوسطاً، في حين % من المتدربين كان تقويمهم للتدريب عالياً.

() : مستوى تقويم التدريب الوظيفي لجميع المجالات من وجهة نظر المتدربين

النسبة المئوية	عدد المتدربين	مستوى تقويم التدريب
.		تقويم ضعيف (-)
.		تقويم متوسط (-)
.		تقويم عالي (-)
%		

$$=S.d \quad . = x$$

ويبين () % من المتدربين كان تقويمهم للتدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي متوسطاً يميل إلى الارتفاع وهذا يعكس جهود المركز التدريبية عند إقامته للدورات التدريبية الوظيفية.

ب- تحديد مستوى التدريب الوظيفي في كل مجال من مجالات التقويم: يبين الجدول (٣) إن مجال كفاءة المدربين تصدّر المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره ٤٦٧.٢ درجة ودرجة تحقق ٨٢.٢٣٣%، وجاءت هذه النتيجة بسبب امتلاك المدربين المعارف والمعلومات لكون معظمهم من أساتذة الجامعة والذين يمتلكون خبرة عالية في التدريس مما انعكس في كفاءتهم، أما مجال الطرائق والمعينات التدريبية فقد جاء بالمرتبة الأخيرة % .

والمعينات التدريبية من قبل المدربين بالرغم من أهميتها وقد لاحظ الباحث أيضاً قلة استخدام الطرائق والمعينات التدريبية من خلال الملاحظة بالمعايشة مما يؤكد النتيجة السابقة. وهذا ما أكدته كل من () () () Radhakrishna () .

() : ترتيب مجالات التدريب وفق درجة تحققها.

مجال التقويم	*
كفاءة المدربين	.
مستلزمات تنفيذ التدريب والمناخ التدريبي.	.
المحتوى التدريبي.	.
نتائج التدريب.	.
أهداف الدورة التدريبية .	.
اختيار المتدربين.	.
طرائق ومعينات التدريب.	.

=

ثانياً: تحديد التباين في نتائج التدريب من وجهة نظر المتدربين (كعامل تابع) وفقاً لبعض خصائص

تدريبين الشخصية والوظيفية: يوضح () التباين في التدريب وفقاً للمؤهل الدراسي للمتدربين وتم استخدام اختبار الشخصية والوظيفية. ولتحديد التباين في نتائج التدريب وفقاً للمؤهل الدراسي للمتدربين وتم استخدام اختبار Kruskal-Wallis وبلغت قيمة H وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية . ، ويدل ذلك عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً للمؤهل الدراسي للمتدربين وقد يعود السبب إلى إن جميع المتدربين قد تعرضوا إلى موضوعات جديدة من خلال التدريب لم يسبق لهم معرفتها. ولتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق مدة الخدمة الوظيفية للمتدربين تم استخدام اختبار Kruskal-Wallis وبلغت قيمة H المحسوبة ٢.٧٠ وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٥ ، ويعني ذلك عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لمدة الخدمة الوظيفية، وعلى الرغم من عدم وجود فروقات معنوية إلا إنه يوجد فرق ظاهري في الوسيط لصالح المتدربين ذوي الخدمة القصيرة وقد يكون السبب هو محاولة تعلمهم كل ما هو جديد واكتساب المعلومات أو المهارات من خلال إشرافهم بالتدريب.

() : التباين في نتائج التدريب وفقاً لخصائص المتدربين الشخصية والوظيفية .

المتدربين	المتدربين	المنوية	الوسيط	قيمة (Z) (H)
- المؤهل	إعدادية	.	.	قيمة (H)
	بكالوريوس	.	.	(غير معنوية)
	شهادة عليا	.	.	
- مدة الخدمة الوظيفية	(-) سنة خدمة قصيرة	.	.	قيمة (H)
	(-)	.	.	(غير معنوية)
	(-) سنة خدمة طويلة	.	.	
٣- التخصص بموضوع الدورة التدريبية	غير متخصص	.	.	قيمة (Z) - **
		.	.	
٤- التدريب السابق بموضوع الدورة التدريبية	غير متدرب	.	.	قيمة (H)
	أقل من شهر	.	.	(غير معنوية)
	(-) أشهر	.	.	
	(-) أشهر	.	.	
- الطموح المهني	(-) طموح ضعيف	.	.	قيمة (H)
	(-)	.	.	(غير معنوية)
	(-)	.	.	
- الرغبة بالتجديد	(-) رغبة ضعيفة	.	.	قيمة (H)
	(-)	.	.	(غير معنوية)
	(-) رغبة قوية	.	.	

ولتحديد التباين في نتائج التدريب وفقاً لتخصص المتدربين بموضوع الدورة التدريبية تم استخدام اختبار Mann-whitney، وبلغت قيمة Z المحسوبة -٢.٢٧١ وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية . ، وهذا يعني وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لتخصص المتدربين بموضوع الدورة التدريبية، وقد يعود سبب ذلك إلى إن المتدربين المتخصصين يمتلكون معارف ومهارات بموضوع الدورة أكبر من معارف ومهارات المتدربين غير المتخصصين. ولتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق التدريب السابق بموضوع الدورة التدريبية تم استخدام اختبار Kruskal-Wallis، وبلغت قيمة H المحسوبة ١.٨٩ وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ويعني ذلك عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لمتغير التدريب السابق بموضوع الدورة التدريبية، وقد يعود سبب ذلك إلى إن التدريب السابق الذي شارك به المتدربين غير فعال. ولتحديد التباين في نتائج التدريب وفقاً للطموح المهني للمتدربين تم استخدام اختبار Kruskal-Wallis، وبلغت قيمة H المحسوبة ٤.٩٤ وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، ويعني ذلك عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً للطموح المهني للمتدربين، إلا إنه يوجد فرق ظاهري في الوسيط لصالح ذوي الطموح المتوسط والعالي ٣٠ درجة لكل منها، وقد يعود سبب ذلك إلى اعتقادهم إن التدريب قد يساعدهم على الترقى بوظائفهم. ولتحديد التباين في نتائج التدريب على وفق متغير رغبة المتدربين بالتجديد تم استخدام اختبار Kruskal-Wallis، وبلغت قيمة H المحسوبة ٤.٣٨ وهي أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، وهذا يعني عدم وجود تباين في نتائج التدريب وفقاً لمتغير الرغبة بالتجديد، بالرغم من عدم وجود تباين معنوي بين الفئات الثلاثة في نتائج تدريبهم إلا إنه يوجد فرق

ظاهري في قيم الوسيط إذ ترتفع قيمة الوسيط كلما زادت رغبة المتدربين بالتجديد مما انعكس ايجابياً في ربيهم.

- أوضحت النتائج إن أكثر من % من المتدربين كان تقويمهم للدورات التدريبية الوظيفية في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي متوسطاً يميل إلى الارتفاع. نستنتج من ذلك إن المركز جيد في عمله التدريبي الوظيفي ويتبين ذلك من خلال آراء المتدربين في عمل المركز.
- كفاءة المدربين جاء بالمرتبة الأولى عند ترتيب درجة التحقق نستنتج من ذلك إن المركز يعمل على اختيار المدربين المناسبين ذوي الخبرة للمشاركة في التدريب. بينما جاء مجال طرائق ومعينات التدريب بالمرتبة الأخيرة. م استخدام المدربين الطرائق والمعينات المتنوعة في التدريب.
- نستنتج إن موضوعات التدريب جديدة وذات فائدة للمتدربين، وإن استفادة المتدربين المتخصصين من التدريب اكبر من غير المتخصصين، فضلاً عن ضعف التدريب السابق الذي تعرض له المتدربون، و نستنتج أيضاً أن التدريب لا يؤخذ بنظر الاعتبار عند الترقية الوظيفية، وإن الرغبة بالتجديد قد تدفع المتدربين للحصول على اكبر قدر من الفائدة العلمية مما ينعكس على نتائج تدريبهم.

التوصيات

- العمل على زيادة الارتقاء بمستوى التدريب الوظيفي في مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي وبذل المزيد من الجهود للارتقاء بمستوى التدريب إلى مستويات أعلى.
- التأكيد على استمرار مركز نينوى للإرشاد والتدريب الزراعي اختيار المدربين الجيدين وحثهم على استخدام وسائل الإيضاح المناسبة لما لها دور في زيادة كفاءة الطرائق المستخدمة في التدريب.
- العمل على إشراك المتدربين عند تحديد أهداف الدورات التدريبية الوظيفية قبل البدء بالتدريب تكون مشاركتهم إحدى الشروط التي تؤخذ بنظر الاعتبار عند ترقية الموظف إلى درجة وظيفية
- على مديرية زراعة نينوى إشراك جميع موظفيها الزراعيين بالتدريب على اختلاف مؤهلاتهم الدراسية، ومدة خدمتهم الوظيفية، وبغض النظر عن تدريبهم السابق الذي تعرضوا له وطموحهم المهني مع مراعاة رغبتهم بالاشتراك بالتدريب.

EVALUATING OCCUPATIONAL TRAINING IN NINEVEH CENTER FOR AGRICULTURAL EXTENSION AND TRAINING FROM THE TRAINEES POINT OF VIEW

Aamel Fadhel Khalil Al-Abbassi Bassam Harth Aziz Al-Naqash
Agricultural Ext. Dept/ College of Agric. And Forestry /Univ.of Mosul, Iraq

ABSTRACT

The main objectives of the present research are to evaluate occupational training in Nineveh center for agricultural extension and training from the trainees point of view in the following aspects: objectives of training course, selecting the trainees, training content, methods and training aids, requirements of implementation and training environment, trainers efficiency and training results, to identify differences in training results according to some personal and vocational characteristics of the trainees. The number of trainees were 89. which participated in nine occupational training courses held on Nineveh center for agricultural extension and training during 1/march/2007 upto 30/june/2008. The data were collected through questionnaire, included personal and vocational characteristics of trainees and 7 aspects for training evaluation. After collecting the data following statistical methods were used (means and percentage weight, Mann-Whittney test

and Kurskal-Wallis test). The results showed that more than 80% of the trainees evaluation of occupational training in Nineveh center for agricultural extension and training was medium to high, and the aspect of trainers efficiency came in the first rank when arranged by the trainees with percentage weight 82.233%, while the aspect of methods and training aids came at last 72.066%. The results also showed no significant differences in training results according to: academic qualification, years of employment, pre-training in course subject, occupation ambition and desire to innovativeness, while difference was found in trainees specialization in training course subject.

الجرجري، دحام نايف، يسار سالم، وصفي جواد حمد () . تقويم بعض عناصر الدورات التدريبية الفلاحية في محافظة نينوى من وجهة نظر الفلاحين، مجلة الزراعة العراقية، وزارة الزراعة،

() : . الحلواني، ابتسام، () . بحث ما بعد التدريب (هل حقق التدريب أهدافه في الإدارات الحكومية)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

الزراعة والتنمية () . ورقة عمل معهد العامة بسلطنة عمان في الندوة الدورية السادسة ف مجال الخدمة المدنية والتنمية

السبيعي، صعيان بن سلطان () ٢ . تقويم اثر دورة تدريبية في الإرشاد الزراعي في معارف العاملين الإرشاديين بوزارة الزراعة، مركز بحوث كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، بحث ربية السعودية.

السعدي، بيان عبد الرضا () . بناء أنموذج لتدريب المرشدين الزراعيين في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.

السماوي، احمد عبد الولي (٢٠٠٤) . اثر التدريب الإرشادي على مجال معاملات ما بعد الحصاد في معارف المرشدين الزراعيين في منطقة وادي زبيد، مجلة جامعة دمشق للعلوم الزراعية، ٢٠ (٢)

صالح، خضير مهدي (١٩٨٢) . دراسة تقييمية لأحدى الدورات التدريبية الإرشادية التي أعدها معهد التعاون والإرشاد الزراعي بتاريخ ١٩٨٠/٥/٣، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد،

() . تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي، جهاز الترجمة والطبع والنشر بجامعة عمر المختار، الجماهيرية العربية الليبية.

العاني، محمد يوسف (١٩٨٨) . دراسة تقويمية لنشاط التعليم المستمر في مجال الدورات التدريبية في كلية بغداد للعام الدراسي ١٩٨٨/٨٧، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة بغداد،

العباسي، عامل فاضل خليل () . تقويم الدورة التدريبية لمشاريع الري والبزل المقامة في المركز التدريبي الزراعي في نينوى، مجلة زراعة الرافدين، () : كلية الزراعة والغابات، - ،

العباسي، عامل فاضل خليل (١٩٩٨) . الاحتياجات التدريبية للموظفين الزراعيين في محافظة نينوى لبعض المعارف والخبرات الإرشادية الزراعية، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة والغابات جامعة الموصل،

عثمان، محمود إسماعيل (٢٠٠٣) . إدراك مسئولية بعض المراكز الإرشادية لبعض الأنماط الشخصية للمتدربين من المرشدين والزراعي، المجلة المصرية للبحوث الزراعية، المجلد (٨٤)، العدد (٣)،

المشهداني، مثال عبد اللطيف () . بناء أنموذج لآلية تقويم التدريب أثناء الخدمة لموظفي الإرشاد الزراعي الفنيين في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق.

- Knowles, M.S. (1989). The Making of An Adult Educator, An Autobiographical Journey.
- Radhakrishna, R.B. (2001). Evaluating International Agricultural and Extension Training, Journal of International Agricultural and Extension Education, 8 (2).
- Swanson, R.E. (1997). Improving Agricultural Extension- A Reference Manual, (FAO), Roma.